



การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

A STUDY THE ROLE OF INTERNAL SUPERVISION OF ADMINISTRATIONS  
IN BASIC SCHOOL AT RAYONG, CHANTHABURI AND TRAT PROVINCES

วิทยานิพนธ์

ของ

ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล

ปริญญาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรกฎาคม 2558

การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

A STUDY THE ROLE OF INTERNAL SUPERVISION OF ADMINISTRATIONS  
IN BASIC SCHOOL AT RAYONG, CHANTHABURI AND TRAT PROVINCES

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรกฎาคม 2558



## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

A Study the Role of Internal Supervision of Administrations in Basic School at Rayong,  
Chanthaburi and Trat Provinces

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายดา ประเสริฐภักดิ์)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกลี)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์  
(ดร. ภูวคณ บัวบางพลู)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒนะ)

วันที่ 29 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2558

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล. (2558). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

#### คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุริย์มาส สุขกสิ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) ประธานกรรมการ  
รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์  
ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) กรรมการ

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน  
และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในจังหวัดระยอง จันทบุรี  
และตราด จำนวน 358 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง  
0.21 - 0.83 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว  
(One - way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่าง  
ของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา  
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศ  
ภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบ  
บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด  
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05

Panutda Siriphatthanakul. (2015). **A Study the Role of Internal Supervision of Administrations in Basic School at Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces.** Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

**Thesis Advisors**

Assistant Professor Sureemas Sukkasi Ed.D. (Educational Administration) Chairman

Associate Professor Ampawan Prasertphak

M.A. (Educational Psychology and Guidance)

Member

**Abstract**

This research was to study and compare the role of internal supervision of the administrations of Basic Education in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces by experienced practitioners and the size of the school .The samples used in this study consisted of 358 teachers in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces by random stratified proportionate. The instrument used to collect the data a 5 – rating scale questionnaire. The discrimination was between 0.21 to 0.83 and the reliability was at 0.88. The statistical analysis used were percentage, mean and standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (One - way ANOVA) and Scheffe’s method to analyses the data.

The results showed that: 1) The role of internal supervision of the administrations of Basic School Education in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces were at the high level. 2) The comparison of the administration’s internal supervision role of Basic School Education in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces by experienced practitioners found that the overall difference was statistically significant at the level .05 3) The comparison of the administration’s internal supervision role of Basic School Education in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces by size of school in overall and each expect difference were statistically significant at the 0.05 level.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณ ครูผู้สอนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตในการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
	สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	การนิเทศการศึกษา.....	9
	ความหมายของการนิเทศการศึกษา.....	9
	จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา.....	10
	หลักการนิเทศการศึกษา.....	11
	ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา.....	13
	กระบวนการนิเทศการศึกษา.....	14
	การนิเทศภายในสถานศึกษา.....	16
	ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	16
	จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	17
	ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	18
	หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	19
	ขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	20
	รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	22
	กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	24
	กระบวนการในการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	26
	การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	28
	การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง.....	28
	การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ.....	31

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
	การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม..... 33
	การพัฒนาหลักสูตร..... 34
	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน..... 37
	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด..... 40
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 41
	งานวิจัยต่างประเทศ..... 41
	งานวิจัยในประเทศ..... 41
<b>3</b>	<b>วิธีการดำเนินวิจัย..... 45</b>
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 45
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 45
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 47
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 47
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 48
<b>4</b>	<b>ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 49</b>
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 49
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 49
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 50
<b>5</b>	<b>สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 63</b>
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 63
	วิธีดำเนินการวิจัย..... 63
	สรุปผลการวิจัย..... 64
	อภิปรายผล..... 65
	ข้อเสนอแนะ..... 68

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	73
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	74
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	76
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	84
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง.....	91
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	95
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	98

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	45
2 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษา .....	50
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน.....	51
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	52
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ .....	53
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ.....	54
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและจำแนก เป็นรายข้อ.....	55
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ.....	56
9 ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน.....	57
10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	58
11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่บทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม.....	59

## สารบัญตาราง (ต่อ)

### ตาราง หน้า

12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายกลุ่มบทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง .....	59
13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายกลุ่มบทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ.....	60
14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายกลุ่มบทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม .....	61
15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายกลุ่มบทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร .....	61
16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายกลุ่มบทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน .....	62
17 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด .....	92
18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด .....	96

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
---	---------------------------	---

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมา

การศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การพัฒนามนุษย์กับการปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำคู่กันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลาย ประกอบด้วย กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุล ทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษา การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 4) ดังนั้น เพื่อให้การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานบรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารและครูต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการสำคัญ คือ กระบวนการการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษาจะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องควบคู่กันไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552 : 1)

การนิเทศศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้สถานศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอน ซึ่งเป็นครูผู้สอนหลักในระบบการศึกษา สำหรับจุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือต้องการปรับปรุงการสอนของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น องค์กรประกอบของการนิเทศประกอบด้วย การช่วยเหลือครูผู้สอนโดยตรงให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวของครูอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยการวางแผนการแก้ปัญหา และกำหนดเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน การพัฒนาหลักสูตร

โดยปรับกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของผู้เรียน การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนในการพัฒนาการศึกษา ต้องมีการนิเทศเป็นหลักของการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนามาตรฐานการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศต้องมีความรู้ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ ในการนิเทศและการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2548 : 1)

การนิเทศมีจุดมุ่งหมายชัดเจน โดยยึดหลักประชาธิปไตยโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ ทั้งทางด้านความคิดเห็น และการกระทำ ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ในที่สุดผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการ ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูประสบความสำเร็จ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ในการทำงานรวมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้ครูสามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามความต้องการของหลักสูตรด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครู ที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจประสานงาน และใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นิเทศการศึกษา การจัดกิจกรรมนิเทศภายในสถานศึกษา กระทำได้หลายรูปแบบ การที่ผู้บริหารจะเลือกใช้รูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับครูย่อมรู้สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรภายในเป็นอย่างดี (สุทนต์ ศรีไสย์. 2549 : 25)

ดังนั้นการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น จะต้องใช้กระบวนการการนิเทศในที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านบริหาร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การนิเทศการศึกษาจึงเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ที่จะมุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพราะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูให้เอื้อต่อความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน การเปลี่ยนแปลงความรู้ เจตคติ ซึ่งเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและพฤติกรรมส่วนบุคคล จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงการเรียนการสอนโดยปรับปรุงเทคนิควิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 179)

นอกจากนี้การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง ทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นความพยายามที่จะปรับปรุง ส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้ดีขึ้น และบรรลุตามเกณฑ์ของมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา (ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง. 2550 : 34)

การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้กำหนดโครงสร้างและวิธีการดำเนินการนิเทศ โดยผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าสาระกลุ่มสาระการเรียนรู้ และบุคลากรที่มีความรู้เรื่องการนิเทศที่ผู้บริหารแต่งตั้งหรือมอบหมาย ส่วนกลุ่มผู้รับการนิเทศการจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะการรวมเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่ม ซึ่งมีหัวหน้ากลุ่มและข้าราชการครูในกลุ่ม 2) ข้าราชการครูเป็นรายบุคคล การนิเทศลักษณะนี้เป็นการนิเทศที่เน้นให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนเพื่อให้ครูสามารถแก้ปัญหาได้ โดยกำหนดให้ผู้บริหารทุกสถานศึกษาในสังกัด ดำเนินโครงการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน และมีกระบวนการนิเทศตามหลักการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการศึกษาสภาพปัญหา ด้านการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา ด้านการดำเนินการแก้ปัญหา ด้านการนิเทศติดตามผล การแก้ปัญหา และด้านการประเมินผล ซึ่งจะช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 9)

บทบาทของผู้บริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีการปฏิบัติน้อยมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจในการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษาน้อยกว่างานด้านอื่น ๆ ซึ่งการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษานุเคราะห์ส่วนใหญ่ไม่รู้จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่าเป็นไปเพื่อการร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาตนเองไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาเนื่องจากเข้าใจว่าการนิเทศภายในเป็นการตรวจสอบการจับผิดการประเมินการวิพากษ์วิจารณ์และที่สำคัญคือบุคลากรในสถานศึกษาขาดความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการทำงานอย่างเป็นระบบและการพัฒนาตนเองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา (กรองทอง จิระเดชากุล. 2550 : 7)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เป็นระบบ สม่าเสมอและต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาท

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาให้การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการวางแผนในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูอันจะส่งผลให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

### ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2557 จำนวน 5,090 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 คน

#### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น

2.1.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

- 1) ประสบการณ์น้อย
- 2) ประสบการณ์มาก

### 2.1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

- 1) ขนาดเล็ก
- 2) ขนาดกลาง
- 3) ขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ประกอบด้วย

- 2.2.1 การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง
- 2.2.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ
- 2.2.3 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
- 2.2.4 การพัฒนาหลักสูตร
- 2.2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

**บทบาท** หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ได้แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างกันไป

**การนิเทศภายในสถานศึกษา** หมายถึง กระบวนการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในสถานศึกษาในการให้คำแนะนำช่วยเหลือให้คำปรึกษาเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนและให้ความร่วมมือเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์กำหนด

1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง หมายถึง การสนับสนุนให้ครูผู้สอน มีความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การให้คำแนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การให้มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ มีการแนะนำการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนการสอน การจัดทำราย เอกสาร หนังสือต่าง ๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้า จัดหาวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอน จัดประชุม อบรม ให้ความรู้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวกับการสอน การให้คำปรึกษาแนะนำเทคนิควิธีการสอนการสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร การส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนา

ทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลพัฒนาการจัดทำแฟ้มพัฒนางานของครู สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ มีการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน ให้ครูทุกคนได้สื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ได้มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่ม เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ที่มีการประเมินผลงานของตนเองเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น และการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

4. การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ให้มีการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การให้ออกสาร หนังสือเพื่อศึกษาค้นคว้า การให้มีคณะทำงานในการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร มีการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ มีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การสนับสนุนวิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน จัดเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน การให้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียน การส่งเสริมและจัดหางบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน การคำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัย การสนับสนุนส่งเสริมการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

**สถานศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

**ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เริ่มปฏิบัติราชการ โดยนับเวลาตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน ได้แก่

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

**ขนาดของสถานศึกษา** หมายถึง การกำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น 3 ขนาด คือ

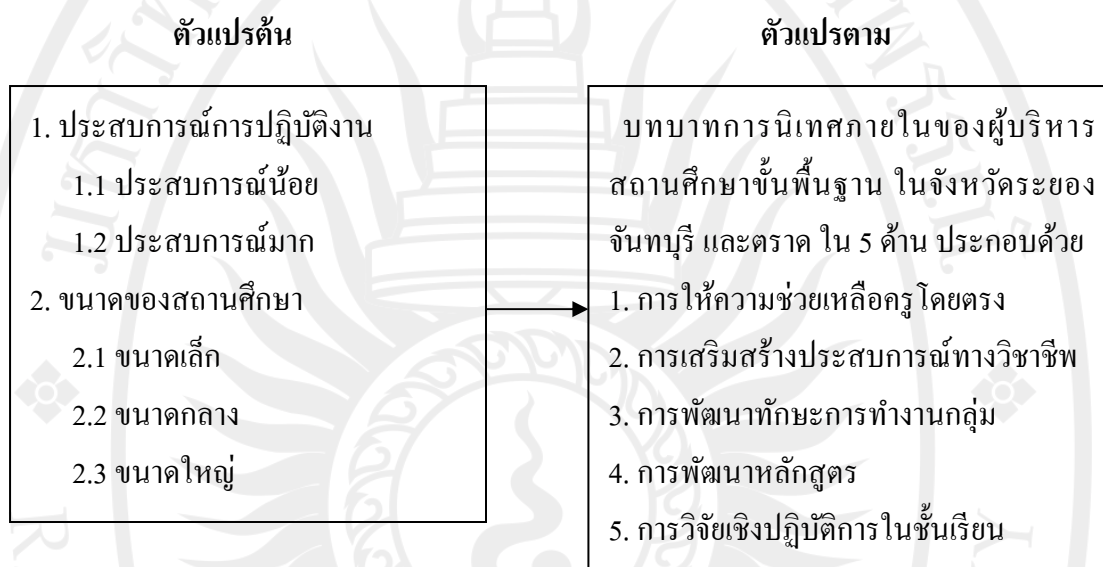
1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121- 300 คน

3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาที่เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman, 2004 : 321) ใน 5 ด้าน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานในการวิจัย

1. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การนิเทศการศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
  - 1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
  - 1.3 หลักการนิเทศการศึกษา
  - 1.4 ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา
  - 1.5 กระบวนการนิเทศการศึกษา
2. การนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 2.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 2.3 ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 2.4 หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 2.5 ขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 2.6 รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 2.7 กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 2.8 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
3. การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา
  - 3.1 การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง
  - 3.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ
  - 3.3 การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม
  - 3.4 การพัฒนาหลักสูตร
  - 3.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
4. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

## การนิเทศการศึกษา

### ความหมายของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547 : 1) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่สำคัญในการส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา วัตถุประสงค์เบื้องต้น คือ การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 179) ได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารผู้ช่วยผู้บริหารครู วิชาการและครูอาจารย์ที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้น ๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรมาตรฐานการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 15) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

สุทธนู ศรีไสย์ (2549 : 3) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความช่วยเหลือโดยตรงแก่ครูหรือผู้สอน เพื่อให้เป็นครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพที่จะช่วยให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจในสิ่งนั้นมากขึ้น ซึ่งผลดังกล่าว จะทำให้นักเรียนที่เป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์อันยิ่งใหญ่จากการสอนของครู รวมทั้งการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

สดใส ศรีสวัสดิ์ (2549 : 7) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง สิ่งที่เป็นบุคลากรในสถานศึกษา กระทำ ต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนในสถานศึกษามุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการสอน เป็นสำคัญ

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

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร ศักยานิเทศก์ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูอันเป็นเป้าหมายสูงสุดในด้านการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

### จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 20) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาเป็นการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา ดังนี้

#### 1. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

1.1 การนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอน เพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน

1.2 การนิเทศการสอน ช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการสอน

1.3 การนิเทศการสอน ช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพการสอนของครู

#### 2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

2.1 เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพื่อคุณภาพของนักเรียน

2.2 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในสถานศึกษา

#### 3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน

#### 4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

สดใส ศรีสวัสดิ์ (2549 : 8) กล่าวว่า การนิเทศศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนพัฒนาครูช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายของการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 33) ได้ให้ความหมายจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ว่า

1. เพื่อช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน

3. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนรับผิดชอบและชื่นชมในผลงาน

4. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม

บีช และไรน์ฮาร์ทซ (Beach and Reinhartz, 2000 : 4) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่าเป็นการดำเนินการเพื่อสนับสนุนส่งเสริมครูให้มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาและความงอกงามในวิชาชีพในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลสูงสุดต่อคุณภาพการเรียนการสอน ความงอกงามและการพัฒนาขึ้นอยู่กับระบบที่มีพื้นฐานความไว้วางใจและการให้การสนับสนุนความพยายามของครูในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนในชั้นเรียน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในสถานศึกษาในการให้คำแนะนำช่วยเหลือให้คำปรึกษาเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนและให้ความร่วมมือเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้

### หลักการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2547 : 56 - 65) กล่าวถึง หลักการนิเทศการศึกษา ไว้ว่า

1. การนิเทศการศึกษาต้องสัมพันธ์กับการบริหาร เป็นงานที่อยู่ได้ขอบข่ายของการบริหาร
2. การนิเทศการศึกษา ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาและให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต

ในชุมชน

3. การนิเทศการศึกษา ควรเป็นวิทยาศาสตร์ เน้นการทดลอง การสังเกต การวินิจฉัยและความเชื่อถือได้ ควรใช้การค้นพบทางวิจัย ข้อทดสอบมาตรฐานและการวิเคราะห์สถิติ

4. การนิเทศการศึกษา ควรเป็นประชาธิปไตย เน้นเรื่องความร่วมมือ ซึ่งทุกคนมีสิทธิ์ที่จะทำประโยชน์ให้ได้สิทธิในการร่วมมือ ในการเลือกอุปกรณ์และวิธีสอนเป็นสิทธิของทุกคน

5. การนิเทศการศึกษา ควรเป็นการสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมให้ทุกคนแสดงออกได้อย่างเสรี โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการอภิปรายเพื่อแก้ไขปัญหา

6. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิชาชีพ คือเป็นบริการอย่างหนึ่ง ก็เหมือนกับวิชาอื่นๆ ซึ่งจะต้องประเมินตนเองอยู่เสมอ ในด้านเป้าหมายและจุดมุ่งหมาย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 21-24) ได้ให้หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศศึกษาดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงาม

1.1 การจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักวิธีการสอนต่าง ๆ

1.2 ช่วยพัฒนาความรู้ทางวิชาการเฉพาะ ใช้เทคนิควิธีการสอนอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

1.3 พัฒนาให้มีความเชื่อมั่นในการสอน และมีประสบการณ์ในการใช้สื่อการสอน

1.4 พัฒนาทัศนคติและอุดมการณ์ในการทำงาน ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

1.5 พัฒนาประมวลรายวิชาโครงการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน

- 1.6 ร่วมมือจัดทำสื่อการสอนชนิดต่าง ๆ ที่จำเป็น และหารายได้ในสถานศึกษาและ  
ท้องถิ่น
- 1.7 ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการประเมินผล และเทคนิคการใช้และเตรียมเครื่องมือ  
ประเมินผล
- 1.8 ช่วยวางแผนและพัฒนาผู้เรียนที่มีปัญหาการเรียนและปัญหาอื่น
2. การนิเทศมีความเป็นประชาธิปไตย
- 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำของการศึกษามากกว่าที่จะเป็น โดยตำแหน่ง
- 2.2 ต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ครูมีอิสระใช้ความสามารถของตนเอง  
พัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้ดีขึ้น
- 2.3 เปิดโอกาสให้ครูมีความคล่องตัวในการดำเนินงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีความคิด  
ริเริ่ม มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการทำงาน
- 2.4 การใช้อำนาจหน้าที่ ควรเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มและหมู่คณะ
- 2.5 ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2.6 อำนาจยอมเปลี่ยนแปลงไปตามวิถีประชาธิปไตย ทุกคนมีโอกาสที่จะแสดงความ  
สามารถและความเป็นผู้นำ
- 2.7 ผู้บริหารสถานศึกษา คศึกษานิเทศก์ ครู จะต้องร่วมมือกันเพื่อช่วยแก้ปัญหาด้าน  
การเรียนการสอน
3. การนิเทศเป็นกระบวนการสร้างสรรค์
- 3.1 ผู้นิเทศและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศในการนิเทศด้วยการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน
- 3.2 ผู้นิเทศให้อิสระแก่ครูได้มีความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของแต่ละคน
4. การนิเทศยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์
- 4.1 ให้การยอมรับนับถือบุคคลอื่นเป็นพื้นฐานในการสร้างมนุษยสัมพันธ์
- 4.2 ให้ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างบริสุทธิ์ใจ
- 4.3 สร้างความเชื่อถือและศรัทธาให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรภาพกับ  
บุคคลอื่น ๆ
5. การนิเทศเพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ
- 5.1 ขวัญและกำลังใจครูดีส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย
- 5.2 ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนขึ้นอยู่กับขวัญของครูที่ให้กำลังใจแก่ผู้เรียน
- 5.3 ครูเองก็ต้องการขวัญและกำลังใจ
- 5.4 การดำเนินงานควรเป็นไปด้วยความสมัครใจ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล

6. การนิเทศเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน
  - 6.1 งานนิเทศเป็นการส่งเสริมการเรียนการสอนในสถานศึกษา
  - 6.2 งานนิเทศเป็นการปรับปรุงการสอนของครูและบุคลากรในสถานศึกษา
  - 6.3 งานนิเทศเป็นการพัฒนาหลักสูตร
  - 6.4 การประเมินผลการสอนมีความจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนการสอน
7. การนิเทศเป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่นๆ
  - 7.1 การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่นๆ
  - 7.2 การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานอื่น

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษา เป็นแนวทางให้ผู้นิเทศปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอย่างเป็นประชาธิปไตยมีแบบแผนตามลำดับขั้นตอน โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

#### ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

ชาอุชัย อัจฉินสมาจาร (2547 : 23) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการ การศึกษากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล การนิเทศการศึกษาเป็นการให้บริการกับครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน และการศึกษาได้ขยายตัวอย่างมาก ดังนั้นจึงต้องอาศัยความช่วยเหลือกันมากขึ้น
2. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนแล้วอย่างดี แต่ครูต้องปรับปรุงการฝึกฝนอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณืจริง
3. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ กันและต้องเผชิญกับภาระที่ค่อนข้างหนัก ครูจึงไม่สามารถ สละเวลาได้เพียงพอต่อการเตรียมการสอน การนิเทศการศึกษาจึงสามารถลดภาระของครูได้
4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ ทำให้เกิดพัฒนาการทางการศึกษาทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ดังนั้นการนิเทศการศึกษาสามารถให้บริการได้
5. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพแบบประชาธิปไตย การนิเทศการศึกษาสามารถใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสามารถรวมพลังของทุกคนที่อยู่ในกระบวนการทางการศึกษาด้วย

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 224) กล่าวถึง ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของสังคมความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตลอดจนระบบการจัดการศึกษาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา จึงต้องแปรเปลี่ยนไปตามระบบการศึกษา เช่น หลักสูตรการจัดและดำเนินการสอนผู้บริหารและครู อาจารย์ในสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเป็นอยู่สิ่งหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาครูอาจารย์ในด้านวิชาการและช่วยให้งานวิชาการก้าวหน้ามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นก็คือการนิเทศการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาในเรื่องเหล่านี้จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายในสถานศึกษาดังนั้นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านงานนิเทศภายในสถานศึกษาจึงต้องสนับสนุนปัจจัยในการปฏิบัติงานนิเทศอย่างมากเพื่อให้งานวิชาการภายในสถานศึกษาได้ผลนั่นคือต้องมีการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งจะสามารถพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษาให้บรรลุผลได้

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการแก้ปัญหาและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กระตุ้นแนวความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับครู และพัฒนาการจัดกิจกรรมการสอนให้มีคุณภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูได้มุ่งมั่นในการตั้งใจทำงาน เพื่อให้แก่นักเรียนมีคุณภาพยิ่งขึ้น

#### กระบวนการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 41-43) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 6 ขั้นตอนดังนี้

1. การประเมินสภาพการทำงานเป็นการศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจะศึกษาถึงธรรมชาติและความสัมพันธ์ของเรื่องต่างๆ
- 1.2 การสังเกตเป็นการมองสิ่งรอบตัวด้วยความละเอียดถี่ถ้วน
- 1.3 การทบทวนเป็นการตรวจสอบสิ่งรอบตัวอย่างตั้งใจ
- 1.4 การวัดพฤติกรรมการทำงาน
- 1.5 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2. การจัดลำดับความสำคัญของงานเป็นกระบวนการกำหนดความสำคัญของงานตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้

- 2.1 การกำหนดเป้าหมาย
- 2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ
- 2.3 การกำหนดทางเลือก
- 2.4 การจัดลำดับความสำคัญของงาน

3. การออกแบบวิธีการทำงานเป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยประกอบด้วยงานต่อไปนี้

- 3.1 การจัดสายงานเป็นการจัดส่วนประกอบต่าง ๆ ของงานให้สัมพันธ์กัน
- 3.2 การหาวิธีการนำเอาทฤษฎี หรือหลักการ ไปสู่การปฏิบัติ
- 3.3 การเตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน
- 3.4 การจัดระบบการทำงาน
- 3.5 การกำหนดแผนในการทำงาน

4. การจัดสรรทรัพยากรเป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

- 4.1 การกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ
- 4.2 การจัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงานต่าง ๆ
- 4.3 การกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง
- 4.4 การมอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย

5. การประสานงานเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงาน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่าง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล ซึ่งประกอบด้วย

- 5.1 การประสานการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความราบรื่น
- 5.2 การสร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพรียงกัน
- 5.3 การปรับการทำงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด
- 5.4 การกำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วง
- 5.5 การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

6. การอำนวยความสะดวกเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมที่จะสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ได้แก่งานต่อไปนี้

- 6.1 การแต่งตั้งบุคลากร
- 6.2 การกำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน
- 6.3 การกำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลา ปริมาณหรืออัตราเร่งในการทำงาน
- 6.4 การแนะนำการปฏิบัติงาน

ซัด บุญญา (2550 : 20) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาและความต้องการจำเป็น
2. การกำหนดจุดประสงค์ที่วัดได้
3. กำหนดอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ

4. การกำหนดวิธีการที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหา
5. การเลือกทางเลือกในขั้นที่ 4 มาปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา ทั้งหมดเป็นขั้นวางแผน (Plan, P)
6. การนำทางเลือกที่เลือกไว้ไปทดลองใช้ (Implementation) เป็นขั้นดำเนินการ (Doing, D)
7. การประเมินผลการทดลอง เพื่อพิจารณาว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เป็นขั้นตอนการตรวจสอบ (Check, C)
8. การปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องหลังจากทดลองดูแล้ว กระบวนการของเดิม เป็นขั้นพัฒนา (Action, A)

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นการทำงานอย่างมีระบบ แบบแผนและต่อเนื่อง เป็นขั้นตอน การเรียนรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งาน การจัดระเบียบงาน การวางแผนการทำงาน การกำหนดทรัพยากร การประสานงาน การอำนวยความสะดวก การกระตุ้นและให้กำลังใจในการทำงาน การประเมินผล เน้นหลักการพัฒนาทั้งระบบ และดำเนินการแบบกัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

### การนิเทศภายในสถานศึกษา

#### ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้  
 ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547 : 22) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียนเพื่อการปรับปรุงตัวของเขาดลอดจนสภาพการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 179) ได้ให้ความหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูอาจารย์ที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้นๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการศึกษา

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 4) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งทางร่างกายสติปัญญา จิตใจอารมณ์และสังคมให้เต็มตามวัยและตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในสถานศึกษาในการให้คำแนะนำช่วยเหลือให้คำปรึกษาเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนและให้ความร่วมมือเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้

#### จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้  
กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 4) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้  
ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. เพื่อให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถมีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหา  
มากที่สุด
3. เพื่อให้บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเองและสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่าง  
ต่อเนื่อง

ธีระศักดิ์ เตื่อยไชยสง (2550 : 2) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้  
4 ประการ ดังนี้

1. พัฒนาคือเน้นความรู้ทักษะเจตคติคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ดี
2. พัฒนางานคือเน้นภารกิจหลักได้แก่การสอนเทคนิควิธีการสอน
3. ประสานสัมพันธ์คือเน้นความร่วมมือความเข้าใจความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
4. สร้างขวัญและกำลังใจคือเน้นการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้เกิดความ  
มั่นใจในการทำงาน

อรุณมณี ฉนวนจิตร (2551 : 16 - 28) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้  
ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจเด็กดีขึ้น
2. เพื่อช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่ยอมรับของ  
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. เพื่อช่วยครูในการจัดหาและเลือกสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียน  
การสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน
4. เพื่อช่วยครูปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
5. เพื่อสร้างลักษณะการเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้ความสามารถพิเศษและ  
ประสบการณ์ของเขามาใช้ให้เป็นประโยชน์ สามารถแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารได้

6. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักการประเมินผลการเรียนของเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ
7. เพื่อกระตุ้นให้ครูรู้จักการประเมินผลงานของตนเอง
8. เพื่อช่วยให้ครูมีความรู้สึกรับผลสำเร็จ มีความอบอุ่นใจ ปลอดภัย และมีความเชื่อมั่นในตนเอง
9. เพื่อกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตรหรือเพื่อปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น
10. ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนช่วยให้ชุมชนเข้าถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาของโรงเรียนและนักเรียน

กู๊ด (Good, 1973 : 572) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาไว้ว่าเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพและการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการปรับปรุงวัตถุประสงค์การสอนสื่อ นวัตกรรมและเทคนิควิธีสอนและการประเมินผลการเรียน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในงานพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างงานทุกงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

#### ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ชาลชัช อัจฉินสมาจาร (2547 : 112) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่าในกระบวนการปรับปรุงความสามารถในการสอนของครู นักการศึกษาหลายคนได้ตระหนักว่า คุณภาพของการเรียนการสอน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับครูเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้นแต่ยังขึ้นอยู่กับคณะผู้นิเทศอีกด้วย ผู้นิเทศและบุคลากรบริหารระดับกลางมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยมีหน้าที่รับผิดชอบสำหรับการช่วยเหลือครูในการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน แต่ผู้นิเทศนั้นมักจะขาดทักษะที่จำเป็นในการช่วยเหลือครู ต่อความต้องการของครูให้สามารถพัฒนาการสอนของเขา บางครั้งการพยากรณ์และประเมินความสามารถของการสอนมักจะใช้เป็นรูปแบบส่วนตัวโดยอาศัยประสบการณ์และการแปลความของอดีต แทนที่จะใช้รูปแบบการนิเทศ ที่ให้คำจำกัดความอย่างชัดเจน

สุทธนุ ศรีไสย์ (2549 : 8) กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. การนิเทศช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. การนิเทศสนับสนุนให้ครูสามารถประเมินผลการทำงานได้ด้วยตนเอง

3. การนิเทศช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน  
 4. การนิเทศช่วยกระตุ้นครูให้มีการวางแผนจัดทำจุดมุ่งหมายและแนวปฏิบัติไปพร้อมกัน  
 สดใส ศรีสวัสดิ์ (2549 : 20) กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่าการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดการนิเทศภายในด้วยความร่วมมือกันเองของบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้ตรงสภาพปัญหาความต้องการ  
 กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 4) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้  
 ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถมีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหาภาค  
 ที่สุด
4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเองและสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง  
 สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ  
 สถานศึกษาเพราะการนิเทศจากบุคคลภายนอกไม่สามารถทำการนิเทศได้อย่างทั่วถึงทั้งนี้เพราะ  
 จำนวนศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ ดังนั้นการนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความ  
 จำเป็นต่อการปฏิบัติโดยความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษาจะสามารถดำเนินการได้อย่าง  
 รวดเร็วตรงต่อปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริง

#### หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550 : 2) ได้นำเสนอหลักการของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ
3. กิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู
4. จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงาน
5. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 5) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. การดำเนินการนิเทศจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอน  
 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาคือ  
 ผู้บริหารสถานศึกษา

3. การนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับความต้องการ/จำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2547 : 58) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารเป็นระบบและมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ
2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่นเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลเน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงานเพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้แต่ละบุคคลได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่
4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอนโดยให้อาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไรจะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร
5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นสร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์มีวิธีการทำงานที่ดีและความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้
6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพันและความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สึภาคภูมิใจอาจารย์เป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถและสามารถที่จะพัฒนาได้

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตรงกับความต้องการของครูเพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเองตามหลักประชาธิปไตยสร้างสรรค์สร้างสรรค์ยึดหยุ่นและเชื่อในความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล

#### ขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2547 : 60) กำหนดขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่อง มี 5 ขั้นตอน

1. ขั้นเตรียมการนิเทศ
2. ขั้นวางแผนการนิเทศ
3. ขั้นปฏิบัติตามแผนการนิเทศ
4. ขั้นประเมินผลการนิเทศ
5. ขั้นปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศ

ศศิโส ศรีสวัสดิ์ (ออนไลน์, 2549) กล่าวถึงขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. เน้นทางด้านวิธีการนิเทศ โดยแบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ

1.1 การนิเทศทางตรง คือ ผู้นิเทศทำการนิเทศต่อครูหรือผู้รับการนิเทศโดยตรงไม่ต้องผ่านสื่อชนิดอื่นเช่นการปรึกษาหารือการสังเกตการสอนการประชุม เป็นต้น

1.2 การนิเทศทางอ้อมคือการนิเทศโดยใช้สื่อเป็นตัวกลางในการนิเทศเช่นนิเทศทางวิทยุสถานศึกษาโทรทัศน์หรือส่งเอกสารให้ศึกษาค้นคว้า เป็นต้น

2. เน้นทางด้านผู้รับการนิเทศเมื่อพิจารณาทางด้านผู้รับการนิเทศสามารถแบ่งรูปแบบการนิเทศภายในออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การนิเทศเป็นรายบุคคล หมายถึง การได้รับการนิเทศครั้งละคนเพื่อแนะนำช่วยเหลือโดยตรงต่อผู้รับการนิเทศ เช่น ให้คำปรึกษาแนะนำส่งงานให้ทำและมอบหมายงานให้ค้นคว้า เป็นต้น

2.2 การนิเทศเป็นกลุ่ม หมายถึง การให้การนิเทศครั้งละหลาย ๆ คน เช่น สนทนาวิชาการ ประชุมปฏิบัติการ ค้นคว้าวิจัย การสร้างสื่อ การอบรมสัมมนา เป็นต้น การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นภาระสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามขนาดและสภาพของสถานศึกษาประถมศึกษาโดยทั่วไปแล้วผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดให้มีการนิเทศภายในโดยกำหนดตัวผู้รับผิดชอบการนิเทศได้ 3 รูปแบบคือ

2.2.1 การนิเทศโดยผู้บริหารเองซึ่งเหมาะสมสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้นหรือพอดีกับชั้นเรียนการนิเทศแบบนี้มีข้อจำกัดค่อนข้างมากเนื่องจากบุคลากรมีน้อยผลสำเร็จของการนิเทศจึงขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารเป็นสำคัญ

2.2.2 การนิเทศโดยผู้บริหารและผู้ที่มีผู้บริหรมอบหมายวิธีนี้ผู้บริหารจะมอบหมายให้ครูที่เห็นว่ามีความรู้ความสามารถร่วมเป็นผู้นิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาการจัดบุคลากรการนิเทศตามวิธีนี้นี้เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีครูเกินชั้นเรียน

2.2.3 การนิเทศโดยผู้บริหารและกลุ่มครูการจัดบุคลากรการนิเทศแบบนี้เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งมีครูเป็นจำนวนมากลักษณะการนิเทศเป็นการสนับสนุนให้กลุ่มครูซึ่งเป็นกลุ่มย่อยได้ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาการเรียนการสอนลักษณะของการจัดกลุ่มจะทำได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1) กลุ่มแนวนอนคือกลุ่มชั้นที่มีได้ครบ 6 กลุ่ม คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ในสถานศึกษาขนาดใหญ่หรือ 3 กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยแบ่งเป็นกลุ่มชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 2, กลุ่มชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 - 4, กลุ่มชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 - 6

2) กลุ่มแนวตั้งเป็นการจัดกลุ่มตามลักษณะของการสอนซึ่งจะแบ่งตามกลุ่มประสบการณ์ในลักษณะนี้จะมีสมาชิกในกลุ่มประมาณกลุ่มละ 6 คน

พะยอม แก้วกำเนิด (ม.ป.ป. : 39) กล่าวว่า การนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นการดำเนินการอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบและต่อเนื่องมี 4 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ (เปิดใจ)
- ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศ (ร่วมใจ)
- ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ (ตั้งใจ เต็มใจ)
- ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ (ชื่นใจ)

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามขั้นเตรียมการนิเทศ ขั้นวางแผนการนิเทศ ขั้นปฏิบัติตามแผนการนิเทศ ขั้นประเมินผลการนิเทศ ขั้นปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศ โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตลอดจนผู้บริหารควรมีขั้นตอนการดำเนินงานการนิเทศภายในที่เป็นระบบและต่อเนื่อง

#### รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 42-43) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินสภาพการทำงานเป็นกระบวนการศึกษาถึงสภาพต่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วยงาน ต่อไปนี้
  - 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจะศึกษาถึงธรรมชาติและความสัมพันธ์ของเรื่องต่าง ๆ
  - 1.2 การสังเกตเป็นการมองสิ่งรอบตัวด้วยความละเอียดถี่ถ้วน
  - 1.3 การทบทวนเป็นการตรวจสอบสิ่งรอบตัวอย่างตั้งใจ
  - 1.4 การวัดพฤติกรรมการทำงาน
  - 1.5 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน
2. การจัดลำดับความสำคัญของงานเป็นกระบวนการกำหนดความสำคัญของงานตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และกิจกรรมตามลำดับความสำคัญซึ่งประกอบด้วยงาน ต่อไปนี้
  - 2.1 การกำหนดเป้าหมาย
  - 2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ
  - 2.3 การกำหนดทางเลือก
  - 2.4 การจัดลำดับความสำคัญของงาน
3. การออกแบบวิธีการทำงานเป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วยงาน ต่อไปนี้
  - 3.1 การจัดสายงานเป็นการจัดส่วนประกอบต่างๆของงานให้สัมพันธ์กัน
  - 3.2 การหาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือหลักการไปสู่การปฏิบัติ

- 3.3 การเตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน
- 3.4 การจัดระบบการทำงาน
- 3.5 การกำหนดแผนในการทำงาน
4. การจัดสรรทรัพยากรเป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานซึ่งประกอบด้วยงาน ต่อไปนี้
  - 4.1 การกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ
  - 4.2 การจัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงานต่าง ๆ
  - 4.3 การกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง
  - 4.4 การมอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย
5. การประสานงานเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงานเวลาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่าง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้
  - 5.1 การประสานการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความราบรื่น
  - 5.2 การสร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพรียงกัน
  - 5.3 การปรับการทำงานในส่วนต่างๆให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด
  - 5.4 การกำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วง
  - 5.5 การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น
6. การอำนวยความสะดวกเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมที่จะสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุดดังนี้
  - 6.1 การแต่งตั้งบุคลากร
  - 6.2 การกำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน
  - 6.3 การกำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลาปริมาณหรืออัตราเร่งในการทำงาน
  - 6.4 การแนะนำการปฏิบัติงาน

ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550 : 15) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการนิเทศ จัดทำแผนการนิเทศภายใน แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน ปฏิบัติตามแผน ติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน ปฏิบัติการตามแผน ติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน สรุปรายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมิน กำหนดแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบก็มีคุณสมบัติแตกต่างกันไปและกระบวนการที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่างกัน ขึ้นอยู่กับการเลือกแต่ละรูปแบบนำไปใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษาและปัจจัยหลาย ๆ อย่าง สถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการนิเทศการศึกษาแบบต่าง ๆ นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับปัจจัยต่าง ๆ และสถานการณ์ปัจจุบัน

### กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 48-50) กล่าวว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการนิเทศการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการนิเทศ บรรลุเป้าหมาย กิจกรรมการนิเทศมีมากมาย ซึ่งผู้นิเทศสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศแต่ละครั้ง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ครูและนักเรียน ดังนั้นผู้นิเทศจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศ โดยกิจกรรมการนิเทศที่สำคัญมี 23 กิจกรรม ดังนี้

1. การบรรยาย เป็นกิจกรรมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจของผู้นิเทศไปสู่รับการนิเทศ ใช้เพียงการพูดและการฟังเท่านั้น
2. การบรรยายโดยใช้สื่อประกอบ เป็นการบรรยายที่ใช้สื่อเข้ามาช่วย เช่น สไลด์ แผนภูมิ แผนภาพ ฯลฯ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ฟังมีความสนใจมากยิ่งขึ้น
3. การบรรยายเป็นกลุ่ม เป็นกิจกรรมการให้ข้อมูลเป็นกลุ่มที่มีจุดเน้นที่การให้ข้อมูลตามแนวความคิดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
4. การให้ดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ เป็นการใช้เครื่องมือที่สื่อทางสายตา ได้แก่ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ วิดีโอเทป เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้และเกิดความสนใจมากขึ้น
5. การฟังคำบรรยายจากเทป วิทยุ และเครื่องบันทึกเสียง กิจกรรมนี้เป็นการใช้เครื่องบันทึกเพื่อนำเสนอแนวความคิดของบุคคลหนึ่ง ไปสู่ผู้ฟังคนอื่น
6. การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ เป็นกิจกรรมที่ช่วยในการฝึกอบรมหรือเป็นกิจกรรมสำหรับงานพัฒนาสื่อต่าง ๆ
7. การสังเกตในชั้นเรียน เป็นกิจกรรมที่ทำการสังเกตการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ทราบจุดหรือจุดบกพร่องของบุคลากร เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ในการพัฒนาบุคลากร
8. การสาธิต เป็นกิจกรรมการให้ข้อมูลที่มุ่งให้ผู้อื่นเห็นกระบวนการและวิธีการดำเนินการ
9. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นกิจกรรมสัมภาษณ์ที่กำหนดจุดประสงค์ชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ตามต้องการ
10. การสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง เป็นกิจกรรมการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยจะทำการสัมภาษณ์เฉพาะสถานศึกษาที่ผู้ตอบมีความสามารถจะตอบได้เท่านั้น
11. การสัมภาษณ์แบบไม่ชี้แนะ เป็นการพูดคุยและอภิปราย หรือการแสดงแนวความคิดของบุคคลที่สนทนาด้วย ลักษณะการของการสัมภาษณ์จะสนใจกับปัญหาและความสนใจของผู้รับการสัมภาษณ์

12. การอภิปราย เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งเหมาะสมกับกลุ่มขนาดเล็ก มักใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น ๆ

13. การอ่าน เป็นกิจกรรมที่ใช้มากกิจกรรมหนึ่ง สามารถใช้ได้กับคนจำนวนมาก เช่น การอ่านข้อความจากวารสาร มักใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น

14. การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ เป็นกิจกรรมที่ใช้ในการติดตามประเมินผล การวิจัยเชิงปฏิบัติการและการควบคุมประสิทธิภาพการสอน

15. การระดมสมอง เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสนอแนว ความคิดวิธีการแก้ปัญหา หรือใช้ข้อแนะนำต่าง ๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนแสดงความคิดโดยเสรี ไม่มีการวิเคราะห์หรือวิพากษ์วิจารณ์แต่อย่างใด

16. การบันทึกวิดีโอและการถ่ายภาพ วิดีโอเทปเป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นรายละเอียดทั้งภาพและเสียง ส่วนการถ่ายภาพมีประโยชน์มากในการจัดนิทรรศการ กิจกรรมนี้มีประโยชน์ในการประเมินผลงานและการประชาสัมพันธ์

17. การจัดทำเครื่องมือและแบบทดสอบ กิจกรรมนี้เกี่ยวข้องกับการใช้แบบทดสอบและแบบประเมินต่าง ๆ

18. การประชุมกลุ่มย่อย เป็นกิจกรรมการประชุมกลุ่มเพื่ออภิปรายในหัวข้อเรื่องที่เฉพาะเจาะจง มุ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มมากที่สุด

19. การจัดทำทัศนศึกษา กิจกรรมนี้เป็นการเดินทางไปสถานที่แห่งอื่น เพื่อศึกษาดูงานที่สัมพันธ์กับงานที่ตนปฏิบัติ

20. การเยี่ยมชม เป็นกิจกรรมที่บุคคลหนึ่งไปเยี่ยมและสังเกตการทำงานของอีกบุคคลหนึ่ง

21. การแสดงบทบาทสมมติ เป็นกิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคล กำหนดสถานการณ์ขึ้นแล้วให้ผู้ทำกิจกรรมตอบสนองหรือปฏิบัติตนเองไปตามธรรมชาติที่ควรจะเป็น

22. การเขียน เป็นกิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อกลางในการนิเทศเกือบทุกชนิด เช่น การเขียนโครงการนิเทศ การบันทึกข้อมูล การเขียนรายงาน การเขียนบันทึก ฯลฯ

23. การปฏิบัติตามคำแนะนำ เป็นกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติในขณะที่ปฏิบัติมีการคอยดูแลช่วยเหลือ มักใช้กับรายบุคคลหรือกลุ่มขนาดเล็ก

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 11) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้

ดังนี้

1. การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน
2. การประชุมนิเทศ
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ

4. การประชุมปฏิบัติการ
5. การอบรม
6. การสัมมนา
7. การระดมความคิด
8. การสาธิตการสอน
9. การศึกษาเอกสารวิชาการ
10. การสนทนาวิชาการ
11. การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน
12. การศึกษาดูงาน
13. การสังเกตการณ์สอน
14. การวิจัยเชิงปฏิบัติ
15. การเขียนเอกสารหรือทดสอบทางวิชาการ
16. การจัดนิทรรศการ

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2547 : 69) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้

ดังนี้

1. การจัดตารางสอน
2. การวางแผนการสอน กำหนดการสอน
3. การแบ่งชั้น แบ่งกลุ่มนักเรียน
4. การนิเทศการสอนในชั้นเรียน

สรุปได้ว่ากิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษามีหลากหลายวิธี ดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการนิเทศภายในควรเลือกให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหาลักษณะของงานในสถานศึกษาเพื่อประโยชน์โดยตรงที่ผู้รับการนิเทศจะได้รับและเพื่อให้การใช้กิจกรรมนั้นได้รับประสิทธิภาพสูงสุด

**กระบวนการในการนิเทศภายในสถานศึกษา**

นักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการในการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

วัชร่า เล่าเรียนดี (2548 : 27 - 28) กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในที่เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยตรงดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. เลือกประเด็นหรือเรื่องที่สนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
3. นำเสนอโครงการที่จะพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับ

ทราบเพื่ออนุมัติการดำเนินการ

4. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ

5. จัดทำแผนการนิเทศกำหนดวันเวลาที่จะสังเกตการสอนประชุมปรึกษาหารือเพื่อและเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

6. ดำเนินการตามแผนการนิเทศที่ได้วางไว้โดยครูและผู้นิเทศ

7. สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนารายงานผลสำเร็จ

อัญชติ ธรรมะวิสิกุล (ออนไลน์, 2552) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เริ่มขึ้นจากต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสามารถดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาเป็นการสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาของสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้สถานศึกษาทราบจุดที่สถานศึกษามีปัญหาหรือจุดที่สถานศึกษาจะพัฒนาโดยมีตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จและเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำทางด้านวิชาการของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดสถานศึกษานำมาเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพจากการปฏิบัติในปีที่ผ่านมาว่าสามารถดำเนินการได้ตามตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือกรณีที่ดำเนินการได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำแล้วควรจะหาแนวทางพัฒนาให้ต่อเนื่องได้ในทิศทางใด

2. แสวงหาวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาเป็นการแสวงหาแนวทางหรือกิจกรรมของสถานศึกษาที่จะพัฒนางานวิชาการ โดยพิจารณาศักยภาพของสถานศึกษาทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณที่จะสามารถพัฒนาด้วยกิจกรรมอย่างหลากหลายทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยมุ่งเน้นที่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนเป็นหลักและปรับกิจกรรมที่เป็นโครงการพิเศษบูรณาการเข้าสู่การจัดกิจกรรมในห้องเรียน โดยใช้ระบบนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมการประสานสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียนกิจกรรมที่สถานศึกษาแสวงหาหรือคิดขึ้นมาขึ้นต้องให้เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้ และนำไปสู่จุดมุ่งหมายคือการพัฒนาวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การดำเนินการแก้ปัญหาและการพัฒนางานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการหรือกำหนดผู้รับผิดชอบให้ชัดเจนโดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรที่รับผิดชอบและกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษาจนบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางคือการพัฒนาวิชาการของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

4. การนิเทศติดตามผลการแก้ปัญหาและพัฒนาวิชาการของสถานศึกษาการพัฒนางานนิเทศติดตามผลเป็นวิธีการสำคัญในการติดตามตรวจสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายควรมีวิธีการนิเทศติดตามผลอย่างหลากหลายมีสื่อเครื่องมือที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนางาน แต่ละขั้นตอน ทั้งนี้

ในการนิเทศติดตามผลต้องสามารถระบุคุณภาพจากการนิเทศว่าอยู่ในระดับใดมีข้อที่ควรแก้ไขปรับปรุงเช่นไร การดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษานั้นควรประสานสัมพันธ์กับนิเทศภายนอกสถานศึกษา

5. การประเมินและรายงานผลการแก้ปัญหาและพัฒนาการประเมินการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาและรายงานเป็นวิธีที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาสรุปผลการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาว่าบรรลุผลตามเกณฑ์มาตรฐานตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จหรือไม่เพียงใดมีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขมีส่วนใดที่จะต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นทั้งนี้สถานศึกษาควรดำเนินการประสานกับนิเทศภายนอกสถานศึกษาในการช่วยเหลือแนะนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 (2554 : 3) ได้กำหนด กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคและความต้องการ การวางแผนดำเนินการตามแผน การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลรายงานตามลำดับ ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก
3. การสร้างสื่อ นวัตกรรมและเครื่องมือ
4. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. การประเมินผลและรายงานผล

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อแก้ปัญหาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

#### การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการสอน การวัดและประเมินผล การจัดครูเข้าสอน สิ่งอำนวยความสะดวกและการพัฒนาครู ในการดำเนินงานดังกล่าวประกอบด้วย

##### การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 18) ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง เป็นการดำเนินงานแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการช่วยเหลือครูโดยตรง ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลของสถานศึกษาที่เป็นอยู่ในสภาพปัจจุบัน ที่ยังเป็นปัญหา โดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อกำหนดจุดหมายของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา

2. การวางแผนด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง เป็นกำหนดทางเลือกเพื่อใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการช่วยเหลือครูโดยตรง โดยการมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยการจัดทำโครงการและปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา

3. การปฏิบัติการนิเทศด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง เป็นการดำเนินงานโดยการลงมือปฏิบัติตามแผนงาน โครงการนิเทศภายในสถานศึกษาในการช่วยเหลือครูโดยตรง ในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความหวังใจและช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่เป็นอยู่ตามระยะเวลาที่กำหนด

4. การประเมินผลด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง เป็นการตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง โดยการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดในชั้นการวางแผน การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และมีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป

สุทนต์ ศรีไสย์ (2549 : 85) กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เป็นการช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน ในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความหวังใจช่วยเหลือในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีนิเทศแบบต่าง ๆ

กลิคแมน (Glickman, 2004 : 322-333) ได้กล่าวว่าการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงเป็นการช่วยเหลือครูผู้สอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. การนิเทศแบบคลินิก มีลักษณะ ดังนี้

1.1 เป็นเทคโนโลยีสำหรับปรับปรุงการเรียนการสอน

1.2 เป็นการดำเนินงานที่มีการวางแผน และจัดให้มีขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน

1.3 เป็นการนิเทศที่ยึดจุดประสงค์เป็นสำคัญ และสอดคล้องกับความต้องการให้การพัฒนาของครูประจำชั้น

1.4 ยึดสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ

1.5 ต้องการความเชื่อมั่นและจริงจังต่อกัน ซึ่งจะแสดงออกในการเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนและการอุทิศตนเองในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

1.6 เป็นการดำเนินอย่างเป็นระบบ แต่ในบางสถานการณ์ก็สามารถยืดหยุ่นได้ และมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง

1.7 เป็นการสร้างหรือแสวงหาแนวทางในการประสานระหว่างการวางแผนการสอน ในอุดมคติกับพฤติกรรมการสอนจริง

1.8 ผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสอนมากกว่าครูผู้สอน

1.9 ผู้นิเทศต้องได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี

2. การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ในการนิเทศการสอนนั้นถ้าผู้นิเทศไม่สามารถดำเนินการเองได้ จำเป็นต้องใช้ทักษะการวางแผนการจัดการ ซึ่งต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ช่วงเวลา จำนวนครูที่ต้องการรับการนิเทศ การนิเทศควรใช้รูปแบบใด รวมไปถึงผู้ที่จะมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือแก่ครู การที่ครูช่วยเหลือครูด้วยกันเอง เป็นการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ถ้าครูผู้สอนมีทักษะในการสังเกต และเข้าใจรูปแบบของการนิเทศแบบคลินิกเป็นอย่างดี ส่วนบทบาทของผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ฝึก โดยการเตรียมครูให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ผู้ควบคุมกำหนดการ เป็น ผู้จัดตั้งกลุ่มหรือตัวแทนครูที่จะรับผิดชอบในการจัดการประชุมก่อนการสังเกต การสังเกต และจัดประชุมหลังการสังเกต และผู้กำหนดปัญหาที่สำคัญให้เป็นผู้ให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับครูที่มีปัญหาหรือที่มีความต้องการพิเศษในการใช้กลุ่มเพื่อทำหน้าที่แทนผู้นิเทศนั้น ผู้นิเทศไม่จำเป็นต้องเข้าไปในชั้นเรียนตลอดเวลา ผู้นิเทศอาจตรวจสอบข้อมูลต่างๆจากกลุ่มครูที่ทำหน้าที่นิเทศทุก 2 - 3 สัปดาห์ ซึ่งในการประชุมนิเทศนี้ให้ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศกลุ่มเพื่อนรายงานความก้าวหน้าให้ทราบ และการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้นิเทศต้องฝึกให้ครูที่ทำหน้าที่นิเทศมีทักษะในการสังเกตการกำหนดเวลาที่แน่นอน การกำหนดปัญหาที่สำคัญที่ชัดเจน และควรจัดให้กับครู ทุกคนประมาณปีละ 2 - 3 ครั้ง

3. การสาธิตการสอน เป็นการให้ครูได้ดูเทคนิควิธีการสอนที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพของผู้เรียน ดำเนินการได้ทั้งในและนอกสถานศึกษาซึ่งขั้นตอนการสาธิตการสอนประกอบด้วย การเตรียมการ การสาธิตและหลังการสาธิตนั้นต้องมีการวิเคราะห์และการอภิปรายผลถึงการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

4. การช่วยเหลือด้านการสอน เป็นการวางแผนและการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งในการดำเนินงานนั้นต้องมีความไว้วางใจ การยอมรับนับถือ จะทำให้การสอนพัฒนาขึ้น

5. การช่วยเหลือด้านวิธีการและเครื่องมือ เป็นการช่วยเหลือในกรณีที่ครูผู้สอนขาดความสามารถในการถ่ายโยงความรู้ที่ได้รับ จึงจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนในเฉพาะด้านให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

6. การช่วยเหลือด้านการประเมินผล เป็นการให้ความรู้ในด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้ครูนำมาใช้ในการตัดสินผลการเรียนตามความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน

7. การให้คำปรึกษา เป็นการให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดการเรียนการสอนผู้นิเทศควรใช้เทคนิค วิธีการที่หลากหลายตามความเหมาะสม ทำให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

สรุปได้ว่าการให้ความช่วยเหลือครู โดยตรงเป็นการสนับสนุนให้ครูผู้สอน มีความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดการจัดการเรียนการสอน การให้คำแนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การให้มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ มีการแนะนำการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนการสอน การจัดทำราย เอกสาร หนังสือมาให้ครูศึกษาค้นคว้า จัดหาวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอน จัดประชุม อบรม ให้ความรู้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

#### **การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 84) ได้กำหนดแนวทางการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพว่า ครูต้องมีคุณสมบัติทางวิชาชีพคุณสมบัติส่วนตัว และมีความรู้ในงานของครูประกอบด้วยความรู้ในสาขาวิชาที่สอน ความเข้าใจในตัวผู้เรียน ความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีการสอน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีสาระสำคัญ ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษา เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

สุทธนู ศรีไสย์ (2549 : 86) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพเป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับครูผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการจัดการเรียนการสอน โดยการวางแผนการดำเนินการก่อนที่จะจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครูผู้สอน การจัดการกิจกรรมดังกล่าวต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายจุดหมายปลายทางที่สำคัญที่สุดคือ เป็นการส่งเสริมเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลไปสู่ผู้เรียนการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่ครูแต่ละคนมีวิธีการ

เทคนิคหลากหลายที่สามารถนำมาใช้พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นต่าง ๆ ที่จะให้บริการแก่ครู ได้แก่ การสังเกตและการฟัง การใช้ข้อมูลที่ได้บันทึกไว้อย่างเป็นทางการ การใช้กลยุทธ์พินิจจากบุคคล ที่เป็นกลาง การใช้แบบสำรวจปลายเปิด การใช้แบบตรวจสอบและจัดลำดับรายการที่ให้ไว้ และการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการใช้วิธีการเทคนิคดังกล่าวนี้ เมื่อได้ มีการตรวจสอบและจัดลำดับความสำคัญแล้วควรมีการค้นหาคำตอบอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนก่อนปฏิบัติการจะทำให้สามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 86) ได้กำหนดการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพว่า การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพของครูนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาความสามารถในการสอนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมสัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพครู การจัดทำแฟ้มสะสมงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูได้ร่วมงานกับผู้ปกครองและชุมชน

กลิคแมน (Glickman, 2004 : 342) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพว่า สิ่งที่ควรพิจารณาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครู มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ประโยชน์จริง
2. มีการวางแผนระยะยาวไว้หรือไม่เกี่ยวกับการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา
3. หลอมรวมเป้าหมายส่วนตัวกับเป้าหมายของหน่วยงาน
4. การฝึกแนวคิดเชิงรูปธรรม
5. การปฏิบัติร่วมกันในกลุ่มย่อย
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยกลุ่มเพื่อน
7. การฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ
8. ฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ
9. การทดลอง กระตุ้น ให้แรงเสริม
10. การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆ
11. เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

สรุปได้ว่าการสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพเป็นการดำเนินการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวกับการสอน การให้คำปรึกษาแนะนำเทคนิควิธีการสอนการสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร การส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลพัฒนาการจัดทำแฟ้มพัฒนางานของครู สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ มีการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

### การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 85) ได้กำหนดว่า การทำงานกลุ่มนั้นผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูทุกคนในสถานศึกษาได้แสดงความสามารถ ของตนเองอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ โดยสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์กร ได้คิดใหม่ ได้ทำงานร่วมกัน และเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีกระบวนการที่สำคัญคือ ครูทุกคนในสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีนิสัยใฝ่รู้ เรียนรู้ภาระงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง รวมทั้งเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม สภาพแวดล้อม พัฒนาศักยภาพตนเองให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาและเป้าหมายชีวิตของตนครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้มีวิธีการคิดอย่างไตร่ตรอง การพัฒนาวิธีการคิดทำให้ครูสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการทำงานของครูในสถานศึกษาร่วมแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกัน ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รวมทั้งร่วมกันหาหลักการและทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่สำคัญคือครูทุกคนต้องได้รับการสนับสนุน ให้ถ่ายโยงและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ทั้งในด้านวิชาการและประสบการณ์ระหว่างเพื่อครูด้วยกัน ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาความคิดความกลมเกลียว ความฉลาดเกิดเป็นศักยภาพของกลุ่มครู ประสิทธิภาพที่เกิดคือ ทำให้สมาชิกทุกคนมีวิธีการคิดอย่างเป็นระบบ มีวิธีการถ่ายทอดที่เป็นระบบ วิธีคิดและวิธีถ่ายทอดนี้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานตามระบบย่อยของสถานศึกษาลักษณะการคิดอย่างเป็นระบบของสมาชิกช่วยให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปสู่ความมีประสิทธิภาพสามารถปรับตัวได้กับสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 88) ได้กำหนดการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มว่าเป็นการทำงานกลุ่มเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา การที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะสร้างหรือพัฒนาทีม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้กับสมาชิก จะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งในลักษณะของบุคคลและของกลุ่มทุกคนในกลุ่มต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ดังนี้

1. การจัดการให้ครูในสถานศึกษามีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาพร้อมกัน เพื่อการมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน
2. การจัดการเพื่อให้มีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาพร้อมกัน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการวางแผนจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน ในการใช้วิธีระดมสมองโดยการใช้คำถาม และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อประกอบการพิจารณา และเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

3. การบริหารจัดการเพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุข การทำงานเป็นกลุ่มจะประสบความสำเร็จได้เมื่อทุกฝ่ายมีความเต็มใจ และพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีการแบ่งงานให้ชัดเจนเหมาะสมกับวัย ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน ในขณะที่เดียวกันก็ให้มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ในการทำงานควรให้เกียรติซึ่งกันและกันในการร่วมคิดร่วมทำ โดยเฉพาะผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน ไม่ควรใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการสกัดกั้นความคิดเห็นของคนอื่น จะทำให้ผู้ทำงานเป็นทีมหมดขวัญกำลังใจ

กลิคแมน (Glickman, 2004 : 343) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเป็นการเรียนรู้การทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้การสอน เป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษาบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวอย่างให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทที่เน้นบุคคลและเน้นงานมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดยังขาดอยู่ โดยผู้นำกลุ่มต้องตระหนักถึงบทบาทที่เน้นทั้งงานและเน้นทั้งบุคคลเป็นหน้าที่ที่สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้นผู้นำจะต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่มให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่ามิบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกในกลุ่มดำเนินงาน โดยได้รับความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกกับผู้นำ

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เป็นการวางแผนการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาหาร่วมกัน ให้ครูทุกคนได้สื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ได้มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่ม เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ที่มีการประเมินผลงานของตนเองเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น และการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

#### การพัฒนาหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 20-22) ได้กำหนดกระบวนการในการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน รวม 7 ภารกิจ ดังนี้

##### ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

1. สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้เรียน เพื่อให้เห็นความสำคัญ ความจำเป็นที่จำเป็นต้องร่วมมือกันบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

2. พัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 คณะอนุกรรมการระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และคณะกรรมการอื่น ๆ ตามความจำเป็น

4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ

5. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา เป็นลายลักษณ์อักษรให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสนองนโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

6. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับผู้เรียน ผู้ปกครองชุมชน หน่วยงาน/องค์กรใน ทุกฝ่ายได้รับทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย และขอความร่วมมือในการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.1 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.3 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.4 กำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละช่วงชั้น และสัดส่วนเวลาเรียน

2.5 กำหนดเรียนรู้รายปีหรือรายภาค

2.6 จัดทำคำอธิบายรายวิชา

2.7 จัดทำหน่วยการเรียนรู้

2.8 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

2.9 กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2.10 กำหนดสื่อการเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้

2.11 กำหนดการวัดผลและประเมินผล

2.12 บริหารจัดการงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรให้สอดคล้อง

กับหลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 3 การวางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร

3.1 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้

3.2 จัดหา เลือก ใช้ ทำและพัฒนาสื่อ

### 3.3 จัดกระบวนการเรียนรู้

### 3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

#### ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร

##### ขั้นตอนที่ 3 การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงาน

#### ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

5.1 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการภายในสถานศึกษา

5.2 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการจากภายนอกสถานศึกษา

ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษาสถานศึกษาสรุปผลการดำเนินงานและเขียนรายงาน

#### ภารกิจที่ 7 การปรับปรุง พัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

7.1 สถานศึกษานำผลการดำเนินการ รวมทั้งปัญหาข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

7.2 สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในการใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือในการพัฒนาและการปรับปรุงองค์ประกอบบางอย่างในชั้นเรียนได้อย่างมีอิสระ สามารถพิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบคือ 1) รูปแบบ (Format) ของหลักสูตรวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral -only) 2) แหล่งการพัฒนาที่เกี่ยวข้องระหว่างครูกับบุคคลอื่น ๆ ในระดับเขตการศึกษาผู้เชี่ยวชาญระดับจังหวัดและรัฐบาล รวมทั้งสำนักพิมพ์ที่พิมพ์หนังสือแบบเรียนออกมา 3) ระดับการมีส่วนร่วมของครูกับหลักสูตรในแต่ละประเภท

สุทนต์ ศรีไสย์ (2549 : 88) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นความร่วมมือของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล การใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน และสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาและการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 89) ได้กำหนดการพัฒนาหลักสูตรจะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาครูอย่างเหมาะสม ก่อนเริ่มดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ผู้นิเทศต้องพิจารณาว่าหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสถานการณ์และประสบการณ์การสอนของครูผู้สอนแต่ละคนมากน้อยเพียงใด ถ้าไม่เหมาะสมก็ควรปรับปรุงใหม่ กล่าวคือ ครูผู้สอนที่มี

ประสบการณ์การสอนไม่มากนักจะเหมาะสมกับการพัฒนาหลักสูตรแบบลอกเลียนแบบ ซึ่งครูเหล่านี้ จะมีการปรับปรุงหลักสูตรเพียงเล็กน้อย แต่ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนปานกลาง ครูกลุ่มนี้ จะขาดความเชี่ยวชาญในการเขียนหลักสูตรจึงจำเป็นต้องทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้เชี่ยวชาญด้านการ พัฒนาหลักสูตรจากภายนอก และสำหรับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนสูงจะมีส่วนร่วมในการ แสดงการพัฒนาหลักสูตรแบบลอกเลียนแบบ พร้อมทั้งสามารถให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่ควร จะพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งสร้างสรรค์หลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับหลักสูตรภายในและหลักสูตร ท้องถิ่นได้

กลิคแมน (Glickman. 2004 : 343) กล่าวว่า รูปแบบของหลักสูตร มี 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นหลักสูตรที่จัดแบ่งเนื้อหาสาระของการเรียน ออกเป็นหน่วยย่อยตามข้อเท็จจริง
2. รูปแบบการเชื่อมโยงความคิดรวบยอด เป็นหลักสูตรที่กำหนดเนื้อหาหลักและ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสำคัญกับเนื้อหาหลักให้ผู้เรียนปฏิบัติเป็นการบูรณาการความรู้ ทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียน
3. รูปแบบการเน้นผลที่จะได้รับ เป็นหลักสูตรที่กำหนดเป้าหมายของการเรียนและ อาจกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ ผู้เรียน

สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรเป็นการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ให้มีการเรียน การสอนที่เหมาะสม มีการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การให้ออกสาร หนังสือ เพื่อศึกษาค้นคว้า การให้มีคณะทำงานในการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการ บริหารจัดการหลักสูตร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร มีการนำหลักสูตร สู่การปฏิบัติ มีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร

#### การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 23) ได้กำหนดแนวคิดในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีระบบเชื่อถือได้ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามปกติของครู และเขียนรายงานสั้น ๆ มีความสมบูรณ์ในตัวเองประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็น การวิจัยเล็ก ๆ ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ ไม่เพิ่มภาระให้แก่ครูมาก สอดคล้องกับเจตนารมณ์พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นประโยชน์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผู้เรียนและการเรียนการสอนได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบเชื่อถือได้
2. ส่งเสริมให้ครูส่วนใหญ่พัฒนาทักษะการทำวิจัย และเป็นฐานสู่การทำวิจัยขั้นสูงหรือ เป็นครูนักวิจัยต่อไป

3. ครูมีผลงานวิชาการที่ชัดเจน ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางาน และพัฒนาวิชาชีพ
4. ครูมีระบบ และวิธีการทำงานอย่างครุมืออาชีพ เหมาะสมกับความเป็นวิชาชีพชั้นสูง
5. ส่งเสริมให้มีประกันคุณภาพการศึกษาที่มีความเชื่อมั่นได้สูง

สุทธนู ศรีไสย์ (2549 : 89) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นรูปแบบการวิจัย ชนิดหนึ่งที่เน้นกระบวนการให้ได้ข้อมูลเพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพสูงสุด และเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภท ค้นหาคำถามเกี่ยวกับการเรียนการสอน วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดชนิดของข้อมูลที่ต้องการ วิธีการรวบรวมข้อมูล และแหล่ง หรือทรัพยากรที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลประเมินผล วิเคราะห์ แปลผล เปรียบเทียบกับเป้าหมาย จุดประสงค์ และสรุปอภิปราย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 90 - 101) ได้กำหนดขั้นตอนการทำ วิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปัญหา หรือเป้าหมายการวิจัย

ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย เป็นประเด็นที่กำหนดแสดงความต้องการคำตอบหรือ คำอธิบาย หรือหาข้อสรุป โดยใช้กระบวนการวิจัย ทั้งนี้ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยจะกำหนดจาก ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน หรือกำหนดจากความต้องการพัฒนางานได้ ซึ่งถ้าเป็นข้อความ ที่เขียนในลักษณะคำถามอาจเรียกว่า คำถามวิจัย เช่น มีแนวทางใดที่จะช่วยแก้ไขให้ผู้เรียนเขียน ตัวหนังสือได้ถูกต้องลายมือสวยงาม ถ้าข้อความที่เขียนมีลักษณะเป็นประโยคบอกเล่าก็คือข้อความ ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การวิจัย เช่น เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขให้ผู้เรียนเขียนหนังสือได้ ถูกต้องและมีลายมือสวยงาม

การเลือกปัญหาและการกำหนดเป้าหมายการวิจัย เป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาและเลือกให้ เหมาะสม โดยเริ่มจากการเลือกปัญหาที่น่าสนใจ สำคัญ และเกิดประโยชน์จริง สำหรับการวิจัย แบบง่ายจะเหมาะสมกับปัญหาและเป้าหมายการวิจัยที่เล็กที่ไม่ถึงกับเล็กน้อยมากหรือง่ายมาก ๆ และไม่ใช่ปัญหาใหญ่เกินที่ต้องใช้การวิจัยที่ซับซ้อนจึงจะต้องตอบคำถามได้ ซึ่งในการจัดการเรียน การสอนปกติของครูปัญหาการวิจัยที่เหมาะสมกับการใช้การวิจัยแบบง่ายจะมีอยู่มาก

แนวคิดในการทำวิจัยแบบง่ายครูอาจจะเริ่มจากปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรือประเด็นที่ ครูต้องการพัฒนาเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน ประเด็นปัญหาที่ครูบันทึกหลังสอน อาจเป็นปัญหาที่สำคัญ ซึ่งครูสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัยได้

#### ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวิธีการวิจัย หรือวิธีหาคำตอบ หรือวิธีการแก้ปัญหา

พัฒนางานการกำหนดวิธีการวิจัย เป็นขั้นของของการวางแผนดำเนินการวิจัย ถ้ากำหนด วิธีการได้เหมาะสมกับปัญหาวิจัย ครอบคลุมและชัดเจนจะช่วยให้การดำเนินงานวิจัยมี ประสิทธิภาพบรรลุผลได้ง่ายและการวางแผนที่ดีจะทำให้กระบวนการวิจัยน่าเชื่อถือได้มาก ประกอบด้วย

1. วิธีการ จะดำเนินการกับใคร ที่ไหน อย่างไรบ้าง เก็บรวบรวมข้อมูลอะไร อย่างไร ด้วยเครื่องมืออะไร (ถ้ามี) เพื่อที่จะได้ข้อมูลครบถ้วน และตรงตามความต้องการ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล จะทำอย่างไรจึงจะได้ข้อสรุปเพื่อเขียนคำตอบได้ (หัวข้อนี้อาจเขียนรวมกับวิธีการวิจัย)

3. แผนเวลาการดำเนินการ จะทำอะไร เมื่อไร เป็นต้น

ขั้นที่ 3 รวบรวมข้อมูลตามวิธีการที่กำหนด

เป็นขั้นปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ถ้าวางแผนไว้ดีขั้นนี้ก็จะดำเนินการได้สะดวก การดำเนินการวิจัยแบบง่าย ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการร่วมกับขั้นการจัดการเรียนรู้และวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพราะข้อมูลที่รวบรวมได้จะได้จากสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างจัดการเรียนรู้ โดยครู บันทึกไว้ทั้งระหว่างเรียนและบันทึกหลังเรียน และจากการวัดประเมินผลที่ได้กำหนดไว้ ขั้นตอนนี้ อาจเทียบได้กับขั้นสังเกตผลที่เกิดขึ้นในการดำเนินการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานจากการใช้นวัตกรรม

สำหรับครูข้อมูลสำคัญที่ใช้คือ ข้อมูลจากบันทึกหลังสอน ถ้าครูมีระบบการบันทึกข้อมูล หลังสอนที่ดีจะทำให้มีข้อมูลที่มีคุณภาพที่จะใช้ในการวิเคราะห์ สรุปต่อไปได้ดี

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับปัญหาหรือเป้าหมาย ของการวิจัยอย่างมีระบบและรอบคอบจะช่วยให้ข้อมูลที่รวบรวมมาครบถ้วนสมบูรณ์และนำข้อมูล ทั้งหมดมาวิเคราะห์ หรือจัดกระทำให้ได้ความหมายที่จะนำไปสู่การตอบคำถามการวิจัยหรืออธิบาย ผลตามเป้าหมายของการวิจัยที่อยากทราบ

การวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินการมีหลายลักษณะขึ้นอยู่กับข้อกำหนดวิธีการวิจัยในขั้นที่ 2 ให้มีความเหมาะสมกับปัญหาหรือเป้าหมายของการวิจัย ประกอบด้วย

1. การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะการสรุป ดีความ (เชิงคุณภาพ) โดยไม่ต้องใช้การวิเคราะห์เชิงสถิติ (ประมาณ)
2. การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณประกอบบ้างแต่ไม่ซับซ้อน เช่น คำร้อยละหรือค่าเฉลี่ยระกอบการตอบคำถามการวิจัย
3. การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้การคำนวณทางสถิติ ทั้งซับซ้อนหรือไม่ซับซ้อนก็แล้วแต่ความเหมาะสมในการตอบคำถามการวิจัยเรื่องนั้น ๆ

สำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนส่วนใหญ่จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการสังเกต การสอบถามหรือการตรวจสอบผลงาน โดยครูได้บันทึกไว้ในบันทึกหลังสอนเป็นหลักในการวิเคราะห์ โดยมีการใช้ค่าสถิติขั้นพื้นฐาน เช่น คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยประกอบกรวิเคราะห์สรุป

### ขั้นที่ 5 การสรุปและเขียนรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

เมื่อดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเสร็จเรียบร้อยแล้วได้ข้อมูลหรือข้อค้นพบตามที่ครูกาดหวังไว้หรือไม่ก็ตาม ควรเขียนสรุปผลการวิจัยที่ค้นพบเก็บไว้ใช้ในการพัฒนางานต่อไปหรือให้ผู้อื่นได้รับทราบ การเขียนรายงานผลการวิจัยจะเป็นเอกสารหลักฐานที่ชัดเจนว่าการศึกษาวิจัยนั้น ๆ ได้ทำอะไร แล้วเกิดผลงานหรือค้นพบอะไร ประกอบด้วย

1. ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย
2. วิธีการวิจัยหรือวิธีการแก้ปัญหา หรือวิธีการพัฒนา ซึ่งครอบคลุมการวิเคราะห์ข้อมูลหรืออาจจะเขียนวิเคราะห์ข้อมูลแยกออกมาเป็นอีกหัวข้อหนึ่งต่างหาก
3. ผลการวิจัย หรือผลการแก้ปัญหา หรือผลการพัฒนา (อาจมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ทั้งข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้ หรือการศึกษาวิจัยต่อเนื่องเป็นต้น)

กลิคแมน (Glickman, 2004 : 344) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการกระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการสนับสนุนวิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน จัดเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน การให้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ การทำวิจัยในชั้นเรียน การส่งเสริมและจัดหางบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน การคำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัย การสนับสนุนส่งเสริมการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

### การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 10) ได้กำหนดไว้ว่าการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีการบริหารงาน ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งมีนโยบายเกี่ยวกับการศึกษา 3 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน และด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ซึ่งมีภารกิจ ดังนี้ 1) จัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาก่อนภาคบังคับ ให้กับเด็กกลุ่มอายุ 4-5 ปี 2) จัดการศึกษาภาคบังคับ เป็นการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 (ป.1-ม.3) ให้กับเด็กที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ คือ มีอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จนอายุ

อย่างเข้าปีที่ 16 หรือจบหลักสูตร 3) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี (ป.1-ม.6) ให้กับเด็กในวัยเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนจบหลักสูตร การจัดการนิเทศสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้กำหนดโครงสร้างและวิธีการดำเนินการโดยผู้ทำการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าสาระกลุ่มสาระการเรียนรู้ และบุคลากรที่มีความรู้เรื่องการนิเทศที่ผู้บริหารแต่งตั้งหรือมอบหมาย ส่วนกลุ่มผู้รับการนิเทศการจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะการรวมเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่ม ซึ่งมีหัวหน้ากลุ่มและข้าราชการครูในกลุ่ม 2) ข้าราชการครูเป็นรายบุคคล การนิเทศลักษณะนี้เป็นการนิเทศที่เน้นให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนเพื่อให้ครูสามารถแก้ปัญหาได้ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยเน้นความสำคัญของการนิเทศการศึกษาภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดให้ผู้บริหารทุกสถานศึกษาในสังกัด ดำเนินโครงการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยต่างประเทศ

มาโลน (Malone. 1994 : 356) ได้วิจัยเรื่องการปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนน้อย ประชุมครูผู้สอนเพื่อเป็นสื่อในการนิเทศน้อย ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการอบรมครูประจำการและการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการนิเทศภายในสถานศึกษา

ไทลาฮัน (Tilahun. 1998 : 216) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในที่พึงประสงค์ของประเทศเอธิโอเปีย ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือการฝึกอบรมแนะนำ การฝึกปฏิบัติ การสาธิตการสอนโดยศึกษานิเทศก์ การประชุมกลุ่มย่อยของครู การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอนครู ศึกษานิเทศก์นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาจัดอยู่ในระดับปานกลาง

ลี (Lee. 1999 : 288) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคู่มือนิเทศการสอนในชั้นเรียนของครูใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่หรือผู้บริหารควรนิเทศการสอน และควรเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรให้กับครูผู้สอน ร่วมใช้กลยุทธ์ในการร่วมมือกันในการนิเทศการสอน

#### งานวิจัยในประเทศ

นิตย์ ประจงแต่ง (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายใน

สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ใน 7 ด้าน คือ ด้านกระบวนการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านกระบวนการสอน ด้านสื่อการเรียนรู้ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านสถานศึกษาคือ ด้านกระบวนการสอน และด้านสื่อการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานศึกษาแต่ละขนาดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สิริศักดิ์ คุณภาค (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 ผลการนิเทศภายในพบว่า สภาพการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน 5 ด้าน คือ ด้านกระบวนการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านกระบวนการสอน และด้านสื่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ส่วนสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายใน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

บุญศรี ไสลำพะาะ (2551 : 75) ได้วิจัยเรื่อง สภาพการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ผลการนิเทศภายในพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย และด้านการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูที่ประสบการณ์สอนน้อยและครูที่มีประสบการณ์สอนมากมีสภาพการนิเทศภายในแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รังสรรค์ คุ่มตระกูล (2551 : 60) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอนอำเภอแก่งหางแมว ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เพศ วุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร (2553 : 94) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

โสภณ ทองจิตร (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษภายในของผู้นิเทศในสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ้ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษภายในของผู้นิเทศในสถานศึกษา ในเครือข่ายบางกุ้ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การประเมินผลการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การดำเนินการนิเทศการวางแผนการนิเทศ การปรับปรุงแก้ไข และการสำรวจความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาตามลำดับ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านพบว่า ด้านการดำเนินการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยทางสถิติ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิฑูรย์ หัสรินทร์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่า ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หะมะสูติง มามะ (2556 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า ขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับที่กล่าวมา พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ทั้งนี้เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูผู้สอนภายในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบและประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดไว้จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนของการนิเทศในการดำเนินงานที่ดีเพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุวัตถุประสงค์และตรงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาให้การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการวางแผนในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูอันจะส่งผลให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2557 จำนวน 5,090 คน

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 คน แสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	1,704	120
ขนาดกลาง	1,812	133
ขนาดใหญ่	1,366	105
รวม	5,090	358

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบของ เบสท์ และคาห์น (Best and Kahn) ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 55)

- 5 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศภายในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศภายในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศภายในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศภายในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศภายในระดับน้อยที่สุด

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตาม ลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ
2. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความ อนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเสนอประธานและกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง ที่เป็นครูผู้สอน ในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่า อำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.21 - 0.83
5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 55) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.88
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 55)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe')

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำในรูปตารางประกอบบรรยาย

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. จำนวนค่าสถิติพื้นฐาน

- 1.1 ค่าร้อยละ (%)
- 1.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )
- 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

### 2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC)

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าที (t-test)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe)

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน	ค่า Sum of Squares
MS	แทน	ค่า Mean of Square
df	แทน	ค่า Degree of Freedom
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอนๆ ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน  
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของ  
สถานศึกษา

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	
	(n = 358)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์น้อย	126	35.20
ประสบการณ์มาก	232	64.80
รวม	358	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)	120	33.50
ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)	133	37.20
ขนาดใหญ่ (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)	105	29.30
รวม		100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 และครูผู้สอนส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 105 คิดเป็นร้อยละ 29.30

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ดังตาราง 3 – 7

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 358			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.40	.64	1	มาก
2. ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.25	.51	2	มาก
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.71	.64	3	มาก
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.51	.49	5	มาก
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.66	.61	4	มาก
รวม	3.90	.37		มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ( $\bar{X}=4.40$ ) ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ( $\bar{X}=4.25$ ) และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ( $\bar{X}=3.71$ ) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ( $\bar{X}=3.66$ ) และด้านการพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{X}=3.51$ )

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยรวมและจำแนก เป็นรายชื่อ

ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	n = 358			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. กำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทางการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.44	.67	4	มาก
2. สนับสนุนให้ครูผู้สอนดูงานทั้งในและ นอกสถานที่	4.56	.63	2	มากที่สุด
3. ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	4.44	.66	5	มาก
4. ให้คำแนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	4.58	.68	1	มากที่สุด
5. มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้	4.56	.66	3	มากที่สุด
6. แนะนำการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.23	1.02	7	มาก
7. ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียน การสอน	4.33	.88	6	มาก
8. จัดตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ มาให้ครูศึกษา ค้นคว้า	4.07	1.30	8	มาก
รวม	4.40	.64		มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ให้คำแนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.58$ ) สนับสนุนให้ครูผู้สอนดูงานทั้งในและนอกสถานที่ ( $\bar{X} = 4.56$ ) และมีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.56$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยรวมและ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	n = 358			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. จัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในสาขาอื่นที่ เกี่ยวกับการสอน	4.31	.93	5	มาก
2. ให้คำปรึกษาแนะนำเทคนิควิธีการสอน	4.19	1.01	6	มาก
3. สนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร	4.31	.65	4	มาก
4. ส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง	4.39	.64	1	มาก
5. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนา ทางวิชาชีพ	4.17	.63	7	มาก
6. ส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พัฒนาการจัดทำแผนพัฒนางานของครู	4.34	.76	3	มาก
7. สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ ทางวิชาชีพ	4.37	.71	2	มาก
8. ส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อน วิทยฐานะ	3.94	1.08	8	มาก
รวม	4.25	.51		มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ( $\bar{X} = 4.39$ ) สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทาง วิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.37$ ) และส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลพัฒนาการจัดทำแผนพัฒนางาน ของครู ( $\bar{X} = 4.34$ )

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมและจำแนก  
เป็นรายชื่อ

ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	n = 358			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. จัดให้มีการวางแผนการดำเนินงานและการ แก้ไขปัญหาาร่วมกัน	4.08	.85	1	มาก
2. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้สื่อสารกันอย่างเปิดเผย	3.68	1.42	4	มาก
3. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการยอมรับซึ่งกันและกัน	4.04	1.00	2	มาก
4. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ในกลุ่ม	3.88	1.07	3	มาก
5. ให้โอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	3.62	.98	6	มาก
6. จัดให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการร่างหลักสูตร ของตนเอง	3.37	.89	7	ปานกลาง
7. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนประเมินผลงานของตนเอง เมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น	3.31	.90	8	ปานกลาง
8. ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	3.68	.88	5	มาก
รวม	3.71	.64		มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง  
จันทบุรี และตราด ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ  
คือ จัดให้มีการวางแผนการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.08$ ) ส่งเสริมให้ครูผู้สอน  
มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 4.04$ ) และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่ม  
( $\bar{X} = 3.88$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการพัฒนาหลักสูตร	n = 358			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. จัดสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสม	3.43	.67	4	มาก
2. ประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตร	3.26	.73	8	ปานกลาง
3. ให้เอกสาร หนังสือเพื่อศึกษาค้นคว้า	3.42	1.05	5	ปานกลาง
4. จัดให้มีคณะทำงานในการพัฒนาหลักสูตร	3.49	.92	3	ปานกลาง
5. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหาร จัดการหลักสูตร	3.32	.64	7	ปานกลาง
6. มีการประเมินผลใช้หลักสูตร	3.38	.60	6	ปานกลาง
7. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนา หลักสูตร	4.06	.81	1	มาก
8. มีการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ	3.68	.87	2	มาก
รวม	3.51	.49		มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{X} = 4.06$ ) มีการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.68$ ) และจัดให้มีคณะทำงานในการพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{X} = 3.49$ )

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวมและจำแนก เป็นรายชื่อ

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	n = 358			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. สนับสนุนในการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.62	.88	5	มาก
2. จัดวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	3.93	.87	1	มาก
3. จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	3.66	.71	3	มาก
4. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียน	3.48	.82	8	มาก
5. ส่งเสริมและจัดหางบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.65	1.09	4	มาก
6. ให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัย	3.73	.94	2	มาก
7. ส่งเสริมการวิจัยอย่างต่อเนื่อง	3.61	.75	6	มาก
8. จัดให้มีการจัดทำแผนงาน โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.57	.72	7	มาก
รวม	3.66	.61		มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ จัดวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ( $\bar{X} = 3.93$ ) ให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัย ( $\bar{X} = 3.73$ ) และจัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ( $\bar{X} = 3.66$ )

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 8-11

**ตาราง 9** ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	p
	ประสบการณ์น้อย (n = 126)		ประสบการณ์มาก (n = 232)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.50	.55	4.34	.68	2.247	.017*
2. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.33	.40	4.21	.56	2.216	.015*
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.75	.64	3.68	.64	.696	.370
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.56	.43	3.48	.51	1.630	.104
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.70	.59	3.63	.62	1.065	.288
รวม	3.97	.31	3.87	.39	2.496	.013*

\* $p \leq .05$

จากตาราง 9 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง					
ระหว่างกลุ่ม	13.219	2	6.610	17.338	.000*
ภายในกลุ่ม	135.336	355	.381	-	-
รวม	148.556	357	-	-	-
2. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	7.958	2	3.979	16.332	.000*
ภายในกลุ่ม	86.493	355	.244	-	-
รวม	94.451	357	-	-	-
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม					
ระหว่างกลุ่ม	.4591	2	2.295	5.715	.004*
ภายในกลุ่ม	142.569	355	.402	-	-
รวม	147.159	357	-	-	-
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร					
ระหว่างกลุ่ม	4.456	2	2.295	9.686	.000*
ภายในกลุ่ม	81.655	355	.230	-	-
รวม	86.112	357	-	-	-
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	3.769	2	1.884	5.084	.007*
ภายในกลุ่ม	131.572	355	.371	-	-
รวม	135.340	357	-	-	-
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3.665	2	1.832	14.236	.000*
ภายในกลุ่ม	45.695	355	-	-	-
รวม	49.360	357	-	-	-

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 10 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.03	3.90	3.77
ขนาดเล็ก	4.03	-	0.13*	0.25*
ขนาดกลาง	3.90	-	-	0.12*
ขนาดใหญ่	3.77	-	-	-

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 11 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการนิเทศภายในสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางมีการนิเทศภายในสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.53	4.51	4.10
ขนาดเล็ก	4.53	-	0.02	0.43*
ขนาดกลาง	4.51	-	-	0.41*
ขนาดใหญ่	4.10	-	-	-

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 12 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการนิเทศภายในสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

**ตาราง 13** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.36	4.34	4.02
ขนาดเล็ก	4.36	-	0.02	0.34*
ขนาดกลาง	4.34	-	-	0.32*
ขนาดใหญ่	4.02	-	-	-

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 13 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการนิเทศภายในสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทักษะการ  
ทำงานกลุ่ม

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.36	4.34	4.02
ขนาดเล็ก	4.36	-	0.02*	0.34
ขนาดกลาง	4.34	-	-	0.32*
ขนาดใหญ่	4.02	-	-	-

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 14 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด  
ระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า  
สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย  
สถานศึกษาขนาดเล็ก มีการนิเทศภายในสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่มี  
การนิเทศภายในมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.36	4.34	4.02
ขนาดเล็ก	4.36	-	0.02	0.34*
ขนาดกลาง	4.34	-	-	0.32
ขนาดใหญ่	4.02	-	-	-

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 15 แสดงว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีการนิเทศภายในสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

**ตาราง 16** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.36	4.34	4.02
ขนาดเล็ก	4.36	-	0.02*	0.34*
ขนาดกลาง	4.34	-	-	0.32*
ขนาดใหญ่	4.02	-	-	-

\*  $p \leq .05$

จากตาราง 16 แสดงว่า บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการนิเทศภายในสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางมีการนิเทศภายในสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ การวิจัย ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2557 จำนวน 5,090 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 คน

##### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบของ เบสท์ และคาห์น (Best and Kahn)

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูล

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 55)
3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษายบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)
4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษายบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')
5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปตารางประกอบบรรยาย

#### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษายบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลของครูผู้สอนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 และครูผู้สอนส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 105 คิดเป็นร้อยละ 29.30

2. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร

3. การเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษามีดังนี้

3.1 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการศึกษบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ดังต่อไปนี้

1. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากได้รับการศึกษาสูง ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้รับการอบรมในด้านต่าง ๆ อยู่เป็นประจำจึงมีส่วนทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหาร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ การดำเนินการดังกล่าวให้บรรลุผล จำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ

พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ การดำเนินการดังกล่าวให้บรรลุผล จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่างๆในการจัดการศึกษาที่มีเงื่อนไขปัญหา ทั้งในด้านปัจจัยและกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะกระบวนการนิเทศภายใน นับว่าเป็นกระบวนการที่จะต้องปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพราะการนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาที่จะส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยที่ผู้บริหารต้องจัดดำเนินการเพื่อช่วยเหลือครู ให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจดีพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความสำคัญในการดำเนินการด้านนี้ ผู้บริหารจึงมีความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศภายในเป็นอย่างดี (ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง, 2550 : 15) ทำให้บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตย์ ประจงแต่ง (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริศักดิ์ คุณภาค (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแก่นนำ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแก่นนำ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการปฏิบัติงานกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นระบบต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการปฏิบัติการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา และบรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาทุกด้าน จึงทำให้บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ไม่เท่ากัน ก็อาจส่งผลทำให้การนิเทศภายในมากหรือน้อยตามประสบการณ์ตามไปด้วย ประกอบกับการที่ผู้บริหารบางคนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากมักจะมีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์มากมักจะมีความรู้ความเข้าใจสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษามากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย และก็จะทำให้การพัฒนาการนิเทศภายในเป็นไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เพราะในยุคสังคมข่าวสาร โลกแคบลง โลกโดยเครื่องมือที่ทันสมัยเช่นปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัว การพัฒนาตนเอง พึ่งตนเองของสถานศึกษา ควรมีบุคคลในสถานศึกษาที่ตื่นตัวและปรับตัว

ให้พัฒนา ใช้หลักนิเทศพึ่งตนเอง โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์มากเป็นหลัก (กรองทอง จิรเดชากุล, 2550 : 5) สอดคล้องกับงานวิจัยของ หะมะสูติง มามะ (2556 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑูรย์ หัสรินทร์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำดวน จังหวัดนครพนม พบว่า การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำดวน จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนมีการพัฒนาความรู้และความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เหมือนกัน จึงทำให้บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานตามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็สถานศึกษาที่มีขนาดใดก็ตาม มักจะมีบทบาทการนิเทศภายใน มากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับสภาพของหน่วยงานและภารกิจหลักที่ต้องปฏิบัติ เพื่อจุดมุ่งหมายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ย่อมมีบทบาทการนิเทศภายในแตกต่างกัน ตามสภาพของสถานศึกษาที่มีความพร้อมและมีปัญหาที่ไม่เหมือนกัน กล่าวคือ โรงเรียนขนาดเล็กได้ดำเนินการการนิเทศภายใน โดยใช้บุคลากรจากสถานศึกษาอื่นมาช่วยในการดำเนินนิเทศภายใน และมีการนิเทศโดยผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ความพร้อมของสถานศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพตลอดเพิ่มคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น อีกทั้งสถานศึกษาขนาดเล็กมีการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในอย่างจริงจังแล้ว แต่ยังคงขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และขาดการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนที่ส่วนใหญ่มีฐานะยากจนและไม้อาจช่วยเหลือหรือส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้นัก ทำให้บทบาทหน้าที่การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ (ชาญชัย อาจิณสมภาร, 2547 : 10) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณีษฐ์รัตน์ วีระสุนทร (2553 : 94) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাত্রาตรึง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাত্রาตรึง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง

การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เป็นเพราะว่าการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นภาระสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานศึกษาโดยทั่วไปแล้วผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศภายในแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ควรมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตร เกี่ยวกับการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ความรู้ความเข้าใจใน การบริหารจัดการหลักสูตร และการประเมินผลใช้หลักสูตร
2. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ควรมีบทบาทในการพัฒนาวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เกี่ยวกับจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การทำวิจัยในชั้นเรียน จัดให้มีการจัดทำแผนงาน โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และส่งเสริมการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2552). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรองทอง จิระเชชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: ชาราอักษร.
- ซัด บุญญา. (2550). **การจัดการความรู้ในโรงเรียน เอกสารประชุมปฏิบัติการพัฒนาวิทยากรแกนนำ นักจัดการความรู้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2547). **การนิเทศการศึกษา EDUCATION SUPERVISION**. กรุงเทพฯ : เกแอนพี.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : วี อินเทอร์เน็ต
- ธีระศักดิ์ เกื้อไชยสง. (2550). “การนิเทศภายในโรงเรียน,” **สาสน์นิเทศการศึกษา**. 4 (1) : 2.
- นิตย์ ประจงแต่ง. (2548). **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญศรี ไสล้ำเพาะ. (2551). **สภาพการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). **การนิเทศการสอน**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ. (2549). **เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พะนอม แก้วกำเนิด. (ม.ป.ป.). **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา.
- รังสรรค์ คุ่มตระกูล. (2551). **ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิฑูรย์ หัสรินทร์. (2554). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดโรงเรียน  
 ประถมศึกษา อำเภอลำดวน จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).  
 นครพนม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2548). เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ. นครปฐม : โครงการ  
 ส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- สิริศักดิ์ คุณภาค. (2548). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนแก่นนำ สังกัดสำนักงาน  
 การประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).  
 อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุทนต์ ศรีไสย์. (2549). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สดไส ศรีสวัสดิ์. (2549). การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
 กรุงเทพมหานคร. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.book.cmru.ac.th>. 5 มีนาคม 2557.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). การเรียนรู้บูรณาการ : ยุทธศาสตร์ครูปฏิรูป.  
 กรุงเทพฯ : อูษาการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2552). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร. แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร  
 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2554). ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขต  
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ระยอง : สำนักงานฯ.
- สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร. (2553). การศึกษาสภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร  
 การศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- โสภณ ทองจิตร. (2553). การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศ  
 ในสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ้ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหาร  
 การศึกษา). สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- หะมะสูติง มามะ. (2556). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม  
 ในจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ยะลา : บัณฑิตวิทยาลัย  
 วิทยาลัยอิสลามศึกษา.
- อารมณี ฉนวนจิตร. (2551). การนิเทศการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัญชลี ธรรมะวีร์กุล. (2552). การรายงานผลการจัดการศึกษา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :  
<http://panchalee.wordpress.com/2009/07/29/reporting/>. 5 มีนาคม 2557.

- Beach, M. and Reinhartz. (2000). **Supervision Leadership : Focuson Instruction.** Boston : Allyn and Bacon.
- Good, V. (1973). **Dictionary of Education.** NewYork : McGraw – Hill.
- Glickman, C.D. (2004). **Supervision and Instructional Leadership : A Developmental Approach.** 6 th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Krejcie,R.V. and Morgan, D.W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities,” **Educational and Measurement.** 6 (1) : 607-610
- Lee, S.R. (1999). “Resarch Development, and Validation of a Principals Supervision,” **Ed.D. Dissertation.** Kansas : State Univercity.
- Malone, K. (1994). **Introduction to Educational Leadership.** 5 th ed. New Jensity : Prentice-Hall.
- Tilahun, B. (1998). **The Kind of School Supervision Needed in Developing : Administation.** Boston : Allyn and Eacon.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์วราญา ภูเสตวงษ์ | อาจารย์ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี      |
| 2. ว่าที่ รท.กัมพล ผลพฤกษา       | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านแก้ว   |
| 3. นายสุทธิ สุวรรณपाल            | ศึกษานิเทศก์<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>จันทบุรี เขต 1 |
| 4. นายวัฒน์ โพธิวาระ             | ศึกษานิเทศก์<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>จันทบุรี เขต 2 |
| 5. นางสาวอชญา บุญขรัตน์เสริม     | ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนขลุงรัชดาภิเษก                     |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๖๑๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง  
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์รญา ภูเสดวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวปนัดดา ศิริพัฒนกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาทบทวนกรณีศึกษาในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดตามที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยชนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๓๕๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง  
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ว่าที่ รท.กัมพล ผลพฤกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวปนัดดา สิริพัฒนกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาทบทวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดตามที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๓๕๔๗ ๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๖๑๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง  
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุทธิ สุวรรณปาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวปนัดดา ศิริพัฒนกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาทบทวนกรณีศึกษาในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดตามที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๓๕๔๗ ๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง  
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวัฒน์ โพธิวาระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัย โดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวปนัดดา ศิริพัฒนกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาทบทวนกรณีศึกษาในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพันธ์ ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดตามที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยชนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๓๕๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง  
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวอชญา นุชนรัตนเสรมณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวปนัดดา ศิริพัฒนกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาทบทวนกรณีศึกษาภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดตามที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๓๕๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/๑๕๐



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง  
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวปนัดดา ศิริพัฒนกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาทบทวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดตามที่ส่งมาด้วย

ในการนี้ จึงขอนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน ๓๐ ฉบับ กับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๓๕๔๗ ๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๖๑๕๑



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง  
จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวปนัดดา ศิริพัฒนกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาทบทวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีความจำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากร ในพื้นที่ของท่าน บัณฑิตวิทยาลัยจึงขออนุญาตให้นางสาวปนัดดา ศิริพัฒนกุล เข้าเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยชนต์ ประดิษฐศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๓๕๔๗ ๑๐๖๑

# ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามครูผู้สอนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่กระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด และนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวปนัดดา ศิริพัฒนกุล

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ..... ปี
2. ขนาดของสถานศึกษา
  - ( ) ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา)
  - ( ) ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121- 300 คน)
  - ( ) ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัด  
ระยอง จันทบุรี และตราด

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความ ต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อ  
บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี  
และตราด ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ให้ตรงกับระดับ  
การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามคะแนนซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศภายในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศภายในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศภายในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศภายในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศภายในระดับน้อยที่สุด

**ตัวอย่าง**

	บทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0	กำหนดนโยบายเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า การกำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทางการพัฒนาคุณภาพ  
การศึกษาของสถานศึกษา มีระดับบทบาทการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		ระดับ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
1	การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง กำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทางการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
2	สนับสนุนให้ครูผู้สอนดูงานทั้งในและ นอกสถานที่					
3	ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน					
4	ให้คำแนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้					
5	มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้					
6	แนะนำการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ					
7	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียน การสอน					
8	จัดตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ มาให้ครูศึกษา กันคว่า					
9	การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ จัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในสาขาอื่นที่ เกี่ยวกับการสอน					
10	ให้คำปรึกษาแนะนำเทคนิควิธีการสอน					
11	สนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร					
12	ส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง					
13	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนา ทางวิชาชีพ					
14	ส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พัฒนาการจัดทำแผนพัฒนางานของครู					

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		ระดับบทบาท				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
15	สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ					
16	ส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					
17	การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม จัดให้มีการวางแผนการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
18	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้สื่อสารกันอย่างเปิดเผย					
19	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการยอมรับซึ่งกันและกัน					
20	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในกลุ่ม					
21	ให้โอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่					
22	จัดให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการร่างหลักสูตรของตนเอง					
23	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนประเมินผลงานของตนเองเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น					
24	ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม					
	<b>การพัฒนาหลักสูตร</b>					
25	จัดสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสม					
26	ประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร					
27	ให้เอกสาร หนังสือเพื่อศึกษาค้นคว้า					
28	จัดให้มีคณะทำงานในการพัฒนาหลักสูตร					
29	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตร					

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		ระดับบทบาท				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
30	มีการประเมินผลใช้หลักสูตร					
31	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร					
32	มีการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ					
33	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน สนับสนุนในการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน					
34	จัดวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ในชั้นเรียน					
35	จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน					
36	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียน					
37	ส่งเสริมและจัดหางบประมาณสนับสนุน การทำวิจัยในชั้นเรียน					
38	ให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัย					
39	ส่งเสริมการวิจัยอย่างต่อเนื่อง					
40	จัดให้มีการจัดทำแผนงาน โครงการวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					



ภาคผนวก ง  
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ข้อที่	บทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า รวม IOC	แปล ผล	
		1	2	3	4	5			
<b>การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง</b>									
1	กำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทางการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
2	สนับสนุนให้ครูผู้สอนดูงานทั้งในและ นอกสถานที่	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3	ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4	ให้คำแนะนำวิธีการและจัดรายละเอียด เกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5	มีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้	1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6	แนะนำการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการ เรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8	จัดตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ มาให้ครู ศึกษาค้นคว้า	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
<b>การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ</b>									
9	จัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในสาขาอื่น ที่เกี่ยวกับการสอน	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
10	ให้คำปรึกษาแนะนำเทคนิควิธีการสอน	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
11	สนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
12	ส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
13	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนา ทางวิชาชีพ	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	บทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
14	ส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พัฒนาการจัดทำแผนพัฒนางานของครู	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
15	สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
16	ส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อ เลื่อนวิทยฐานะ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
<b>การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม</b>									
17	จัดให้มีการวางแผนการดำเนินงานและการ แก้ไขปัญหาาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
18	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้สื่อสารกันอย่าง เปิดเผย	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
19	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการยอมรับซึ่งกันและ กัน	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
20	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบในกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
21	ให้โอกาสในการแสดงความสามารถอย่าง เต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
22	จัดให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการร่าง หลักสูตรของตนเอง	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
23	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนประเมินผลงานของ ตนเองเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
24	ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	+1	0	+1	+1	+1	+3	0.80	ใช้ได้
<b>การพัฒนาหลักสูตร</b>									
25	จัดสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและ เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	บทบาทการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
26	ประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตร	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
27	ให้ออกสาร หนังสือเพื่อศึกษาค้นคว้า	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
28	จัดให้มีคณะทำงานในการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหาร จัดการหลักสูตร	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
30	มีการประเมินผลใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
31	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการ พัฒนาหลักสูตร	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
32	มีการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
<b>การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน</b>									
33	สนับสนุนในการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
34	จัดวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ การวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
35	จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
36	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
37	ส่งเสริมและจัดหางบประมาณสนับสนุน การทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
38	ให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัย	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
39	ส่งเสริมการวิจัยอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
40	จัดให้มีการจัดทำแผนงาน โครงการวิจัย เชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ  
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายใน  
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
<b>1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง</b>		<b>2) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ</b>	
1.	0.62	1.	0.43
2.	0.70	2.	0.36
3.	0.90	3.	0.53
4.	0.60	4.	0.61
5.	0.59	5.	0.78
6.	0.77	6.	0.53
7.	0.83	7.	0.67
8.	0.62	8.	0.22
<b>3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม</b>		<b>4) การพัฒนาหลักสูตร</b>	
1.	0.52	1.	0.38
2.	0.49	2.	0.52
3.	0.59	3.	0.72
4.	0.50	4.	0.76
5.	0.40	5.	0.74
6.	0.52	6.	0.42
7.	0.52	7.	0.21
8.	0.38	8.	0.25
<b>5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน</b>			
1.	0.37		
2.	0.58		
3.	0.48		
4.	0.58		
5.	0.77		
6.	0.78		
7.	0.76		
8.	0.60		

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด อยู่ระหว่าง 0.21-0.83

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เท่ากับ 0.88

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวปนัดดา ศิริพัฒนกุล
วัน เดือน ปีเกิด	26 มิถุนายน 2532
สถานที่เกิด	ตำบลนครเจดีย์ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 44/10 หมู่ 2 ตำบลวันยาว อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ครูผู้สอน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 41 หมู่ 5 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 22000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวชิรป่าซาง ตำบลนครเจดีย์ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน
พ.ศ. 2551	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบางกะจะ ตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2556	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี