

DC
9/4/53



วิทยานิพนธ์

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา

ในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

**AN APPROACH TO THE DEVELOPMENT OF INTERNAL SUPERVISION
OF PRIMARY SCHOOLS IN KAMPHAENGAEN DISTRICT UNDER
NAKHONPATHOM EDUCATIONAL SERVICE OFFICE AREA 1**

นางอำไพ ลิ่มประสาธ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วัน เดือน ปี ๙ ๔ ๒๕๕๓

สาขาการบริหารการศึกษา

เลขทะเบียน..... ๒๒๒๑๕๖๙

★ ปีการศึกษา ๒๕๕๑

เลขเรียกหนังสือ ๘๗๑.๙๐๓ ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

๒๐๙๖๖
๒๕๕๑


วิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา
 ในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

โดย นางอำไพ ลิ้มประสาท

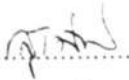
สาขา การบริหารการศึกษา


ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง
กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร


มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต


.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....  ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ นลาบมาลา)

.....  กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย มหาบรรพต)

.....  กรรมการ
(ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์)

.....  กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

.....  กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

อำเภอ ลี้ประสาธ (2551). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ
กำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา คณะกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย มหาบรรพต คร.วิเชียร อินทรสมพันธ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการนิเทศภายในของ โรงเรียนประถมศึกษา
ในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 2) ศึกษาปัญหาการนิเทศ
ภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม
เขต 1 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ
กำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร และ
ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1
จำนวน 276 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความ
เชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า การพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง
การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากลุ่ม และการวิจัยในชั้นเรียนตามลำดับ

2. ปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง
การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนากลุ่มตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ประกอบด้วย 1) ควรมีการจัดอบรมเพิ่มความรู้
แก่ครู เกี่ยวกับเทคนิคการสอนการจัดทำแผนการจัด การเรียนรู้และการผลิตสื่อการเรียนรู้ 2) ควร
จัดอบรมพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม และการนำกระบวนการทำงานร่วมกันมาใช้
3) ควรจัดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งไปปรับการอบรม การไปศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ
4) ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ การนำหลักสูตร ไปใช้
ในห้องเรียน และ 5) ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

Ampai Limprasart (2008). An Approach to the Development of Internal Supervision of Primary Schools in Kamphaengsaen District under Nakhonpathom Educational Service Office Area 1. Bansomdejchaopraya Rajabhat University.

Advisors: Assistant Professor Sommai Mahabanpot, Dr. Wichian Intarasomphan.

The purposes of this research were to study the states, problems, and an approach to development of internal supervision of primary schools in Kamphaengsaen District under Nakhonpathom Educational Service Office Area 1. The sample group included 276 school administrators and teachers. The instrument was 5-point rating scale questionnaire and checklist. The data were statistically analyzed in percentage, mean score, and standard deviation.

The results indicated that the state of internal supervision of primary schools in Kamphaengsaen District under Nakhonpathom Educational Service Office Area 1 was generally at the high level. After item analysis, all of them could be rearranged by mean score in descending order as follows: personnel development, direct assistance to teachers, curriculum development, group development, and classroom action research. The problems were generally found at the low level. After item analysis, all of them could be rearranged by mean score in descending order as follows: classroom action research, direct assistance to teachers, curriculum development, personnel development, and group development. An approach to development of internal supervision was suggested to provide training program pertaining to lesson plan design and media production; team working and its processes; permission to attend seminar, technical visit, or further study; implementation of educational institute curriculum and its application; and workshop on classroom action research.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความเรียบร้อยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย มหาบรรพต ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. วิเชียร อินทรสมพันธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เสรมฐจจร คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง กรรมการและเลขานุการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องและตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์ขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความเมตตากรุณาของคณาจารย์ทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรายุทธ์ เสรมฐจจรและคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยโดยสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ดร.พิเชษฐ ศรีเมฆ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ดร.สำเริง กุจิรพันธ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 นายอานนท์ เล้าอรุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมฐานบินกำแพงแสน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 นางจรรยาพร ยอดแก้ว ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 และนางกุลธิดา ปัญญาจิรวุฒิ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร รองผู้บริหาร โรงเรียน และคณะครูในอำเภอกำแพงแสน ทุกท่าน เป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือ เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหาร รองผู้บริหาร โรงเรียน และคณะครูในอำเภอเมืองนครปฐมทุกท่านที่ได้กรุณาเป็นกลุ่มทดลองหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณนักศึกษาปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา สถาบันบริการสารสนเทศทางวิชาการสาธาณ รุ่น 3 ทุกท่าน ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนช่วยเหลือ โดยเฉพาะคุณพ่อประสิทธิ์ เกตุย้อย นายกิ่ง ลี้มประสาท ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านนาสร้าง และญาติ พี่น้องทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจให้คำแนะนำช่วยเหลือในการวิจัยที่ผู้วิจัยถือว่ามามีค่ายิ่ง

คุณประโยชน์ในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาแด่บิดา มารดา บุรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัย

อำไพ ลี้มประสาท

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
ประกาศนุญปกการ.....	จ
สารบัญเรื่อง.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภูมิ.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายใน โรงเรียน.....	8
ความหมายของการนิเทศภายใน โรงเรียน.....	8
ความสำคัญของการนิเทศภายใน โรงเรียน.....	10
จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน โรงเรียน.....	12
กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน.....	15
การปฏิบัติงานการนิเทศภายใน โรงเรียน.....	20
การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง.....	23
การพัฒนากลุ่ม.....	25
การพัฒนานุเคราะห์.....	31
การพัฒนาหลักสูตร.....	34
การวิจัยในชั้นเรียน.....	43
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่มีต่อการนิเทศภายใน โรงเรียน.....	47

	หน้า
ปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียน.....	49
แนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียน.....	51
การจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน.....	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
งานวิจัยภายในประเทศ.....	55
งานวิจัยต่างประเทศ.....	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการนิเทศภายใน.....	68
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน.....	81
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
สรุปผลการวิจัย.....	87
อภิปรายผลการวิจัย.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	98
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	108
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	109
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	120
ภาคผนวก ค หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ.....	122
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตทดลองเครื่องมือ.....	128
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล.....	139
ประวัติผู้วิจัย.....	143

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แบบตรวจสอบรายการเพื่อการวางแผนการพัฒนานุเคราะห์..... 33
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 63
3	สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครู..... 66
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติและปัญหาการนิเทศภายในของ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน รวมทั้งด้าน..... 68
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติและปัญหาการนิเทศภายในของ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง.... 69
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติและปัญหาการนิเทศภายในของ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน ด้านการพัฒนากลุ่ม..... 72
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติและปัญหาการนิเทศภายในของ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน ด้านการพัฒนานุเคราะห์..... 74
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติและปัญหาการนิเทศภายในของ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน ด้านการพัฒนาหลักสูตร..... 76
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติและปัญหาการนิเทศภายในของ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน ด้านการวิจัยในชั้นเรียน..... 79
10	ค่าความถี่และค่าร้อยละของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง..... 81
11	ค่าความถี่และค่าร้อยละของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน ด้านการพัฒนากลุ่ม..... 83
12	ค่าความถี่และค่าร้อยละของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน ด้านการพัฒนานุเคราะห์..... 84
13	ค่าความถี่และค่าร้อยละของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน ด้านการพัฒนาหลักสูตร..... 85
14	ค่าความถี่และค่าร้อยละของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน ด้านการวิจัยในชั้นเรียน..... 86

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน.....	16
3 การบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา.....	40

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทยให้ มีคุณธรรม และมีความรอบรู้อย่างเท่าทัน ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และศีลธรรม สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง แนวการพัฒนาคนดังกล่าวมุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีทักษะเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ(กระทรวงศึกษาธิการ 2551:1-2)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ระบุว่าให้มีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างกระบวนการบริหารจัดการ โดยให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลการบริหารงานทั่วไปไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ 2546 : 5 - 20) จุดเน้นสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ การปฏิรูปการบริหาร การปฏิรูปครู และการปฏิรูปหลักสูตร (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2544 : 2) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนา โดยเน้นด้านการส่งเสริมปัญญา จากเดิมมาเป็นหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีหลักการเพื่อมุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรม บนพื้นฐานความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล เพื่อพัฒนาให้ได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ ให้สังคมมีส่วนร่วมโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกกลุ่มเป้าหมาย และโครงสร้างมีความยืดหยุ่น โดยจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ 2551 : 3)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร ต้องอาศัยกระบวนการที่สำคัญ 3 ประการให้ประสานสัมพันธ์สอดคล้องสนับสนุนซึ่งกันและกัน คือกระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหาร และ

กระบวนการนิเทศการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545 :7-8) และกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาคือ กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน (สงัด อุทรานันท์ 2530 : 2)

การนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน เนื่องจาก การนิเทศภายในโรงเรียนเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันหาจุดที่ต้องพัฒนา วางแผนแก้ไข ปฏิบัติตามแผน ประเมินผล และนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข ในส่วนที่บกพร่องเป็นการช่วยเหลือครูให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผู้นิเทศต้องมีการใช้ทักษะอย่างเชี่ยวชาญ และเป็นระบบ สภาพความสำเร็จของการนิเทศจึงเกิดขึ้น(ชงเฉลิม บุญญาลัย 2543:1) การนิเทศต้องช่วยให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหาด้วยตนเอง มุ่งให้ครูได้เรียนรู้ว่าอะไรเป็นปัญหาที่กำลังประสบอยู่ จะหาวิธีแก้ไขได้อย่างไร การช่วยให้ครูได้รู้จักแยกแยะวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ได้นั้น เป็นแนวทางไปสู่การแก้ปัญหาได้ตรงจุดยิ่งขึ้น กลิคแมน (Glickman 1995 : 285 - 418) ได้กล่าวถึง แนวคิดในการจัดการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนไว้ว่า 5 ด้าน ได้แก่ 1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct assistant to teacher) 2. การพัฒนาหลักสูตร(Curriculum development) 3. งานพัฒนาบุคลากร (Staff development) 4. การพัฒนากลุ่ม (Group development) 5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนจึงเป็นผู้ที่มีอำนาจโดยตรงในการบริหารจัดการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากนโยบายและแนวทางการพัฒนาการในการนิเทศภายใน โรงเรียน ที่ผ่านมามุ่งเน้นไปที่ การก่อสร้างอาคาร และการจัดหาอุปกรณ์และบทบาทในการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารส่วนใหญ่เน้นในเรื่องงานธุรการ งานเอกสาร หรือการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อรอรับการตรวจสอบของผู้บังคับบัญชา มากกว่าการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และในด้านคุณภาพพบว่า กำลังเป็นจุดวิกฤตของการศึกษาไทย ผลการศึกษาจากหลายหน่วยงานระบุใกล้เคียงกันว่า คุณภาพการศึกษาของไทย โดยเฉลี่ยอ่อนลง ทั้งในด้านกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างมีเหตุผล การริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา ความรู้ทางวิชาการ รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านนิสัย ใฝ่รู้ ความมีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย การทำงานเป็นหมู่คณะ ส่วนในด้านคุณภาพครู พบว่า ครูผู้สอนมีคุณภาพต่ำลงครูส่วนใหญ่ยังใช้การสอนแบบเดิมคือ การบรรยาย ไม่เน้นกระบวนการให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และครูยังใช้สื่อการเรียนการสอนไม่มากนัก (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2543:2)

จากปัญหาดังกล่าวเกิดจากปัญหาที่เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน เพราะเป็นเครื่องมือในการให้ความช่วยเหลือ แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่อง ให้มีการพัฒนางานและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ประกอบกับโรงเรียนมีความเข้าใจไม่กระจ่างชัดในเรื่องการนิเทศ และผู้บริหารย้ายโรงเรียนบ่อย ในคํานของครูสายผู้สอนในฐานะผู้นิเทศพบว่า ไม่มีความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับเทคนิควิธีต่างๆ ในการนิเทศ ไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ มีความเข้าใจการนิเทศไม่ชัดเจน มีงานอื่นมาก ขาดการสนับสนุนและให้ความสำคัญ จากผู้บริหารโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2540: 39-42) และสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ(2551,ออนไลน์) รายงานผลการสอบวัดคุณภาพการศึกษาระดับชาติของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2550 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเป้าหมาย รายวิชาที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ รายวิชาภาษาไทย ได้คะแนนเฉลี่ย 19.33 คิดเป็นร้อยละ 48.32 รองลงมาได้แก่รายวิชาวิทยาศาสตร์ ได้คะแนนเฉลี่ย 18.35 คิดเป็นร้อยละ 45.88 และรายวิชาที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่รายวิชาภาษาอังกฤษ ได้คะแนนเฉลี่ย 17.29 คิดเป็นร้อยละ 43.22

จากข้อมูลทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้นิเทศ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ การบริหารหลักสูตรสู่การปฏิบัติจริงยังขาดความเชื่อมั่น ขาดการพัฒนาบุคลากรทั้งระบบ ขาดการเสริมสร้างความก้าวหน้าตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ประกอบด้วยโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีการจัดการเรียนการสอนหลายระดับชั้น ดำเนินการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคลและงานทั่วไป ซึ่งการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน โรงเรียนส่วนใหญ่ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ประกอบกับผู้บริหาร คณะครูไม่มีความรู้ความเข้าใจและไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน จึงส่งผลกระทบต่อผลคุณภาพของการศึกษาอย่างมาก

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความตระหนักและมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นการพัฒนาครูในเรื่องการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพของการศึกษาดีขึ้นและบรรลุตามเป้าหมาย ของหลักสูตรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ การนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 51 โรงเรียน เป็นผู้บริหารและรองผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 59 คน และเป็นครูผู้สอนจำนวน 540 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 45 โรงเรียน เป็นผู้บริหารและรองผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 51 คน และเป็นครูผู้สอนจำนวน 225 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของเครจซี่และมอร์แกน(Krejcie&Morgan) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2551 จำแนก 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1 การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง
- 2.2 การพัฒนากลุ่ม
- 2.3 การพัฒนาบุคลากร
- 2.4 การพัฒนาหลักสูตร
- 2.5 การวิจัยในชั้นเรียน

3. ระยะเวลาที่ศึกษา

เดือนตุลาคม พ.ศ. 2551 - มีนาคม พ.ศ. 2552

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงสภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1
2. ผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆซึ่งใช้กระบวนการทำงานของผู้บริหาร รองผู้บริหารและครูในโรงเรียน ที่จัดขึ้นเพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของกลิคแมน(Glickman) จำแนกเป็นแนวปฏิบัติ 5 ด้าน คือ 1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2. การพัฒนากลุ่ม 3. การพัฒนาบุคลากร 4. การพัฒนาหลักสูตร 5. การวิจัยในชั้นเรียน

การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน การให้ความช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูโดยตรงในการปรับปรุงการสอน ตลอดจนให้คำแนะนำผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ครู และมีสัมพันธภาพที่ดีในการช่วยเหลือ

การพัฒนากลุ่ม หมายถึง การส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคคลภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการร่วมคิดร่วมทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ โดยการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการเรียนการสอน การทดสอบความรู้ รวมทั้งทักษะต่าง ๆ ร่วมกัน และฝึกให้ครูรู้จักทำงานกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานก่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มตามบทบาทหน้าที่ของตน

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านวิชาการให้ครูผู้สอน รวมถึงการให้โอกาสในการเรียนรู้แก่คณะครูในโรงเรียน ในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการ และระดับความสามารถ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ พิจารณา ทบทวน และปรับปรุงเนื้อหาสาระในบทเรียน มีการวางแผนการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียน การประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ และเป็นเครื่องชี้้นำในการจัดเนื้อหาและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน

การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญ มีความรู้และทำงานวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหาและความต้องการ โดยใช้กระบวนการที่ศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน จัดทำแผนงานและพัฒนาการนิเทศภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน และเป็นแนวทางของครูในการพัฒนาตนเอง

สภาพการนิเทศภายใน หมายถึง ระดับการปฏิบัติกิจกรรมการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน กับครูผู้สอน จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ 1.การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2. การพัฒนากลุ่ม 3. การพัฒนาบุคลากร 4. การพัฒนาหลักสูตร 5. การวิจัยในชั้นเรียน

ปัญหาการนิเทศภายใน หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องในปฏิบัติกิจกรรมการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ 1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2. การพัฒนากลุ่ม 3. การพัฒนาบุคลากร 4. การพัฒนาหลักสูตร 5. การวิจัยในชั้นเรียน

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน หมายถึง วิธีการแก้ไขปัญหาค่าที่จะทำให้ การดำเนินงานด้านการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

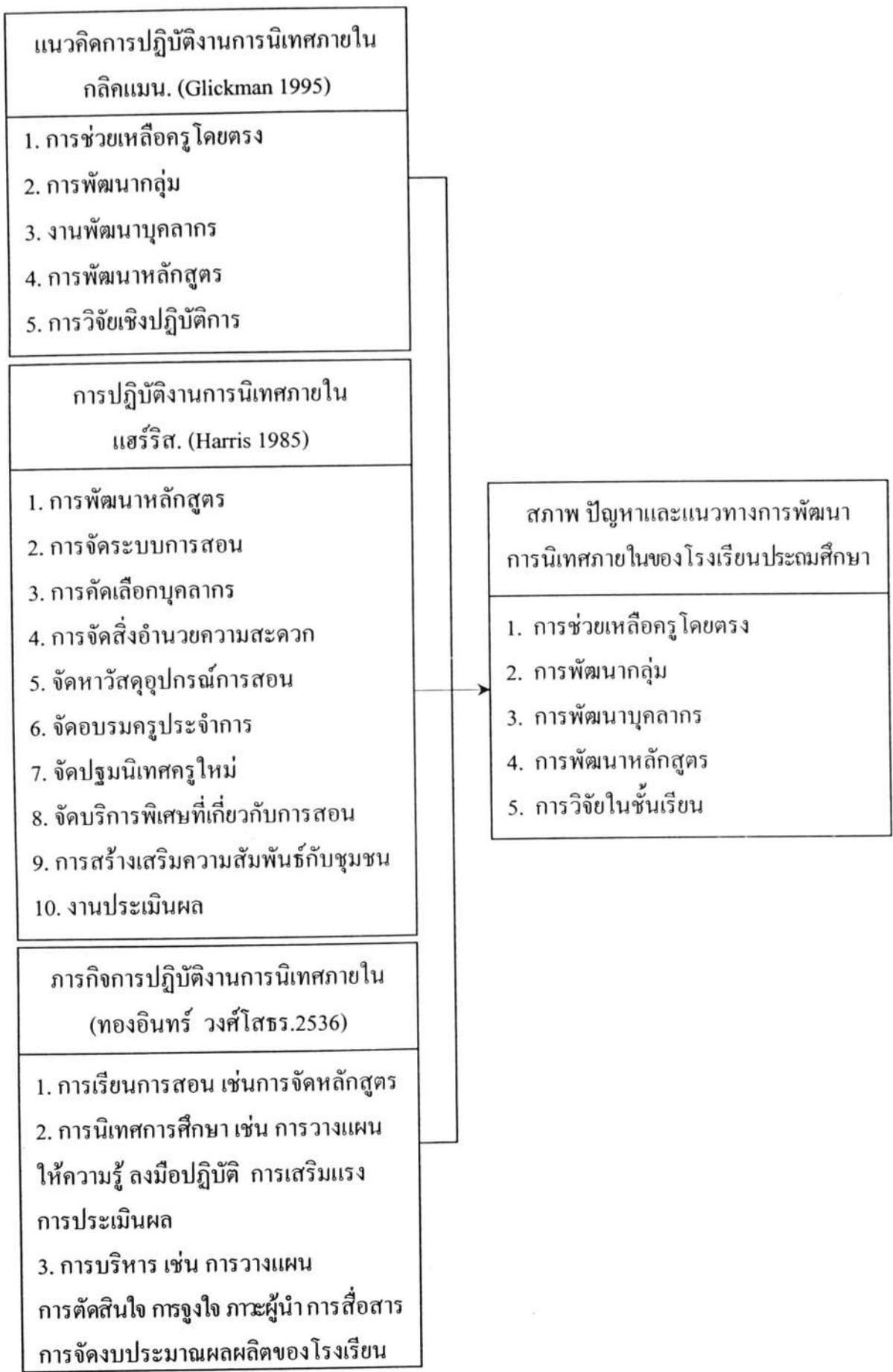
ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนภายใน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดดำเนินการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนของ กลิคแมนและคณะ (Glickman and others 1995 : 8) งานหลักที่สำคัญในการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนของ แฮร์ริส (Harris 1990 : 13-14) และภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศของทองอินทร์ วงศ์โสธร(2536 : 161-162) จึงได้สรุปนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ที่สำคัญ 5 ด้าน ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยได้นำเสนอตามลำดับเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน

1.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

1.2 ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน

1.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

1.4 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

1.5 การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน

1.5.1 การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง

1.5.2 การพัฒนากลุ่ม

1.5.3 การพัฒนาบุคลากร

1.5.4 การพัฒนาหลักสูตร

1.5.5 การวิจัยในชั้นเรียน

1.6 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

1.7 ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน

1.8 แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน

2. การจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน

1. ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะช่วยปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องด้านวิชาการให้มีการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและส่งเสริมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา

จึงกล่าวได้ว่าการนิเทศภายในเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานวิชาการ นักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

คูสิต ทิวถนอม (2540:255) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศ การศึกษาในโรงเรียนเป็นความร่วมมือของทุกฝ่าย นับตั้งแต่ผู้บริหาร โรงเรียนลงไปอันที่จะ ปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพพัฒนาคุณภาพการทำงานของครูและ บุคลากรอย่างจริงจังต่อเนื่อง และเป็นกระบวนการเพื่อให้การศึกษาของนักเรียนก้าวหน้าไปอย่างมี ประสิทธิภาพ

ชารี มณีศรี(2542:201) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียนตั้งแต่ ผู้บริหารลงไปอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น

2. การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูใน โรงเรียนในการที่จะแก้ไขปรับปรุง พัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อ คุณภาพของนักเรียน

3. การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและสร้างสรรค์ให้ เกิดการปรับปรุง และพัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น โดยอาศัยบุคลากรของโรงเรียน

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ(2543:176)ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ในการพัฒนาการเรียน การสอนให้มีคุณภาพเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

กิ่ง ลิ้มประสาธ (2548 :14) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า เป็นกระบวนการ ดำเนินงานในการจัดกิจกรรมในทุกๆด้าน โดยความร่วมมือของผู้บริหาร และครูเพื่อส่งเสริมและ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งเป็นการพัฒนาศักยภาพ และส่งเสริม ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู อันจะนำมาซึ่งสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน

กรองทอง จิระเชชากุล(2550:4) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จใน การปฏิบัติงานตามภารกิจหลักได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริม พัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ให้เต็มตาม วัยและศักยภาพ หรือการนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึงการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร สถานศึกษากับครูในสถานศึกษานั้นในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มี ประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

กู๊ด (Good,1973 : 574) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศการศึกษาในโรงเรียน หมายถึง ความพยายามของผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่จะช่วยในการให้คำแนะนำแก่ครูหรือผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น การนิเทศการศึกษาช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านวิชาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการคัดเลือกแบบและปรับปรุงวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ช่วยในการเลือกจัดสรร วัสดุอุปกรณ์การสอน ปรับปรุงวิธีสอนและช่วยในการประเมินผลการเรียนการสอน

แฮร์ริส(Harris1985:10) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศการศึกษาในโรงเรียน คือ การกระทำใดๆที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อนักเรียนและสิ่งต่างๆ ในโรงเรียนกระทำต่อนักเรียนและสิ่งต่างๆในโรงเรียน เพื่อรักษามาตรฐานหรือเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนภายใต้ระเบียบแบบแผนอำนวยความสะดวกแก่การเรียนการสอนให้พัฒนาดีขึ้น และมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในด้านงานสอนเป็นสำคัญ

จากการที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน ของผู้บริหาร และครูเพื่อส่งเสริมสนับสนุน และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือครูให้รู้จักปรับปรุงวิธีสอน เนื้อหาการสอน การประเมินผลการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของการศึกษา รวมทั้งเป็นการพัฒนาศักยภาพ และส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู อันจะนำมาซึ่งสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2530 : 93-94) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพทางการเรียนการสอนภายในโรงเรียน เพราะถ้าไม่มีการนิเทศแล้ว ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนอาจจะเอาแบบอย่างที่ไม่ถูกต้องจากครูคนอื่น เช่น แบบอย่างจากครูที่สอนมานานๆ โดยไม่มีการปรับปรุงประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม

2. ครูควรได้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาความเจริญทางด้าน การเรียนการสอน และทางวิชาการ ถ้าครูไม่ได้รับการนิเทศอาจแสดงออกในทางที่ผิด เช่น มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ มีการขัดแย้ง หรือมีเจตคติแบบเสรีนิยมในการทำงาน นี้จะทำอะไรหรือสอนอย่างไรก็ได้ตามใจตนเอง

3. โรงเรียนต้องมีการนิเทศ เพราะโครงการที่ประกอบด้วยข้อมูลจากการนิเทศ จะสามารถช่วยในการจำแนกคุณภาพของครู และความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน นอกจากนี้ หลักฐานและข้อมูลต่างๆ ยังสามารถช่วยในการตัดสินใจหาบางอย่างของโรงเรียนได้

4. การนิเทศสามารถกระตุ้นแนะนำทางความคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน โดยเฉพาะในกรณีที่น่าเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ตลอดจนการวิจัยมาใช้จะเป็นการช่วยในการเก็บข้อมูลในการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ

5. โรงเรียนมีความจำเป็น ที่จะต้องอบรมครู โดยกระทำต่อเนื่องกันไป เพราะไม่มีหลักประกันได้ว่า ครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูมาแล้วจะเป็นครูที่มีคุณภาพคืออยู่ตลอดไป โดยไม่ต้องมีการนิเทศเพราะความก้าวหน้าทางวิทยาการเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

6. เพื่อเป็นการช่วยให้ครูได้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยทั่วไป ปรัชญาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้ครูดำเนินการสอนให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์

7. เพื่อเป็นการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของคณะครู ก่อให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายปลายทางอันเดียวกัน มีความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพครูที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่

ธีรวิมล ปทุมนพรัตน์และคนอื่นๆ(2533:7) ได้กล่าวสรุปถึง ความสำคัญของการนิเทศภายใน โรงเรียนไว้ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการนิเทศการศึกษาที่แทนการนิเทศภายนอกได้
2. การนิเทศภายในโรงเรียนช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนของตนเองให้มีคุณภาพขึ้น ไม่แพ้การนิเทศภายนอก
3. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นวิธีการช่วยตัวเองของโรงเรียนซึ่งจะทำได้ทันทีเมื่อมีความต้องการนิเทศ
4. การนิเทศภายในโรงเรียน ช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนของตนได้ในความถี่ที่สูงและประหยัดงบประมาณ
5. การนิเทศภายในโรงเรียนจัดทำโดยบุคลากรในโรงเรียน รู้ปัญหาด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนคืออยู่แล้ว ไม่ต้องเสียเวลาศึกษาเพิ่มเติมก็ดำเนินการช่วยเหลือครู อาจารย์ได้ทันที
6. การนิเทศภายในโรงเรียนกระทำภายในโรงเรียน โดยบุคลากรภายในโรงเรียนทำให้ครูอาจารย์ได้รู้สีกว่าตนได้มีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน และรู้สึกภาคภูมิใจว่าการบริหารเป็นประชาธิปไตย จึงทำให้ความร่วมมือในการนำวิธีปรับปรุงการเรียนการสอนมีแนวโน้มจะได้รับความร่วมมือสูงกว่าการนิเทศภายนอก

7. การนิเทศภายใน โรงเรียน เป็นวิธีการที่ผู้บริหาร โรงเรียน กระทำในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่โรงเรียนที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด

8. การนิเทศภายใน โรงเรียน เป็นวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียนแต่ละคนได้แสดงออกในการพัฒนาการสอนของตน นับเป็นการเสริมความสามารถพิเศษของบุคลากรรายบุคคลในด้านการสอน

9. การนิเทศภายใน โรงเรียน เป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนพบปะปรึกษา และแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์กันและกัน นับเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

10. การนิเทศภายใน โรงเรียน จะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการถูกตำหนิ การจับผิด และการกล่าวโทษที่ไม่เป็นธรรมในด้านการเรียนการสอน

11. การนิเทศภายใน โรงเรียน เป็นวิธีการที่ผู้บริหาร โรงเรียนกระทำแล้วได้มาซึ่งการพัฒนาคน คือ บุคลากร พัฒนาเยาวชน คือ ผู้เรียน และพัฒนางานการสอนให้มีประสิทธิภาพสูง

12. การนิเทศภายใน โรงเรียน เป็นวิธีการที่ทำได้ครบ ทำได้มาก ทำได้ดี ทำได้ทันที และทำได้เป็นระยะๆ

13. การนิเทศภายใน โรงเรียน ช่วยขจัดปัญหาความไม่เชื่อถือ ไม่เชื่อมั่นและไม่เชื่อใจบุคคลที่เป็นศึกษานิเทศก์จากภายนอกโรงเรียนได้

14. การนิเทศภายใน โรงเรียน ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถในการประเมินผลการสอนของตนเองคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาร่วมกัน กับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนภายใต้ความช่วยเหลือของบุคลากรในโรงเรียน และวางแผนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้

15. การนิเทศภายใน โรงเรียน เป็นวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรรู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น เข้าใจนักเรียน เข้าใจหลักสูตร และเข้าใจนวัตกรรมที่ใช้ประกอบการสอน

จากการที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน โรงเรียนมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนเพื่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน แก้ปัญหาภายในโรงเรียน ร่วมมือกันช่วยกันปรับปรุงงานด้านต่างๆ ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลดีในการดำเนินงานของโรงเรียนและพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้งานดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและเป็นการสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน

3. จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การกำหนดจุดมุ่งหมายที่แน่นอนชัดเจนเพื่อผู้ปฏิบัติจะได้ทราบแน่ชัดว่าต้องกระทำสิ่งใด อย่างไร เพื่อให้งานได้ดำเนินไปและสำเร็จลุล่วงตามต้องการ ได้กำหนดไว้ดังนี้

สังค อุทรานันท์(2530:12-13) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 4 ข้อ คือ

1. เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพสูงขึ้น
2. เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น กล่าวคือ เมื่อเกิดการนิเทศแล้วมีปัญหาจากการปฏิบัติงานน้อยที่สุด และผลงานที่ได้รับต้องมีคุณภาพสูงสุด
3. เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร กล่าวคือ เป็นการสร้างความมั่นใจ ความสุขและมีกำลังใจในการทำงานนั่นเอง

บันลือ พฤกษ์วัน(2537:80) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนคือ มุ่งพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับความรู้ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติ พัฒนางานซึ่งหมายถึงงานการเรียนการสอนและสร้างสรรค์ให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษาและการนิเทศ ตลอดจนได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในชุมชนในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้ทำงานด้วยความมั่นใจมีกำลังใจในการทำงาน ประสานงานและอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการนิเทศจากภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

กรองทอง จิระเชษฐกุล(2550:3) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 2 ประเภท คือ

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป ได้แก่
 - 1.1 เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนได้
 - 1.2 เพื่อพัฒนาความสามารถของครู
 - 1.3 เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้อ ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีจัดการเรียนรู้
 - 1.4 เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ
2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ในเรื่องต่อไปนี้
 - 2.1 เพื่อให้สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 2.2 เพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย
 - 2.3 เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการ เน้นทักษะกระบวนการคิด ฯลฯ

2.4 เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ วิชาการเรียนรู้ของครู

2.5 เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

2.6 เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้

2.7 เพื่อให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และปรับปรุงกระบวนการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เสถียร แสนอุบล(2552,ออนไลน์) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่ามุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุญ คำใจหนัก(2552,ออนไลน์) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า ต้องการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าใจแนวทางและวิธีการในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน รวมทั้งช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อให้วางแผนงานบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

กูด (Good 1973:574) ได้กล่าวถึงจุดหมขของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่าเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอน ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพและการพัฒนาตนเองในเรื่องการเลือกและปรับปรุงจุดประสงค์การสอน สื่อการสอน วิธีการสอนและประเมินผล การเรียน

กวิน (Gwynn1974:27-31) ได้กำหนดจุดหมขของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้คือ

1. เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจเด็กดียิ่งขึ้น
2. ช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. ช่วยเหลือครูในการจัดหาและเลือกสื่อการสอน
4. ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงวิธีสอน
5. ช่วยสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครูโดยการนำเอาความสามารถพิเศษของครูแต่ละคนมาช่วยเหลือครูคนอื่นๆ
6. ช่วยเหลือครูในการประเมินผลการเรียน
7. ช่วยกระตุ้นครูให้รู้จักประเมินผลการทำงานและความก้าวหน้าของตนเอง
8. ช่วยให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับผลสำเร็จมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
9. ช่วยกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม
10. เพื่อประชาสัมพันธ์การทำงานและความก้าวหน้าของโรงเรียนแก่ชุมชน

จากการที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า การนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาครู การสร้างความมั่นใจในการคิดและการปฏิบัติงานของครู การพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้า การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครู สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ตลอดจนการประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รับความร่วมมือ อันจะส่งผลถึงการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้

4. กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534: 8) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เป็นขั้นตอนนิเทศการศึกษาที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ มีขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพด้านต่างๆ เช่น
 - 1.1.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มประสบการณ์ ทุกชั้น
 - 1.1.2 ด้านอัตราการเข้าชั้น ทุกชั้น
 - 1.1.3 ด้านภาวะสุขภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐาน
 - 1.1.4 ด้านคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนด
- 1.2 สสำรวจ และประเมินความต้องการของครู
- 1.3 จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ
- 1.4 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ

กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผน หมายถึง การนำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการมากำหนดกิจกรรมตลอดจนแนวทางการ ปฏิบัติงานนิเทศ และจัดทำเป็นโครงการนิเทศภายในโรงเรียน

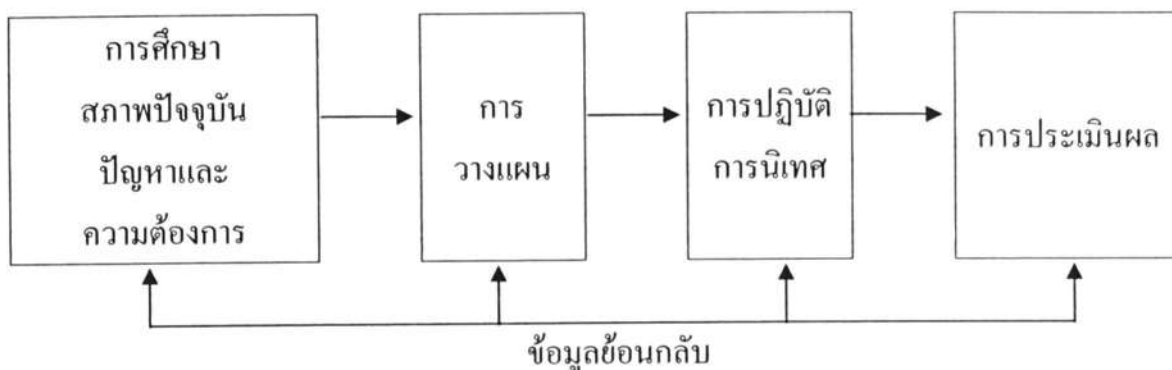
ขั้นที่ 3 การปฏิบัติกรนิเทศ หมายถึง การดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศ ควรดำเนินการ เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ควรจัดให้มีการประชุมคณะปฏิบัติงาน เพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ กิจกรรม สื่อ เครื่องมือ การบันทึกผล การประเมินผล และการสรุปผลการนิเทศ ปฏิบัติกรนิเทศ การดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้นิเทศไม่ควรละเลยเกี่ยวกับการเสริมแรงให้กำลังใจรับทราบปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศ และนำเอาปัญหาและความต้องการนั้นมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุน

ขั้นที่ 4 การประเมินผล

การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามขอบข่าย ดังนี้

- 4.1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- 4.2 ประเมินความคิดเห็นเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ
- 4.3 ประเมินกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
- 4.4 สรุปรวมผลการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุง

การปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534:9)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539:109-113) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอนพอสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ดำรวจข้อมูลสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานของโรงเรียนที่ต้องปรับปรุงหรือพัฒนาโดยเลือกเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม วิเคราะห์ข้อมูล ระบุสภาพปัญหา สาเหตุ และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ระบุความต้องการและกำหนดเป้าหมายการพัฒนา

2. ขั้นการวางแผนการนิเทศ เป็นการนำข้อมูลมาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา หรือความต้องการพัฒนามากำหนดกิจกรรม แนวการปฏิบัติงานนิเทศ

3. การสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาวิธีการนิเทศ สื่อนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ผู้นิเทศจัดหาหรือจัดทำเพื่อใช้ในการแนะนำช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศปรับปรุง หรือพัฒนางาน ส่วนเครื่องมือการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ผู้นิเทศใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

พัฒนางาน และใช้ในการประเมินผลการนิเทศ ซึ่งก่อนถึงขั้นการปฏิบัติการนิเทศ ผู้นิเทศจำเป็นต้องจัดทำสื่อ และเครื่องมือนิเทศให้ สอดคล้องกับขอบข่ายเนื้อหา ภารกิจในการนิเทศแต่ละครั้ง

4. การปฏิบัติการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนการปฏิบัติงาน โดยเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศเกี่ยวกับนิเทศใครจะนิเทศอะไร นิเทศอย่างไร บันทึกผล และสรุปผลการนิเทศอย่างไร กิจกรรม สื่อ เครื่องมือ การบันทึกผล การประเมินผล และสรุปผล การนิเทศ หลังจากนั้นปฏิบัติการนิเทศโดยดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ ผู้นิเทศต้องเสริมแรงให้กำลังใจและรับทราบปัญหา ความต้องการของผู้รับการนิเทศ

5. ขั้นการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติการนิเทศมาประเมินผล ผลการประเมินจะเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงพัฒนางาน ต่อไป แบบประเมินควรเกิดจากการร่วมคิดของผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้นิเทศกับผู้รับนิเทศ การประเมินอาจทำได้ 2 วิธีคือ ประเมิน โดยใช้เครื่องมือประเภทต่างๆ และประเมิน โดยการประชุม ระยะเวลา การประเมินอาจดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ประเมินความพร้อมก่อนดำเนินการ ประเมินระหว่างปฏิบัติการนิเทศ และประเมินหลังการดำเนินการนิเทศ ซึ่งเป็นการประเมินภาพรวมของการปฏิบัติการนิเทศตามโครงการ โดยประเมินองค์ประกอบของระบบการนิเทศทั้งด้านปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และผลกระทบ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 ข : 54-59) ได้กล่าวถึงขั้นตอนกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงสภาพปัจจุบันของสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำมาพัฒนา กับข้อมูลที่แสดงสภาพปลายทาง หรือสภาพความสำเร็จของงาน ถ้าข้อมูลแสดงสภาพปัจจุบันสอดคล้องกับข้อมูลแสดงความสำเร็จของงาน หรือดีกว่า หรือสูงกว่า แสดงว่าความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขไม่มี แต่จะต้องมีการเพิ่มความคาดหวังให้พัฒนาต่อไป แต่ถ้าข้อมูลแสดงสภาพปัจจุบันไม่สอดคล้องกับข้อมูลแสดงสภาพความสำเร็จของงาน หรือด้อยกว่า ก็แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้ คือ

- 1.1 กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน
- 1.2 กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์ประเมิน
- 1.3 กำหนดแหล่งข้อมูล
- 1.4 กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.5 สร้างเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.6 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.7 วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำเป็นสารสนเทศ

1.8 พิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศแสดงสภาพปัจจุบันกับสภาพความสำเร็จของงานหรือสภาพปลายทางโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาต่อไปหรือไม่

1.9 เขียนข้อความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

1.10 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่พัฒนาและนำเสนอ ให้ตระหนักถึง ความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ผล หรือข้อมูลที่ได้จากการประเมิน และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของงาน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดจุดที่จะพัฒนาและประเมินแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา การเลือกจุดที่จะพัฒนาให้เหมาะสม ทำให้การนิเทศภายในของโรงเรียนมีโอกาส และประสบความสำเร็จจุดที่อาจพิจารณาด้านต่างๆ ได้ดังนี้ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อวิชาชีพ ค่านิยมการพัฒนาตนเอง ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียน

3. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนาเป็นการพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้มีความเป็นไปได้ หรือมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุด โดยคำนึงจุดที่จะพัฒนา หรือขีดจำกัดของหน่วยงาน มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้คือ รวบรวมข้อมูล แนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา พิจารณาแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ และเลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดที่จะให้บรรลุความต้องการ

4. การลงมือปฏิบัติ เป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอนการดำเนินการและกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ คือ

4.1 กำหนดรายละเอียดการดำเนินการ

4.2 กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ ซึ่งได้แก่ งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

4.3 กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ

4.4 วางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.5 จัดทำแผนนิเทศของโรงเรียน

4.6 ประชุมชี้แจง และมอบหมายให้ตรงความสามารถของผู้นิเทศ

4.7 ผู้นิเทศจัดทำปฏิทินนิเทศ และประสานปฏิทินนิเทศกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

4.8 ผู้นิเทศจัดกิจกรรมนิเทศตามแผนที่ได้รับมอบหมายตามปฏิทินนิเทศที่กำหนดไว้

4.9 ผู้นิเทศบันทึกการนิเทศ และผลการนิเทศตามกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย และรายงานผลการนิเทศให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบ

5. การติดตามประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข เป็นการรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศ และผลที่ได้ระหว่างดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนนิเทศ ข้อมูลที่ได้นำมาเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของแผนนิเทศ หากพบว่าไม่เป็นไปตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไร และหาวิธีพัฒนาให้ดีขึ้น หรือหากพบว่าการดำเนินการตามแผนนิเทศบรรลุผลที่คาดหวังไว้ แต่จากการดำเนินการพบว่า มีวิธีการที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า ก็อาจพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกได้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2541ค :138) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของโรงเรียน
2. การวางแผน กำหนดทางเลือกการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของโรงเรียน
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือตลอดจนพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่จะใช้ในการนิเทศ
4. การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ได้แก่ การลงมือปฏิบัติตามแผน โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่กำหนดและพัฒนาขึ้น
5. การประเมินผลและรายงานผล คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน
 - 5.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของโรงเรียน
 - 5.2. การวางแผน
 - 5.3 การสร้างสื่อ เครื่องมือ และ พัฒนาวิธีการนิเทศ
 - 5.4 การปฏิบัติการนิเทศ
 - 5.5 การประเมินผลและรายงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2550 ข : 450) ได้ให้ความหมายกระบวนการนิเทศว่า หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินงานและการปฏิบัติงานการนิเทศอย่างมีระบบ มีการประเมินสภาพการทำงานการจัดลำดับงานที่ต้องออกแบบการทำงาน การประสานงาน ตลอดจนการอำนวยความสะดวกให้งานลุล่วงไป

แฮริส (Harris, 1990 : 13-15) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ประเมินสภาพการทำงาน(Assessing) เป็นกระบวนการนิเทศการศึกษาถึงสภาพต่างๆ รวมทั้งข้อมูลที่เป็นที่จำเป็นที่จะนำมาเป็นตัวกำหนดถึงความต้องการจำเป็น เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2. จัดลำดับความสำคัญของงาน(Prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์และกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญ

3. การออกแบบวิธีการทำงาน(Designing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการ ต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

4. จัดสรรทรัพยากร(Allocating resources) เป็นกระบวนการแบ่งและกำหนดทรัพยากร ต่างๆ เพื่อนำ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ที่สุด

5. ประสานงาน(Coordinating) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคน เวลา วัสดุอุปกรณ์และ สิ่งอำนวยความสะดวกทุกอย่าง เพื่อจะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จของงานใน กระบวนการประสานงาน

6. นำการทำงาน(Directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดสภาพ ที่เหมาะสม สามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด

จากการที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน เป็นขั้นตอน การดำเนินงานที่สำคัญที่ช่วยให้การนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย การศึกษาสภาพของปัญหาและความต้องการของโรงเรียน การวางแผนการนิเทศการให้ความรู้ การปฏิบัติการณ์เทศ การประเมินและรายงานผล

5. การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร โรงเรียนและ ผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเพื่อใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน เพราะ เป็นกิจกรรมย่อยที่สุดในการนิเทศภายใน โรงเรียนได้มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

สัจด์ อุทรานันท์ (2530:203) ได้กล่าวถึง การแบ่งขอบเขตงานการนิเทศภายใน โรงเรียน ไว้ 2 ประเภทดังนี้

1. งานหลักเป็นงานสำคัญถือได้ว่าเป็นหน้าที่ของโรงเรียน โดยตรงหากครูและบุคลากร ไม่ได้เอาใจใส่ต่องานเหล่านี้ก็ถือว่าเป็นความล้มเหลวที่สุด งานหลักที่ครูและบุคลากรในโรงเรียน จะต้องปฏิบัติและถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่งจะประกอบด้วย

1.1 หลักสูตร ได้แก่ การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น การสร้าง หลักสูตรเพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่น การจัดแผนการสอน ตารางสอน จัดชั้นเรียน จัดครู เข้าสอน การผลิตสื่อและอุปกรณ์การสอนและการจัดกิจกรรมในหลักสูตร

1.2 การเรียนการสอน ได้แก่ การพัฒนาเทคนิควิธีการสอน เทคนิคในการจัดกิจกรรม การสอน การใช้สื่อและอุปกรณ์การสอน

1.3 การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ได้แก่ การสร้างข้อทดสอบ วิธีการวัดและประเมินผล งานทะเบียนวัดผลและรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน

2. งานสนับสนุนวิชาการ เป็นงานสนับสนุนหรือส่งเสริมให้งานหลักดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งอาจจะจัดให้มีการนิเทศเพื่อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ

2.1 งานที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ ได้แก่ การใช้ประโยชน์จากบริเวณโรงเรียน การใช้อาคารเรียน ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการในวิชาต่าง ห้องโสตทัศนูปกรณ์ ห้องแนะแนว

2.2 งานธุรการการเงิน ได้แก่ การปฏิบัติงานธุรการ การเงินและพัสดุ

2.3 งานกิจการนักเรียน ได้แก่ การจัดกิจกรรมนักเรียน การบริการด้านสุขภาพอนามัย โครงการอาหารกลางวัน

2.4 งานความสัมพันธ์กับชุมชน ได้แก่ การศึกษาเกี่ยวกับชุมชน การบริการชุมชน งานสมาคมครูและผู้ปกครอง

ทองอินทร์ วงศ์โสธร(2536 :161-162)ได้กล่าวถึง ภารกิจที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

โรงเรียนมีฐานะเป็นระบบมีกระบวนการแปรสภาพของโรงเรียนได้แก่

1. กระบวนการเรียนการสอน เช่น การจัดหลักสูตร

2. กระบวนการนิเทศการศึกษา เช่น การวางแผน ให้ความรู้ ลงมือปฏิบัติ การเสริมแรง การประเมินผล

3. กระบวนการบริหาร เช่น การวางแผน การตัดสินใจ การจูงใจ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การจัดงบประมาณผลผลิตของโรงเรียน ประกอบด้วย

3.1 ผลผลิตเกี่ยวกับตัวนักเรียน เช่น ความรู้ เจตคติ ทักษะ พัฒนาการ การสำเร็จการศึกษา

3.2 ผลผลิตเกี่ยวกับครู เช่น ความพึงพอใจของครู พัฒนาการของครู การลา การขาด การขอย้ายออก

3.3 ผลผลิตอื่นๆ เช่น นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ ความสัมพันธ์กับชุมชน แฮร์ริส (Harris 1985 :13-14) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. งานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร (Development curriculum) ซึ่งเป็นงานเกี่ยวกับการวางโครงสร้างหลักสูตร ทำประมวลการสอน โดยกำหนดตัวผู้สอน โครงการสอน วัน เวลา สถานที่ และวางแผนวิธีสอน ตลอดจนการสร้างเกณฑ์มาตรฐานและบรรจุหน่วยวิชาต่างๆ ลงในการสอน

2. การจัดระบบการสอน (Organizing for instruction) เป็นการจัดระบบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการนำหลักสูตรไปใช้ เช่น การแบ่งกลุ่มนักเรียน การจัดตารางสอน

3. การคัดเลือกบุคลากร (Staffing) โดยเลือกสรรให้เหมาะสมกับงาน มีการสรรหา การสอบคัดเลือกและการเก็บรักษาทะเบียนเกี่ยวกับตัวบุคลากร

4. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก (Providing facility) เช่นการออกแบบและจัดเตรียม สิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้สอน รวมถึงการจัดวางแผนอาคารเรียนที่ถูกต้องมีการแนะนำ ให้สามารถหยิบสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านั้นมาใช้ได้ง่าย

5. จัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอน (Providing materials) ตรวจสอบและต้องเลือกวัสดุอุปกรณ์ การสอนที่จะนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการสอน

6. จัดอบรมครูประจำการ (Arranging for in – service education) เป็นการจัดกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ครูประจำการ อันจะส่งผลให้ครูมีความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพทางด้าน วิชาการยิ่งขึ้น

7. จัดปฐมนิเทศครูใหม่ (Orienting new staff members) เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลต่างๆ ให้รู้และเข้าใจในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เป็นการลดอุปสรรคในการปฏิบัติงานอันจะทำให้ งานประสบความสำเร็จมากขึ้น

8. จัดบริการพิเศษที่เกี่ยวกับการสอน(Relating special service) รวมทั้งบริการต่างๆที่ ช่วยในการสอน ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนให้มากที่สุด

9. การสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน(Developing public relation)ในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการเรียนการสอน การแจ้งข่าวความเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้ชุมชนทราบ แสวงหาความ ช่วยเหลือจากชุมชนตลอดจนการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

10. งานประเมินผล(Evaluation) จัดให้มีการประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อหา จุดอ่อนที่จะได้ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งหมายถึงการวางแผน การสร้าง เครื่องมือ การจัดดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลและการตัดสินใจเพื่อ การปรับปรุงการเรียนการสอนด้วย

กลิคแมน (Glickman 1995 : 285 - 418) ได้กล่าวถึง แนวคิดในการปฏิบัติงานการนิเทศ ภายในโรงเรียนไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct assistant to teacher)
2. การพัฒนากลุ่ม (Group development)
3. งานพัฒนาบุคลากร (Staff development)
4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development)
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research)

รายละเอียดของการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ด้าน มีดังนี้

5.1 การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct assistant to teacher)

เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้ที่ทำหน้าที่ในการนิเทศที่ผู้บริหารมอบหมายให้ดำเนินการ โดยบริการครูในเรื่อง การสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูโดยตรงในการปรับปรุงการสอน ตลอดจนแนะนำผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ครู จุดประสงค์ของการให้ความช่วยเหลือ มีสัมพันธภาพการช่วยเหลือ เป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการพัฒนาการนิเทศ ผู้ที่ให้ความช่วยเหลือ คือ ผู้นิเทศ ทำหน้าที่นิเทศการสอนให้แก่ผู้รับความช่วยเหลือ คือครูฝึกสอน และครูประจำการ การให้ความช่วยเหลืออาจจะไม่เกิดประสิทธิภาพผลของการช่วยเหลือที่แท้จริงเสมอไป ถ้าหากว่าผู้ขอรับการช่วยเหลือไม่เห็นความสำคัญของสิ่งนั้น การเสนอให้ความช่วยเหลืออาจชักนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ ทำให้ประสิทธิภาพของกระบวนการให้ความช่วยเหลือตกต่ำลงด้วย

วัชรวิภา เล่าเรียนดี(2541:143:144) ได้กล่าวถึง วิธีการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยการนิเทศแบบคลินิกว่า มีลักษณะสำคัญคือ การมุ่งเน้นที่ปฏิสัมพันธ์โดยตรงของครูกับผู้นิเทศ เพื่อให้ครูมีการพัฒนาในอาชีพ การนิเทศแบบคลินิกนั้นแตกต่างจากการนิเทศโดยทั่วไปเพราะเป็นการนิเทศที่เป็นระบบของการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนครูในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนโดยเฉพาะ เป็นการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงในการปฏิบัติจริง การนิเทศแบบคลินิกจึงต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดียิ่งระหว่างครูและผู้นิเทศมากกว่าการนิเทศในรูปแบบอื่นๆ นั่นคือ จะต้องสร้างความรู้สึกร่วมกันที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน เป็นเพื่อนร่วมงานและใช้ความเป็นมิตรตลอดวัฏจักรของการนิเทศ หัวใจของการนิเทศแบบคลินิกก็คือความสัมพันธ์ที่ดีต่อเนื่องตลอดไปของผู้นิเทศและครู โดยมุ่งการปรับปรุงในอาชีพให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

กลิคแมนและคณะ (Glickman and others 2001:282-284) ได้กล่าวถึงการนิเทศแบบคลินิกว่ามีลักษณะสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

1. งานและขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศ เป็นสิ่งที่ผู้นิเทศต้องกระทำมีดังนี้คือ

1.1 การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้นิเทศ โดยผู้นิเทศต้องมีความจริงใจพร้อมที่จะช่วยเหลือ และชี้แนะแนวทางให้แก่ครู

1.2 การประชุมก่อนการสังเกตเพื่อร่วมวางแผนการสอนกับครู เริ่มตั้งแต่การสอน การสรุปความคิดรวบยอดหรือแนวคิดของบทเรียนที่จะสอน การเลือกเทคนิควิธีที่จะใช้ในการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ และวิธีการในการประเมินผลการสอน และมีการกำหนดยุทธวิธีที่จะใช้ในการสังเกตการสอนของครู ด้วยการตกลงร่วมกันให้ชัดเจนว่าครูต้องการให้สังเกตเรื่องอะไร จะใช้วิธีการหรือเครื่องมือชนิดใดในการสังเกตแต่ละครั้ง โดยให้สอดคล้องกับเรื่องที่ต้องการสังเกต เช่น ให้สังเกตการณ์ใช้คำถามของครู การมีปฏิสัมพันธ์ทางวาจาระหว่างครูกับนักเรียน เป็นต้น

1.3 การเข้าสังเกตการสอนในชั้นเรียนตามตารางปฏิบัติการที่กำหนด

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตด้วยการวิเคราะห์จากพฤติกรรมการสอนของครูที่ผู้นิเทศสังเกตได้ และบันทึกไว้ตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในห้องเรียน

1.5 การกำหนดยุทธวิธีที่จะใช้ในการประชุมเพื่อเสนอข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากการบันทึกการสังเกตด้วยการกำหนดจุดประสงค์ กระบวนการในการประชุม เป็นต้น ประชุมครูเพื่อเสนอข้อมูลตามยุทธวิธีที่ได้กำหนดไว้

1.6 วางแผนร่วมกับครู เพื่อการสังเกตครั้งต่อไปด้วยการกำหนดพฤติกรรม การสอนและ/หรือทักษะในการสอนบางประการที่ครูต้องการที่จะพัฒนาหรือปรับปรุง

1.7 เป็นการเริ่มต้นที่จะทำให้มีการร่วมวางแผนการสอนกับครูตามขั้นตอนที่ 1.2 อีก ซึ่งทำให้การนิเทศแบบคลินิกนี้ครบวงจรและมีความต่อเนื่อง

2. หลักการและเทคนิคในการนิเทศแบบคลินิก

ในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ขั้นตอนของผู้นิเทศ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและครุมีความพึงพอใจต่อการนิเทศที่ได้รับ ผู้นิเทศจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการนิเทศและควรนำทักษะด้านเทคนิคในการนิเทศที่ฝึกฝนแล้วไปใช้ กล่าวคือผู้นิเทศควรยึดแนวทางเชิงวิทยาศาสตร์ เชิงความมีเหตุผล และเชิงการใช้ศาสตร์อย่างมีศิลป์เป็นหลักในการปฏิบัติ สำหรับเทคนิคในการปฏิบัติงานผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศแบบคลินิกได้เสนอเทคนิคที่ผู้นิเทศควรฝึกฝนถึง 32 เทคนิค ซึ่งต้องใช้เวลาอยู่ในการปฏิบัติงานนิเทศทั้ง 7 ขั้นตอน ตัวอย่างเช่น เทคนิคในการบันทึกข้อมูล เทคนิคฟังให้มาก พูดให้น้อย เป็นต้น

สุนน อมรวิวัฒน์ (2552:ออนไลน์) ได้กล่าวถึง วิธีการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยใช้กลยามิตรนิเทศ แนวคิดที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบกลยามิตรนิเทศ คือ หลักธรรมความเป็นกลยามิตรของพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย ได้แก่ ความมีน้ำใจ การร่วมทุกข์ร่วมสุข การช่วยเหลือเกื้อกูล แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ด้วยการยอมรับนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน หลักการ การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่ได้ผลนั้น เริ่มต้นจากศรัทธาที่ครูมีความตั้งใจที่จะไปปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่ช่วยส่งเสริม แนะนำวิธีการต่าง ๆ ด้านการเรียนการสอน ทั้งนี้หากได้แรงหนุนอีกด้านหนึ่ง คือ การแนะนำช่วยเหลือ ให้แบบอย่าง จากเพื่อนครู ด้วยกันในรูปแบบกลยามิตรนิเทศ ก็จะช่วยเป็นพลังผลักดันให้ครูได้ตระหนักและมองเห็นขั้นตอนการสอนที่เป็นจริง ชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนของตนได้ดีขึ้น รูปแบบกลยามิตรนิเทศ เป็นการชี้แนะและช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน มีหลักการนิเทศที่เน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การสร้างศรัทธา ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธา เพื่อให้เพื่อนครูยอมรับและเกิด

ความสนใจที่จะใฝ่รู้ที่ ใฝ่ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้

2. การสาธิตรูปแบบการสอน ผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ชัดว่าการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริงๆ และเพื่อนครูสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ในชั้นเรียนได้

3. การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะต้องมีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ มีการร่วมคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

4. การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป

สรุป รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1. เปิดใจ ผู้รับการนิเทศจะต้องทบทวนการวัดและประเมินผลตนเอง ประเมินผลงาน ประเมิน โดยกัลยาณมิตรและประเมินพัฒนาการเรียนรู้

2. ให้อใจ ผู้นิเทศจะต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศ เพื่อสร้างสายใยแห่งความสัมพันธ์ เพื่อ แจ่มจูงหมาย จัดเวลาและกำหนดแผนงาน

3. ร่วมใจ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องร่วมคิดร่วมทำ โดยผู้นิเทศอาจจะแนะนำ สาธิต เป็นแบบอย่าง ให้ฝึกทำแผนการสอน ฝึกสร้างสื่อการเรียนการสอน วิจัยในชั้นเรียน และเรียนรู้การวัดและประเมินผล

4. ตั้งใจ สร้างสรรค์คุณภาพ ผู้นิเทศทดลองปฏิบัติจริง ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดต่อสื่อสาร เชื่อมเขียน ช่วยกันแก้ปัญหาและให้กำลังใจ

5. เงื่อนไข ในการนิเทศแบบกัลยาณมิตรนั้น ผู้นิเทศจะต้องไม่มุ่งด้านปริมาณ แต่จะต้องสานพลังอาสา เสวนาร่วมกันสร้างความเป็นมิตร ฝึกคิดมุ่งมั่น ปฏิบัติทุกวันและบันทึกแนวทางจากการที่นักกรศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงนั้น เป็นการส่งเสริมสนับสนุน การให้ความช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูโดยตรง ในการปรับปรุงการสอน ตลอดจนให้คำแนะนำผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ครู และมีสัมพันธภาพที่ดีในการช่วยเหลือ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างกัลยาณมิตร

5.2 การพัฒนากลุ่ม (Group development)

เป็นงานเกี่ยวกับการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนสอนในโรงเรียน การทดสอบความรู้ รวมทั้งทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และการฝึกให้ครูรู้จักทำงานกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนากลุ่มเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งผู้บริหารจะต้อง

สามารถทำให้แต่ละคนในกลุ่มมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยแท้จริง จะต้องทำให้แต่ละคนเข้าใจองค์การ เข้าใจบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของงาน เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและระเบียบข้อบังคับ ต่างๆ ภายในองค์การ เข้าใจถึงเพื่อนร่วมงานและขอบข่ายการบังคับบัญชาภายในกลุ่มงานของตน สามารถร่วมกันแก้ปัญหาและช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้

ปัจจุบันเรื่องของกลุ่มได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางได้มีผู้นำเอา “กลุ่ม” ไปเป็นเครื่องมือในการทำงานและดำเนินงานในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น นำไปใช้ในการศึกษา การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาองค์การ การพัฒนาชนบท เป็นต้น คำว่า “กลุ่ม” มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535 : 127) ได้กล่าวถึงกลุ่มว่า กลุ่ม หมายถึง บุคคลจำนวนหนึ่งที่มีปฏิสัมพันธ์กัน มีความรู้สึกทางจิตใจต่อกันและมีการรับรู้ถึงความเป็นกลุ่ม

เสถียร จิรรังสีมันต์ (2552, ออนไลน์) กลุ่ม หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกันหรือมาปรึกษาหารือกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อที่จะแก้ไขหรือจัดข้อขัดข้องในเรื่องนั้นๆ หรือปัญหานั้นๆ ให้หมดไป หรือให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของตนเองที่มีจุดหมายเอาไว้

จะเห็นได้ว่ากลุ่มต้องมีลักษณะดังนี้คือ มีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกัน ทุกคนมีการติดต่อเกี่ยวข้องกัน ปรึกษาหารือกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือมีปฏิสัมพันธ์กัน มีพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของตนและมีจุดประสงค์ในการทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

สกลิต ทองคำ (2542:77-79) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่จำเป็นในการพัฒนากลุ่ม มี 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. สมาชิกในกลุ่ม จะทำงานมีประสิทธิภาพได้นั้นสมาชิกควรมีลักษณะดังนี้

1.1 มีความสามารถในการประยุกต์หลักการทฤษฎีและแผนให้เป็นภาคปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงความตั้งใจในการทำงาน โดยยึดมั่นอุดมการณ์ของกลุ่ม ยอมรับวัตถุประสงค์ที่ได้ช่วยกันกำหนด

1.2 มีวินัยในตนเอง มีความจริงใจ ซื่อตรง และเชื่อใจเพื่อนร่วมงาน ไม่ทอดทิ้งง่ายๆ นอกเสียจากจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหัน

1.3 มุ่งมั่นที่จะสร้างโครงสร้างขององค์กรให้มั่นคง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบ แต่บางครั้งจะขาดการยืดหยุ่นและไม่ยอมละความคิดเห็นที่ไม่มีสิ่งสนับสนุน แต่ขณะเดียวกัน ก็พร้อมจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผน ถ้าเป็นข้อเสนอที่มีข้อมูลอ้างอิงที่มีเหตุผลที่เชื่อถือได้

1.4 ขอบแข่งขันเพื่อรักษาสถานภาพของกลุ่ม บางครั้งอาจจะมีการกระทบกระเทือนเพื่อนร่วมงานเนื่องจากการแสดงออกเพราะการวิพากษ์วิจารณ์

2. ผู้นำกลุ่ม เป็นบุคคลหนึ่งที่สำคัญที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำในกลุ่มจึงควรมีคุณลักษณะดังนี้

2.1 ชอบแสดงออก มีภาวะผู้นำสูง การดำเนินงานจะยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานเป็นหลัก การใช้อำนาจมีบ้างแต่จะใช้ก็ต่อเมื่อมีเหตุผลเพียงพอ

2.2 ให้เกียรติ เชื่อถือ ไว้วางใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน เว้นเสียจากปรากฏอย่างเด่นชัดว่าแย่มากจริงๆ ไม่มีความอิจฉาริษยาเพื่อนร่วมงาน ไม่เคร่งครัดต่อระเบียบวินัยมากนัก ระดับสติปัญญาและความคิดริเริ่มไม่สูงหรือด้อยเกินไป

2.3 มีความสามารถในการวิเคราะห์สมาชิกในกลุ่มได้ว่าใครมีจุดเด่นจุดด้อยในเรื่องใด สามารถที่จะดึงความสามารถของสมาชิกทุกคน และระดมทรัพยากรนอกกลุ่มมาผสมผสานก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มมากที่สุด รวมถึงคบคนง่าย พุดเก่ง พุดเป็น และเป็นนักฟังที่ดี

2.4 เป็นผู้ทำให้เป้าหมายของกลุ่มกระจ่างชัดเจนและสามารถทำกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติได้เป็นผู้คัดเลือกปัญหาให้กลุ่มพิจารณาลำดับความสำคัญเมื่อมีการอภิปราย จะไม่แสดงลักษณะโอ้อวดยกตัว การนำเสนอทางความคิดมักจะออกมาในรูปของคำถามมากกว่าจะเสนอแบบสำเร็จรูป เขาจะสรุปความคิดของกลุ่มให้สมาชิกพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ถ้าจะต้องมีการตัดสินใจ เขาจะต้องตัดสินใจ เขาจะใช้ความอดทนโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้อภิปรายจนเป็นที่พอใจแล้วจึงหาข้อยุติ

3. ผู้ประสานงานในกลุ่ม ก็เป็นอีกบุคคลหนึ่งที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้ประสานงานจึงควรมีลักษณะดังนี้

3.1 ชอบแสดงออก ให้เกียรติ ยกย่องคนอื่น เป็นที่รักขอบพองของทุกๆคน ระมัดระวังและควบคุมอารมณ์ตนเองเป็นอย่างดี ให้ความสำคัญแก่เพื่อนร่วมงาน ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับประวัติและครอบครัวของสมาชิกในกลุ่ม คอยให้กำลังใจช่วยเหลือสมาชิก เสนอความคิดเห็นอะไร เขาจะให้การสนับสนุนมากกว่าที่จะหักล้างหรือสร้างความคิดใหม่ขึ้นมาต่อต้าน

3.2 เป็นนักฟังที่ดี นักสื่อสารที่ดีเยี่ยม คอยเป็นตัวประสานสร้างความสามัคคีในกลุ่ม มักจะเป็นคนคอยไกล่เกลี่ยให้สมาชิกคืนดีกันเมื่อสมาชิกเกิดความแตกแยก

3.3 เป็นคนที่มีความหวังดีต่อกลุ่ม หากกลุ่มอยู่ในสภาพยุ่งยากลำบากเขาจะพยายามทำทุกวิถีทางที่จะสร้างความเข้าใจให้กับสมาชิกเพื่อคลี่คลายไปในทางที่ดี การที่เขาไม่ชอบโต้แย้งทำให้ดูเหมือนว่าเขาอ่อนแอ แต่ความจริงเขาพร้อมที่จะต่อสู้ ถ้ามีเหตุการณ์ใดที่จะทำให้กลุ่มแตกแยก

4. การจัดการในกลุ่ม เป็นองค์ประกอบเดียวที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคล แต่ผู้ปฏิบัติคือบุคคล การจัดการในกลุ่มมีองค์ประกอบดังนี้

4.1 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของกลุ่มต้องชัดเจนรวมถึงการมีขอบเขตที่แน่นอนในการปฏิบัติงาน

4.2 การกำหนดตัวบุคคลและการกำหนดหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มว่าใครจะปฏิบัติหน้าที่อะไร และงานนั้นจำเป็นต้องใช้สมาชิกกี่คน

4.3 การกำหนดวิธีการทำงานของกลุ่มอย่างเป็นระบบ ซึ่งสมาชิกทุกคนต้องเข้าใจ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ รวมถึงมีการแสวงหาวิธีทำงานแบบใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อให้เหมาะสมกับงานและสถานการณ์

4.4 มีกลไกย้อนกลับเพื่อตรวจสอบผลงาน กระบวนการทำงาน และป้องกันการนำเข้ามาว่ามีข้อดีและข้อบกพร่องอะไร ถ้าหากพบข้อบกพร่องจะได้รับดำเนินการแก้ไข

4.5 มีการจัดเงื่อนไขในการเสริมแรงให้เหมาะสมกับสภาพและความสามารถขององค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นความตื่นตัวในการทำงานอยู่เสมอ

สตีต ทองคำ(2542:80-81) ได้กล่าวถึง หลักการพัฒนากลุ่มไว้ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การทำงานถ้ามีข้อขัดแย้ง มีความเครียดหรือมีสิ่งทีระคายเคืองอารมณ์ จิตใจ และร่างกาย ย่อมเป็นการลดประสิทธิภาพในการทำงาน การมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

2. ลักษณะของงาน งานบางประเภทจะต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ในขณะที่งานบางประเภทจะต้องการความหลากหลายของบุคลากร ดังนั้นในเบื้องต้นจะต้องพิจารณาและวิเคราะห์ลักษณะของงานที่กลุ่มจะต้องปฏิบัติ

3. ขนาดของกลุ่ม ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่ม ถ้ากลุ่มมีขนาดเล็กเกินไปก็ไม่เหมาะสมกับงานที่กว้างขวางหรือมีขอบข่ายมากๆ หรือถ้าเวลาที่เร่งรัดในบางครั้งก็ต้องใช้คนมากๆ จึงจะทำงานได้ตามกำหนดเวลา

4. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก มนุษย์สัมพันธ์จะช่วยในการประสานงานความร่วมมือในการคิด การทำงาน และการแก้ปัญหา และจะเสริมสร้างความสมานฉันท์ของกลุ่ม

5. การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นกลุ่มจะต้องยึดหลักการมีส่วนร่วม การประชุมปรึกษาหารือ การส่งข่าวสารเพื่อการปฏิบัติภารกิจ ล้วนแล้วแต่อาศัยการติดต่อสื่อสาร สมาชิกจะต้องมีความเข้าใจตรงกัน พูดภาษาเดียวกันจึงจะร่วมงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดระบบและกระบวนการติดต่อสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญของกลุ่ม

6. บทบาทหน้าที่ของสมาชิก สมาชิกของกลุ่มจะต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองว่า จะต้องปฏิบัติอะไร และอย่างไร เพื่อให้งานของตนเองมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่ม ไม่เป็นปัญหาหรือขัดขวางการทำงานของกลุ่ม

7. การปฏิบัติตามปทัสฐานของกลุ่ม แนวปฏิบัติ กฎ ระเบียบ ข้อตกลงในการปฏิบัติงานของกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง สมาชิกทุกคนจะต้องตระหนักถึงความสำคัญ ถ้ากลุ่มใดมีสมาชิกประเภทที่เรียกว่า “แกะดำ” ก็เป็นปัญหาของกลุ่ม

8. กระบวนการกลุ่ม การระดมกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด และลงมือปฏิบัติงานด้วยกันเป็นหลักการสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่มและเป็นหลักการของประชาธิปไตย หลักการข้อนี้ถ้าสมาชิกในกลุ่มไม่ตระหนักถึงความสำคัญและไม่ปฏิบัติแล้ว กลุ่มก็จะด้อยประสิทธิภาพหรืออาจจะล้มเหลวได้

9. การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถภาพของสมาชิกในการปฏิบัติงาน จะต้องใช้สมรรถภาพด้านความรู้ ด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะ สมรรถภาพทั้งสามด้านนี้จะต้องได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาเพราะสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความทันสมัยจึงจะช่วยให้บุคคลและองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า นอกจากนั้นการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลยังจะมีส่วนในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความต้องการแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลอีกด้วย

10. การสร้างขวัญกำลังใจของกลุ่ม สมาชิกที่มีขวัญกำลังใจดีย่อมมีความรักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสมานฉันท์กลมเกลียว ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเป็นทีม

บาส (Bass 1960 : 45) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของกลุ่มว่าจะเกิดขึ้นได้โดยมีลักษณะดังนี้ คือ ความผสมกลมกลืนที่เพิ่มขึ้นในขณะที่ความขัดแย้งหมดไป ความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับตอบสนอง ความสอดคล้องที่ชัดเจนระหว่างความสัมพันธ์ที่คาดหวังและที่เป็นจริงในหมู่สมาชิกดังนี้

1. พฤติกรรมของคนในกลุ่ม (Individual) สมาชิกในกลุ่มจะต้องร่วมมือกัน รวมพลังกัน ทั้งทางกายและสมอง โดยปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ รับผิดชอบจนเต็มความสามารถให้มากที่สุด ซึ่งบุคคลในกลุ่มแยกได้ 2 ประเภท คือ ประเภทแรก ผู้นำและหัวหน้า (leadership) ผู้นำที่ดีต้องสามารถสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกทำงานช่วยเพิ่มพูนพัฒนาสมรรถภาพของสมาชิก และในขณะเดียวกันจะต้องมีการปรับปรุงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำของตนให้เป็นไปตามที่สังคมยอมรับนับถือด้วย ประเภทที่สอง ผู้ตามหรือสมาชิก (follower of membership) สมาชิกทุกคนจะต้องทำความรู้จักกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยยึดหลักว่าแต่ละคนจะต้องทำตามบทบาทหน้าที่ของตน

2. เป้าประสงค์ของกลุ่ม (Group goals) กลุ่มจะดำเนินการไปได้ดีเมื่อสมาชิกทุกคน ในกลุ่มต้องร่วมมือกัน และสมาชิกทุกคนจะร่วมมือกันอย่างดี ต่อเมื่อเป้าประสงค์ของกลุ่มสามารถสนองความต้องการของสมาชิกทุกคนได้มากที่สุด เมื่อกำหนดเป้าประสงค์ได้แล้วการดำเนินงาน

ตามเป้าประสงค์จะต้องมีความกระจ่างชัดที่ทำให้ทุกคนมองเห็นได้ ผลที่ตามมาย่อมประกันได้ว่าสมาชิกทุกคนจะต้องร่วมมือกันจนเต็มความสามารถ เพื่อนำไปสู่เป้าประสงค์ที่กลุ่มต้องการ

3. ขนาดของกลุ่ม (Group size) กลุ่มจะมีจำนวนสมาชิกเท่าใดขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและสภาพแวดล้อมของกลุ่ม กลุ่มขนาดเล็กจะมีจำนวนสมาชิก 10 คน เป็นอย่างมาก และกลุ่มที่มีจำนวน 30 คนขึ้นไป จัดว่าเป็นกลุ่มใหญ่

4. บรรทัดฐานของกลุ่ม (Group norms) หมายถึง ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กลุ่มกำหนดให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มยึดถือและยอมรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติ บรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เป็นอันมาก เพราะบรรทัดฐานต่าง ๆ ในกลุ่มจะได้รับอิทธิพลมาจากทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของกลุ่ม กลุ่มที่มีบรรทัดฐานดีสมาชิกทุกคนยอมรับและเชื่อถือเป็นหลักในการปฏิบัติ ย่อมทำให้กลุ่มเกิดความมั่นคงและมีประสิทธิภาพแต่ถ้าบรรทัดฐานไม่เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม สมาชิกส่วนใหญ่ไม่พอใจย่อมทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาบน้อยลง

5. กำลังใจหรือขวัญของกลุ่ม (Group morale) กำลังใจของกลุ่มนั้นเป็นการรวมถึงกำลังใจของแต่ละคนภายในกลุ่ม เมื่อกำลังใจของสมาชิกแต่ละคนดี เขาก็ยินดีและเต็มใจที่จะร่วมกิจกรรมหรือมีบทบาทในกลุ่ม

6. การสื่อสารภายในกลุ่ม (Communication) เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้กลุ่มเกิดความมั่นคงได้ ในฐานะที่เราต้องเป็นสมาชิกของกลุ่ม จะต้องมึวิธีการที่จะทำให้การสื่อสารเกิดความเข้าใจตรงกัน

กลิคแมน (Glickman and others 2001:334) ได้กล่าวถึง การพัฒนากลุ่มให้มีประสิทธิภาพควรมีขั้นตอนดังนี้

1. การสังเกตพฤติกรรมกลุ่ม
2. การเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำภายในกลุ่ม
3. การจัดการกับสมาชิกที่ทำหน้าที่ไม่ถูกต้อง
4. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง
5. การเตรียมการประชุม
6. การจัดการกับกลุ่มขนาดใหญ่

จากการที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่าการพัฒนากลุ่มเป็นการปรับปรุงส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคคลภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการร่วมคิดร่วมทำงานให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนา กลุ่ม ผู้บริหารและผู้นิเทศต้องประสานงานการจัดการและชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร โดยปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาและแผนที่วางไว้ร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากร ทุก

ฝ่ายมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ภารกิจ มุ่งให้ความสำคัญในการลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากร อีกทั้งก่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มตามบทบาทหน้าที่ของตน

5.3 การพัฒนาบุคลากร (Staff development)

เป็นงานที่เกี่ยวกับการเสริมความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านวิชาการให้ครูผู้สอน ซึ่งเป้าหมายหลักของการพัฒนาบุคลากรก็คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

สมานทองสอน(2533 : 10-11) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นการส่งเสริมให้เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ

วิโรจน์ สารรัตนะ(2552,ออนไลน์)ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นที่ตระหนักกันดีว่าบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ที่สำคัญนั้น นอกจาก “ผู้บริหาร” แล้ว ก็คือครู “ครู” ที่จะต้องทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ครูที่มีภาระหน้าที่อื่นอีกหลากหลายที่จะต้องกระทำเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ครูที่จะต้องก้าวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูที่จำเป็นจะต้องมีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สำหรับแนวคิดการพัฒนาครูในโรงเรียนนั้นนักวิชาการทางการบริหารการศึกษาอีกหลายท่านให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่า การพัฒนาครูนั้นนอกจากจะคำนึงถึงความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในบริบททางสังคมแล้ว จะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์กรด้วย (Organizational context) นั่นคือ หากต้องการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีลักษณะเป็นเช่นไร ก็ต้องพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่เป็นไปตามสภาพที่ต้องการนั้น ดังนั้น หากพิจารณาถึงความคาดหวังให้มีการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนจากแหล่งต่างๆ เช่น จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) จากมาตรฐานการศึกษา และจากนโยบายแหล่งต่างๆ การพัฒนาครูก็จะต้องมุ่งให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ จากกระบวนการทัศน์เก่าสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน และด้านอื่นๆ ตลอดจนมุ่งก่อให้เกิดทัศนคติความเชื่อ และค่านิยมที่จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามกรอบแนวคิดของกระบวนการทัศน์ใหม่เหล่านั้น จึงจะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์กรตามข้อเสนอแนะของนักวิชาการหลายท่าน

อับเบิน และคณะ(Ubben and others 2001,อ้างถึงในวิโรจน์ สารัตนะ. 2552,ออนไลน์) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครูในโรงเรียนโดยให้ทัศนะว่า ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งระดับตัวบุคคลและกลุ่มบุคคล เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือความมีวุฒิภาวะ และมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นการมีทัศนะต่อกลุ่มครูว่าเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” การพัฒนาครูเหล่านั้นจึงจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาการเรียนรู้บางประการด้วย เช่น 1) ผู้ใหญ่ต้องการโอกาสในการกำหนดแผนงานและรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ของพวกเขาด้วยตนเอง 2) สิ่งที่พัฒนาควรสอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา 3) ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าเน้นเนื้อหาเป็นศูนย์กลางและ 4) ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ เป็นต้น ก็จะทำให้การพัฒนาครูนั้นเป็นไปอย่างได้ผล

อีกมิติหนึ่งในกระบวนการพัฒนาครู คือ การพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นเรื่องของการทำบางอย่างเพื่อให้ครูได้รับเนื้อหามากขึ้น ให้มีศักยภาพที่สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบัน มีกระบวนการที่ให้ความสำคัญกันมากคือ

1. กระบวนการที่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน (Results-driven education) นั่นคือแผนงานหรือโครงการพัฒนาครู จะต้องคำนึงถึงการส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการสอนเป็นไปในทางบวกที่จะส่งผลดีกับตัวผู้เรียน

2. กระบวนการเกี่ยวกับการคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) ซึ่งแผนงานหรือโครงการพัฒนาครูจะต้องมุ่งก่อให้เกิดรูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่คิดแบบแยกส่วน โดยคำนึงถึงว่าส่วนต่างๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร การสอน หรือการประเมินผล ต่างส่งผลซึ่งกันและกัน และต่างมีอิทธิพลร่วมกันที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. กระบวนการเกี่ยวกับการเป็นผู้กระทำ (Active) ให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในตัวครูด้วยตนเองแทนการเป็นผู้ถูกกระทำ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่น ดังนั้นแผนงานหรือโครงการพัฒนาครูควรต้องเสริมสร้างให้เกิดลักษณะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือประสบการณ์ หรือในลักษณะการริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นโดยกระบวนการกลุ่ม

กลิคแมน และคณะ (Glickman and others 1995, อ้างถึงในวัชรา เล่าเรียนดี.2541:173 - 174) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญและรายละเอียดของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การให้บริการบนพื้นฐานของแต่ละคน เพื่อวางแผน การพัฒนาบุคคลได้เหมาะสม
2. มีรูปแบบกิจกรรมและวิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้
 - 2.1 โปรแกรมติดตามช่วยเหลือและให้คำแนะนำ โดยครูที่มีประสบการณ์
 - 2.2 โปรแกรมการพัฒนาทักษะ การประชุมปฏิบัติการ การฝึกอบรมปฏิบัติการ

2.3 ศูนย์รวมครู ครูสามารถมาพบปรึกษาหารือ

2.4 การสัมมนาครู คณะครูร่วมกันเรียนรู้และฝึกประสบการณ์แบบเข้มในเฉพาะเรื่อง

2.5 การให้การสนับสนุน โดยกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยครูใน โรงเรียนมาแก้ปัญหาต่าง ๆ

ที่เกิดขึ้นร่วมกัน

2.6 การจัดเครือข่ายการปฏิบัติงาน ครูจาก โรงเรียนอื่นแลกเปลี่ยนข้อมูลสาระความรู้

ซึ่งกันและกัน

2.7 ผู้นำครูหรือวิทยากรแกนนำ การช่วยเหลือครูคนอื่น ๆ โดยผู้นำแกน

2.8 ครูในฐานะนักเขียนครูเขียนบทความ วารสารความรู้เกี่ยวกับนักเรียนความก้าวหน้าในอาชีพ

2.9 แผนการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ครูเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและ

จุดประสงค์ของการพัฒนาตนเอง

2.10 การร่วมโครงการ โรงเรียนร่วมวางแผนและดำเนินโครงการร่วมกับมหาวิทยาลัย

บริษัทธุรกิจต่าง ๆ ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

3. การเตรียมพัฒนาบุคลากร โดยการจัดฝึกอบรมครูต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญ 6 ประการดังนี้

3.1 การเชิญวิทยากรผู้พิเศษต้องบอกรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ

3.2 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการฝึกอบรม

3.3 การจัดเตรียมของว่างและกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ

3.4 ตรวจสอบสภาพห้องประชุม

3.5 ทดสอบวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

3.6 การประเมินผลการฝึกอบรม

การวางแผนการพัฒนาบุคลากร ผู้พิเศษควรจะต้องตรวจสอบรายการต่างๆ ที่ต้องการเตรียมการให้พร้อมก่อนเริ่มการพัฒนาบุคลากร โดยตรวจสอบรายการต่าง ๆ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แบบตรวจสอบรายการเพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

รายการ	ดำเนินการแล้วหรือ ยังไม่ได้ดำเนินการ
- ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงาน
- มีการวางแผนระยะยาว
- มีการผสมผสานระหว่างเป้าหมายในการพัฒนาทั้ง เป้าหมายบุคคลและของโรงเรียน
- โปรแกรมการพัฒนาคัดหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	ดำเนินการแล้วหรือ ยังไม่ได้ดำเนินการ
- การจัดการเวลาให้กับผู้มีส่วนร่วม
- ให้กำลังใจ ให้การสนับสนุนและให้รางวัล
- การปฏิบัติงานกับกลุ่มย่อย
- การพัฒนาทักษะชัดเจนเป็นรูปธรรมและเฉพาะ เจาะจง
- การพัฒนาทักษะการสาธิต การทดลองและการให้ข้อมูลย้อนกลับในระหว่างการฝึกการปฏิบัติการ
- ประชุมผู้มีส่วนร่วมเพื่อแก้ปัญหาดทดลองและการหาทางเลือก
- ผู้นำทางด้านการสอนและผู้นำของโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดขึ้น
- การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นไปตลอดเวลา

ที่มา : Carl D. Glickman, Stephen, and Jovita M, Ross-Gordon, Supervision of Instruction:A Developmental Approach (Boston:Allyn and Bacon,1995),338.

จากการที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริมความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ด้านวิชาการให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้โอกาสในการเรียนรู้แก่คณะครูในโรงเรียน ในการพัฒนาตนเอง ให้สอดคล้องกับความต้องการและระดับความสามารถ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้น

5.4 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development)

เป็นงานที่เกี่ยวกับการพิจารณาทบทวน และปรับปรุงเนื้อหาสาระในบทเรียน การวางแผนการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียน การดำเนินการจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีแนวทางไปสู่การปฏิบัติ หลักสูตรจึงเป็นเครื่องชี้้นำใน

การจัดเนื้อหาและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน หลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา มีนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

สจด์ อุทรานันท์(2532:16) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. หลักสูตร คือสิ่งที่สร้างขึ้นในลักษณะของรายวิชา ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาสาระที่ได้จัดเรียงลำดับความยากง่าย หรือเป็นขั้นตอนอย่างดี
2. หลักสูตรประกอบด้วยประสบการณ์ทางการเรียนซึ่งได้วางแผนไว้เป็น การล่วงหน้า เพื่อมุ่งหวังจะให้เด็กได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ
3. หลักสูตรเป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นสำหรับให้ประสบการณ์ทางการศึกษาแก่เด็กในโรงเรียน
4. หลักสูตรประกอบด้วยประสบการณ์ทั้งหมดของผู้เรียน ซึ่งเขาได้ทำและได้ตอบสนองต่อการแนะแนวทางของโรงเรียน

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534:171-174) ได้กล่าวถึงการบริหารหลักสูตรให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยปฏิบัติดังนี้

1. จัดให้มีปรัชญาของโรงเรียน
2. กำหนดนโยบายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ชัดเจน
3. สื่อสารให้ครูทุกคนเข้าใจ
4. เข้าใจหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร
5. จัดให้มีและทำเอกสารหลักสูตร
6. คัดเลือกและใช้ครูให้ถูกต้องตามความถนัด ความสามารถ
7. จัดให้มีและอำนวยความสะดวกด้านอาคารสถานที่และสื่อการสอน
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาขึ้นในโรงเรียน โดยการพัฒนาครูด้านการสอน
9. จัดให้มีการประชุมก่อนเปิดภาคเรียนเพื่อชี้แจงหลักสูตร แผนการสอน จัดทำวัสดุอุปกรณ์
10. จัดตารางสอน
11. จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้นักเรียน
12. จัดโครงการสอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่อ่อนและการสอนส่งเสริมเด็กที่เรียนเร็ว
13. รู้จักการประเมินผลหลักสูตร โดยการประเมินจากผลการเรียนของนักเรียน การใช้แผนการสอนของครู ติดตามนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาแล้ว ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน องค์ประกอบอื่นๆ ที่มีผลต่อการใช้หลักสูตร เช่น อาคาร สถานที่ ครู เครื่องอำนวยความสะดวก และสิ่งแวดล้อม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539:111-114) ได้กล่าวถึงการจัดทำหลักสูตรทางการศึกษา ในทุกระดับชั้น ควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาใน 2 ระดับได้แก่ ระดับที่ 1 หลักสูตรการศึกษาที่มีความเป็นสากล เพื่อให้นักเรียนนักศึกษาที่มีความเข้าใจในวิชาการที่เป็นสากล สามารถก้าวทันโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หลักสูตรการเรียนการสอนจึงควรเป็นการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้เท่าเทียมนานาชาติ เนื่องจากสังคมจะกลายเป็นสังคมโลกที่ถูกเชื่อมโยงกันด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับที่ 2 หลักสูตรการศึกษาที่มีความเป็นท้องถิ่น เป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงคนทั่วประเทศ ในลักษณะของการประยุกต์สร้างสรรค์เองของคนท้องถิ่น ควรมีการปรับหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของคนในท้องถิ่น โดยคำนึงถึงความได้เปรียบที่แต่ละชุมชนมีอยู่แล้วเป็นพื้นฐานในการจัดการศึกษา โดยรัฐบาลเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนงบประมาณ ดังนั้นต้องเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นแต่ละแห่งกำหนดนโยบายการศึกษาให้หลักสูตรมีความเป็นท้องถิ่นเกี่ยวเนื่องกับหลักสูตรที่มีความเป็นสากลด้วยการผสมผสานหลักสูตร ให้มีความเป็นท้องถิ่นและความเป็นสากลทั้งสองอย่างสมดุล จะสามารถก่อให้เกิดการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ออรุณ จันทวานิช(2542:77) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ประกอบด้วยหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และกระบวนการบริหารจัดการ โดยกล่าวถึงหลักสูตรว่า จะต้องมียืดหยุ่น กว้าง ยืดหยุ่น และมีความเป็นสากลทัดเทียมมาตรฐานโลก มีเนื้อหาสาระที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ โลกปัจจุบันและอนาคตเปิดโลกให้ชุมชนหรือสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาหลักสูตรให้ยืดหยุ่นและหลากหลายสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ที่เป็จริงของชุมชนหรือสังคม

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542:119) กล่าวถึงหลักการพัฒนาหลักสูตรว่า เป็นแนวดำเนินการที่ใช้ในการประมวลข้อมูลแต่ละด้าน จัดหาข้อมูลเหล่านั้นอย่างเป็นลำดับขั้นตอน มีหลักการสำคัญดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตร เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การปกครอง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยใช้วิธีการทางสถิติหาข้อสรุป
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นการกำหนดคุณลักษณะความรู้ความสามารถ เจตคติค่านิยมต่างๆ ให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป้าประสงค์ในแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษา ทั้งนี้ให้มีครบทุกพิสัยหรือขอบเขต
3. การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์เป็นการคัดเลือกการจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์ที่คาดว่าจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรจึงต้องพิจารณาตัดสินความยากง่าย ความกว้างลึกของข่ายให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้เรียน

4. การนำหลักสูตรไปใช้เป็นการนำโครงการประมวลความรู้หรือหลักสูตร ไปปฏิบัติให้เกิดผล หัวใจของการนำหลักสูตรไปใช้ คือการสอน บุคคลที่มีความสำคัญคือผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน

5. การประเมินหลักสูตร เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับคุณค่าของหลักสูตร โดยนำผลที่ได้จากการวัดด้วยวิธีการต่าง ๆ มาพิจารณาร่วมกัน แล้วสรุปเป็นคุณค่าของหลักสูตรฉบับนั้น

6. การปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เป็นการตัดสินใจหลักสูตรฉบับที่กำลังใช้หรือทดลองใช้ในกรณีที่เป็นหลักสูตรฉบับร่างขึ้นใหม่ โดยใช้วิธีการหรือรูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่งหรือผสมผสานกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2550 ก : 228-232) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารและครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้พัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพก่อนนำไปใช้ ไว้ 7 ภารกิจ ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

1.1 สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน ทั้งนี้เพื่อให้เห็นความสำคัญ ความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1.1.1 สำรวจสภาพปัจจุบันของบุคลากร โดยอาจจะทำแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.3 ศึกษาดูงานจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย สื่อ เอกสาร หรือศึกษาจากโรงเรียนนำร่อง เครือข่าย หรือแกนนำ

1.2 พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1.2.1 ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเอกสารประกอบหลักสูตร

1.2.2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของบุคลากร

1.2.3 จัดอบรม สัมมนา หรือฝึกปฏิบัติการตามความต้องการของบุคลากร

1.2.4 สร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้

1.3 ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 และคณะกรรมการอื่นๆตามความจำเป็น มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1.3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษา

1.3.2 แต่งตั้งคณะกรรมการระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

1.4 จัดทำระบบสารสนเทศของสถานศึกษา มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1.4.1 รวบรวมข้อมูลด้านต่างๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ อาคาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น

1.4.2 นำข้อมูลต่างๆมาจัดทำระบบ

1.5 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1.5.1 กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสนองนโยบาย กฎระเบียบต่างๆ

1.5.2 จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นแผนแม่บทการดำเนินการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

1.6 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับผู้ปกครอง นักเรียน หน่วยงาน องค์กร ใน ชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบและขอความร่วมมือ มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1.6.1 จัดให้มีการประชาสัมพันธ์โดยวิธีการที่หลากหลาย เช่น หอกระจายข่าว ป้าย นิเทศ แผ่นพับ จดหมายข่าว สื่อมวลชนท้องถิ่น โสมเพจ อินเทอร์เน็ตด่าบล สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ นิทรรศการ รวมทั้งผู้บริหารและคณะครูออกไปเยี่ยมพบประชาชน

2. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.1 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.3 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.4 กำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละช่วงชั้น และสัดส่วนเวลาเรียน

2.5 กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และสาระการเรียนรู้รายปี หรือรายภาค

2.6 จัดทำคำอธิบายรายวิชา

2.7 จัดทำหน่วยการเรียนรู้

2.8 จัดทำแผนจัดการเรียนรู้

2.9 กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2.10 กำหนดสื่อการเรียนรู้/ แหล่งเรียนรู้

2.11 กำหนดการวัดผลและประเมินผล

2.12 บริหารจัดการงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์และบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

3. การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร

3.1 การจัดสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

3.2 จัดหา เลือก ใช้ ทำ และพัฒนาสื่อ

3.3 จัดกระบวนการเรียนรู้

3.4 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.5 วัดผลและประเมินผล

3.6 แนะนำ

3.7 วิจัยเพื่อพัฒนา

3.8 นิเทศ กำกับ ติดตาม

4. การดำเนินการบริหารหลักสูตร (ใช้หลักสูตร) ดำเนินการใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามภารกิจที่ 2 และภารกิจที่ 3 ซึ่งสถานศึกษากำหนดไว้

5. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล

5.1 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรและงานวิชาการภายในสถานศึกษา

5.2 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรและงานวิชาการภายนอกสถานศึกษา

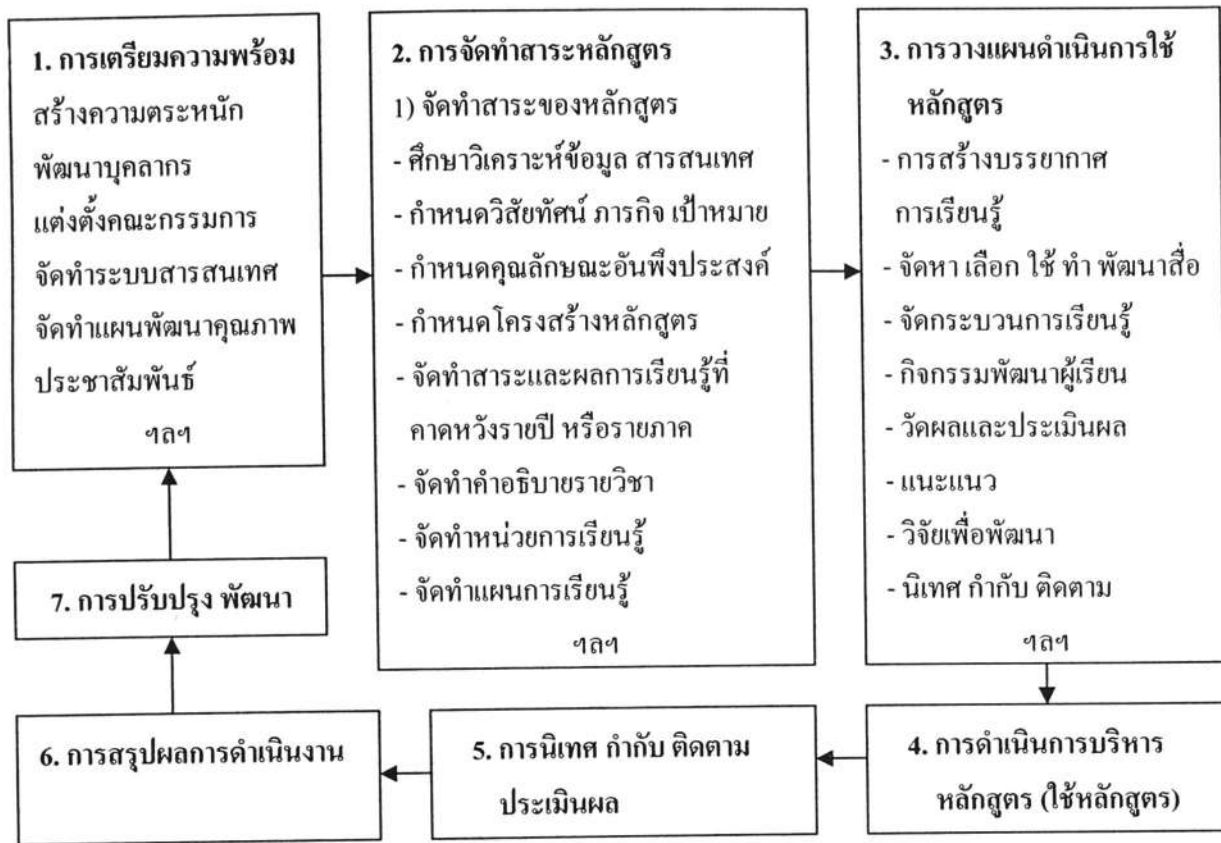
6. การสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สถานศึกษาสรุปผลการดำเนินงานและเขียนรายงาน

7. การปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

7.1 สถานศึกษานำผลการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหา ข้อเสนอแนะต่างๆ มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

7.2 สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาได้ดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 การบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

ที่มา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2550 ก : 232)

กระทรวงศึกษาธิการ (2551,ออนไลน์) ได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรโดยการจัดทำเอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ที่ผู้บริหารและครูควรศึกษาให้เข้าใจก่อนนำไปใช้เป็นกรอบและทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังได้นั้น ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งระดับชาติ ชุมชน ครอบครัว และบุคคลต้องร่วมกันรับผิดชอบ โดยร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในการวางแผน ดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุน ตรวจสอบ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติไปสู่คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

กลิคแมน กอร์ดอน และรอส กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon 1985:358-360) ได้กล่าวถึง หลักสูตรว่าจะดีหรือมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับ การยอมรับของครูที่จะใช้หลักสูตร ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรครูผู้สอนจึงควรมีส่วนร่วมใน การเลือก ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ครูจะนำหลักสูตรไปใช้ด้วยความเต็มใจ ถ้าหลักสูตรเป็นไป ตามความต้องการของครู สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและสถานการณ์ปัจจุบัน และได้ เสนอไว้ว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นครูจะต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ซึ่ง ต้องทราบข้อมูลดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรคืออะไร
2. เนื้อหาของหลักสูตรคืออะไร
3. งานหลักสูตรควรจัดอย่างไร
4. หลักสูตรเขียนในรูปแบบอย่างไร
5. ครูจะมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรอย่างไรและในการพัฒนาหลักสูตรนั้น ผู้บริหาร

ควรหาคำตอบของคำถามต่อไปนี้ก่อนคือ

5.1 นักเรียนควรจะได้เรียนรู้อะไร

5.2 ลำดับเนื้อหาที่นักเรียนต้องเรียนรู้คืออะไร

5.3 จะประเมินการเรียนการสอนนั้นได้อย่างไร สำหรับวิธีการใช้และพัฒนาหลักสูตร ของโรงเรียนจึงจำเป็นต้องให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องต่อไปนี้

5.3.1 ระดับการพัฒนาหลักสูตร ครูต้องเป็นคณะทำงานเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียน

5.3.2 ระดับการเข้าไปมีส่วนร่วมในการสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตรของครู ซึ่งมีสาม ระดับคือ ระดับที่หนึ่ง การรักษาสภาพเดิมของหลักสูตร คือการที่ครูสนใจและใช้หลักสูตรเดิมที่มี อยู่แล้ว ระดับที่สอง จะเป็นการพัฒนาหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้ว ระดับที่สามจะให้ความสนใจใน การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับการเรียนรู้และสภาพของสังคมที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

กลิคแมน กอร์ดอนและ รอส กอร์ดอน(Glickman, Gordon and Ross-Gordon 1985:358-360) ได้เสนอการเขียนหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นรูปแบบการเขียนหลักสูตรที่ได้กำหนดความรู้ ข้อเท็จจริง และทักษะต่าง ๆ ไว้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตรในรูปแบบความสัมพันธ์กับ แบบเหตุและผล ผู้จัดทำหลักสูตรจะกำหนดไว้ว่าจะต้องเรียนอะไร การเข้าถึงการเรียนรู้ว่าเป็น จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม ระบุกิจกรรมการเรียนการสอนรวมถึงการทดสอบขั้นสุดท้ายหรือคู่วา วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จหรือไม่ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 กำหนดวัตถุประสงค์

1.2 กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.3 กำหนดวิธีการประเมินผล

2. การเชื่อมโยงความคิดรวบยอด หลักสูตรสามารถเขียนในรูปแบบของการแสดงความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาระสำคัญของหลักสูตร แทนที่จะได้กำหนดความรู้หรือทักษะไว้ก่อน ผู้จัดทำหลักสูตรจะกำหนดสาระสำคัญแสดงความสัมพันธ์ของสาระสำคัญ เช่น นักเรียนสามารถระบุประเด็นทางด้านสภาพแวดล้อมที่สำคัญได้ นักเรียนจะสามารถโต้แย้งและให้เหตุผลทั่วไปในกรณีที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย จากนั้นจะเป็นกิจกรรมของนักเรียน ผู้จัดทำหลักสูตรจะพิจารณาวิธีหลาย ๆ วิธีโดยผ่านการอ่าน การเขียน การฟัง การสร้างสรรค์ จากนั้นก็จะประมวลเอาความรู้หลาย ๆ ด้านที่อยู่รอบ ๆ สาระสำคัญหลักนั้นเข้าด้วยกัน

3. การแสดงแผนผังแนวความคิดหลักสูตรนี้เป็นการรวบรวมการเชื่อมโยงและเป้าหมายทางพฤติกรรมเข้าด้วยกันซึ่งประกอบด้วย

3.1 หลักการของรายวิชาที่รวมเอาเป้าหมายของการศึกษาทั้งหมดเข้าด้วยกัน

3.2 จัดเรียงลำดับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดจากการเรียนรู้ออกเป็นด้านต่างๆ ตามประเภทของการเรียนรู้

3.3 การจัดแนวกิจกรรมต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กับแนวกิจกรรมหลัก

3.4 แผนการสอนจะต้องอธิบายว่าแต่ละหน่วยการเรียนต้องสอนอะไรในแต่ละหน่วยการเรียนต้องการให้เกิดอะไรขึ้นกับผู้เรียน จะใช้วิธีสอนแบบใดเพื่อให้แต่ละหน่วยการเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

3.5 แผนการวัดและประเมินผลจะอธิบายตัวชี้เชิงพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดผลหลักตามเป้าหมายที่วางไว้ และผลข้างเคียงที่ไม่ได้ตั้งใจจัดขึ้นไว้ด้วย

การจัดหลักสูตรแบบนี้จะช่วยให้ครูผู้สอนทราบทิศทางเฉพาะที่ทำให้บรรลุทักษะที่ตั้งไว้ รวมทั้งแนวทางการสอนที่ชัดเจนได้เป็นอย่างดี

จากการที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนแม่บทของการจัดการศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารและครูต้องมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร สามารถวิเคราะห์ พิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงเนื้อหาสาระในบทเรียน มีการวางแผนการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียน การประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ และเป็นเครื่องชี้้นำในการจัดเนื้อหาและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหา ความสนใจ ความต้องการในการดำเนินชีวิตของผู้เรียนในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งถือว่าได้นำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

5.5 การวิจัยในชั้นเรียน (Action research)

บุทธนา ปฐมวรชาติ(2544 : 60) ได้กล่าวถึง การวิจัยในชั้นเรียนคือ ร่องรอยของการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ หรือเป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาหรือแสวงหาคำตอบ จากข้อสงสัยที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ของครู ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน อาจเป็นรายบุคคล รายกลุ่ม หรือทั้งชั้นเรียนอย่างมีขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนาสื่อ หรือวิธีการที่นำมาใช้ในการวิจัย และการนำเสนอผลการศึกษา และข้อค้นพบที่ได้เสนอในรูปเอกสารการวิจัยหรือรายงานการพัฒนาผู้เรียน

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์(2544 : 5-9) ได้กล่าวถึง ความสำคัญ ความจำเป็น ประโยชน์ ข้อจำกัด และคำแนะนำในการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นครูไปสู่ความเป็นมืออาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญในการจรรโลงวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง

ความจำเป็นของการวิจัยในชั้นเรียน เพราะผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน

ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน ช่วยให้ครูมีพลังอำนาจในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน ช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ช่วยให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ ประสบความสำเร็จในการทำงานและช่วยให้ผู้เรียนได้รับการแก้ไขปัญหและพัฒนาอย่างสมบูรณ์เต็มศักยภาพ

ข้อจำกัดของการวิจัยในชั้นเรียน คือ ครูขาดความรู้และทักษะพื้นฐานการวิจัย อยู่ห่างไกลแหล่งความรู้ หรือขาดผู้รู้ที่สามารถแนะนำได้ การบริหารจัดการด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนของโรงเรียน อาจพันนาการให้ครูไม่สามารถทำวิจัยได้ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นงานที่ต้องอาศัยความทุ่มเทของผู่วิจัยและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร โรงเรียน การวิจัยในชั้นเรียนมีขอบเขตที่จำกัด ครูมีภาระงานมาก ครูคิดว่างานวิจัยเป็นบทบาทของนักวิชาการ คนที่มีการศึกษาสูง จึงละเลยไม่ทำวิจัย การวิจัยในชั้นเรียนต้องใช้เวลาและความอดทน

คำแนะนำในการวิจัยในชั้นเรียน ฝึกตนเองให้เป็นคนช่างสังเกต ช่างสงสัย มุ่งมั่นตั้งใจ แน่วแน่กระตือรือร้นหาความรู้เกี่ยวกับข้อสงสัย นำข้อสงสัยมาตั้งประเด็นปัญหา หาสาเหตุ ปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนครู ผู้ปกครองและตัวผู้เรียน จัดทำโครงการวิจัยอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบและหาโอกาสศึกษาคูงานวิจัยที่มีผู้ทำไว้แล้วหรือจากเพื่อนครูด้วยกัน

สุวิมล ว่องวานิช(2546 : 21) ได้กล่าวถึง การเรียกการวิจัยในชั้นเรียนว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือ

ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็น การวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ได้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ในชีวิตของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนในโรงเรียน ได้มีโอกาสวิพากษ์ อภิปรายแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทั้งของครูและผู้เรียน

วาร์ เห่งส์วส์ดี(2546 : 3) ได้กล่าวถึง การทำวิจัยว่า เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าหา คำตอบอย่างเป็นระบบ มีแบบแผน มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการที่ ศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการวิจัยใน ชั้นเรียนเป็นการศึกษาและวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาและ/หรือพัฒนา การสอนของตนเอง และเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้อื่นต่อไป

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการ(Action research) อย่างหนึ่ง เนื่องจากเป็นการวิจัยที่ผู้ปฏิบัติงาน หรือครูเป็นผู้จัดทำวิจัยขึ้นเองในสภาพการณ์จริง โดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อต้องการนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน ถ้าจัดตาม จุดมุ่งหมายของการวิจัยก็เป็นการวิจัยประยุกต์(Applied research) ทั้งนี้เนื่องจากเป็นการนำผลที่ได้ จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ หรือถ้าจัดตามวิธีการวิจัยก็จะเป็นวิจัยเชิงทดลอง(Experimental research) เพราะผลของการวิจัยจะเป็นรูปแบบหรือวิธีการแก้ปัญหาที่ครูสร้างขึ้น แล้วนำไปทดลอง ใช้แก้ไขปัญหากลางใต้เงื่อนไขต่างๆ ที่กำหนดขึ้น

การวิจัยในชั้นเรียนมีลักษณะที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. จุดเริ่มต้นของการวิจัยเกิดจากข้อข้องใจในการเรียนการสอนที่ครูพบ ครูต้องการ ปรับปรุงหรือแก้ปัญหานั้นๆ โดยครูจะลงมือคิดค้นวิธีการแก้ปัญหานั้นเอง
2. ปัญหาการวิจัยเป็นประเด็นปัญหาที่เล็กแต่มีความหมายสำหรับการเรียนการสอน โดยตรง
3. เป็นการวิจัย ในสภาพการณ์จริงของห้องเรียน ไม่ได้จัดสถานการณ์ใหม่หรือจัด ห้องเรียนใหม่ขึ้นมาสำหรับการวิจัยโดยเฉพาะ
4. มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับผู้เรียน ผู้สอน กระบวนการเรียนการสอน ตลอดจน สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน(Classroom context)
5. เป็นการวิจัยที่มุ่งผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทันทีทันใด เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น
6. เป็นการวิจัยที่ทำควบคู่ไปกับการเรียนการสอนปกติ นั่นคือ ครูผู้สอนจะทำหน้าที่ สอนและทำหน้าที่วิจัยไปพร้อมๆกัน

7. เป็นการวิจัยที่มีการเชื่อมโยงกันระหว่างการคิดเชิงสะท้อน(Reflective thinking) และปฏิบัติ(Action) อย่างชัดเจน กล่าวคือ มีการพินิจพิเคราะห์ ทบทวนทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการทดลองปฏิบัติ

8. เป็นการวิจัยที่มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน เช่น อาจเป็นการวิจัยเชิงทดลองโดยดำเนินการให้กลมกลืนกับการสอนของครู ใช้สถิติที่ไม่ซับซ้อนเป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2550 ก : 405) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการไว้ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย

2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู

3. เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ

4. เป็นการส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2550 ข : 38) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาที่ได้รับการกระจายอำนาจ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อีก 4 ภารกิจ คือ

1. กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. พัฒนาคูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ

3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

4. รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้พัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาการเรียนรู้อและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

นวลเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม(2549 : 6-7)ได้กล่าวถึง การวิจัยในชั้นเรียนว่า จะช่วยให้ครูมีทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหาการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ จึงอาจกล่าวได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ช่วยแก้ปัญหาผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

3. ช่วยพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. ช่วยให้วงวิชาการเกี่ยวกับการเรียนรู้ก้าวหน้าขึ้น พัฒนาศาสตร์วิชาชีพครูให้มีมาตรฐานและเป็นวิชาชีพชั้นสูงเป็นที่ยอมรับของสังคม

5. เป็นการพัฒนาคูโดยใช้วิธีวิจัย

นวนลเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม(2549 :7) ได้กล่าวถึงแม้ว่าการวิจัยในชั้นเรียนจะมีประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาการเรียนรู้แต่มีข้อจำกัดในการวิจัย คือ

1. ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นในด้านการวิจัยและรู้สึกลัวว่าการวิจัยนั้นยุ่งยาก อีกทั้งไม่ใช่ภาระหน้าที่ของตน จึงละเลยไม่สนใจทำวิจัยในชั้นเรียน
2. ครูมีเวลาในการทำวิจัยในชั้นเรียนน้อย เนื่องจากมีภาระงานมากอยู่แล้วในแต่ละวัน
3. การวิจัยในชั้นเรียนมีขอบเขตจำกัดอยู่ในวงแคบ คำตอบที่ได้มักไม่ใช่อ้างอิง
4. การวิจัยในชั้นเรียนเป็นงานวิจัยซึ่งปล่อยให้ไปไปตามธรรมชาติ ข้อยกเว้นที่ได้จึงไม่สามารถยืนยันได้ว่ามาจากปัจจัยใด แต่ถ้าใช้แก้ปัญหามาในชั้นเรียนได้ ก็นับได้ว่าการวิจัยนั้นประสบความสำเร็จแล้ว

อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด(2551 : 1-2)ได้กล่าวถึง การวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

การวิจัยในชั้นเรียน มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งในแต่ละสถานศึกษาอาจจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียน เช่น สภาพแวดล้อม ที่ตั้ง จำนวนนักเรียน วุฒิภาวะของผู้เรียน เป็นต้น

ความสำคัญโดยตรง คือ

1. เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการที่เป็นระบบ
2. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู
3. ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

ความสำคัญโดยอ้อม คือ

1. ช่วยให้ครูรู้จักวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น รู้จักวางแผนในการสอน เลือกวิธีสอน ประเมินผลงาน การทำงานเป็นระยะ

2. ช่วยให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์หาวิธีการอย่างเหมาะสมในการคิดแก้ปัญหาเพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

จากการที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่าการวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการให้ได้มาซึ่งข้อมูลในการจัดการเรียนการสอนและนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุง การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน และเป็นแนวทางของครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามจุดหมายของหลักสูตร อันส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ครูมีความรู้ความสามารถในการสอนเป็นครูมืออาชีพ โรงเรียนมีมาตรฐานการศึกษาสูงขึ้น และ โรงเรียนมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง

1.6 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

ปัจจุบันการนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญขึ้น เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านการจัดการศึกษา ด้านวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดจนโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลากหลายขึ้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน และทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน และเป็นผู้นำของคณะผู้นิเทศภายในโรงเรียนซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นระบบหนึ่งของงานด้านวิชาการ นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

สังค์ อุทรานันท์ (2530:12) ได้กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการให้ความสนใจและเอาใจใส่ของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงมีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนิเทศการศึกษา ดังต่อไปนี้ คือ

1. ต้องถือว่าการนิเทศการศึกษานั้นเป็นหน้าที่ของตนแต่การปฏิบัติงานนิเทศนั้นผู้บริหารอาจจะเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือมอบหมายให้บุคคลอื่นทำหน้าที่แทนก็ได้
2. ร่วมวางแผนจัดการนิเทศศึกษาร่วมกับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศโดยอยู่ในฐานะประธานของคณะทำงานจะมีความเหมาะสมที่สุด
3. เป็นผู้ให้การสนับสนุนการดำเนินการนิเทศการศึกษาโดยการให้บริการและสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ
4. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาโดยการเยี่ยมดูการทำงานการสอนเพื่อแสดงความสนใจหรือห่วงใยต่อคณะผู้ทำงานรวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการพิจารณาให้ความชอบเป็นกรณีพิเศษอีกด้วย

สุทธนู ศรีไสย์ (2545:11-12) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้นิเทศภายในโรงเรียนว่าผู้นิเทศจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

1. พื้นฐานความรู้ (Knowledge base) ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจหน้าที่ของครูผู้สอนเข้าใจหลักสูตรการเรียนการสอน และเรื่องต่างๆที่จำเป็นต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน
2. ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะการติดต่อประสานงาน มีความสามารถในการสื่อสาร รวมทั้งมีนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจและเต็มใจ
3. ทักษะเฉพาะ (Technical skills) ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะเฉพาะในด้านการสังเกต การวางแผน การประเมินผล และการประเมินผลภายหลัง การปรับปรุงการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2546 : 67-78) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อกรณีพิเศษภายในโรงเรียน ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. บทบาทในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุนโดยการนิเทศให้ครูผู้สอนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติในการจัดทำและการนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียนในรายวิชาที่รับผิดชอบอย่างถูกต้องชัดเจน รวมทั้งนิเทศการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2. บทบาทเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุน โดยการนิเทศครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีกิจกรรมที่สำคัญได้แก่ การรู้จักพื้นฐานของผู้เรียน การกำหนดจุดมุ่งหมายของการสอน การกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับสอน การเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอน การดำเนินการสอน การสร้างเสริมทักษะ การสนับสนุนการสอน การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพการสอน สัมฤทธิ์ผลของการสอน และการปรับปรุงแก้ไข

3. บทบาทเป็นผู้นำในการประเมินผลการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการนิเทศให้ครูผู้สอนสามารถดำเนินการประเมินการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาและนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน และตัดสินใจเรียนในแต่ละรายวิชาชั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546 : 24-25) ได้กล่าวถึงหลักการดำเนินการกรณีพิเศษภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โดยสรุป ดังนี้

1. กรณีพิเศษภายในโรงเรียนเป็นภาระของผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา และคณะครูอาจารย์ภายในโรงเรียน มีหน้าที่นิเทศกันเอง

2. ประสานความร่วมมือระหว่างเครือข่ายกรณีพิเศษระดับเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มโรงเรียน และแหล่งวิทยาการ ให้บริการช่วยเหลืองานวิชาการ ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว

3. กรณีพิเศษภายในโรงเรียนจะได้ผลดี ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูด้วยกัน ได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร และยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ให้กรณีพิเศษ พร้อมทั้งผู้รับกรณีพิเศษภายในโรงเรียนให้การสนับสนุนด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 ข : 40) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่ได้รับการกระจายอำนาจด้านการนิเทศการศึกษาไว้ 3 ภารกิจ ดังนี้

1. สร้างความตระหนักแก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง ให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล

2. จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงต่อเนื่องเป็นระบบและเป็นกระบวนการ

3. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ลูซิโอ และ แม็คเนล (Lucio and Mc Neil 1969:23-25) ได้กล่าวถึงการกำหนดหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. มีหน้าที่วางแผนร่วมกับครูเป็นรายบุคคล และเป็นหมู่คณะในการกำหนดนโยบายและจุดหมายในการจัดการศึกษา
2. มีหน้าที่ในการบริหารโดยวินิจฉัยสั่งการ ประสานงานและกำหนดแนวทางที่จำเป็น
3. มีหน้าที่นิเทศการศึกษาโดยการให้คำปรึกษาหารือเป็นรายบุคคล และเป็นหมู่คณะ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอน
4. มีหน้าที่พัฒนาหลักสูตรโดยตรงในการกำหนดจุดมุ่งหมาย เลือกเนื้อหาวิชา สร้างคู่มือครู และคัดเลือกอุปกรณ์การสอน
5. มีหน้าที่สาธิตการสอนโดยเป็นผู้จัดให้มีการสาธิตการสอนด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับวิธีการสอนการใช้อุปกรณ์การสอน รวมทั้งช่วยเหลือด้านอื่นๆ แก่ครูผู้กำลังสอนในชั้นเรียน
6. ทำการวิจัยอย่างมีระเบียบแบบแผน เช่น การสำรวจ การทดสอบและศึกษาค้นคว้าแนวคิดต่างๆ ที่ดี เพื่อเผยแพร่ให้ครูนำไปใช้ในชั้นเรียน

จากการที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนคือบุคลากรในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถในการให้ความช่วยเหลือ การให้บริการแนะนำให้คำปรึกษาแก่ครูในโรงเรียน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จึงจำเป็นต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะผู้นิเทศการศึกษาควบคู่กัน ไปด้วยกับการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน

1.7 ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน

ซารี มณีสรี (2542 : 217-218) ได้กล่าวถึง ปัญหาการนิเทศการศึกษาของไทยมีมากมาย ได้จำแนกไว้ดังนี้

1. ปัญหาจากระบบการบริหารการศึกษาของไทย

ความไม่เป็นเอกภาพของการจัดการศึกษาของไทย มีผลทำให้เกิดปัญหามากมาย สถานศึกษาของเรามีหลายสังกัด เช่น สังกัดเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมสามัญศึกษา สำนักงานศึกษาเอกชน แนวนโยบายและการประสานงานแตกต่างกันไปตามสังกัด ผู้นิเทศเมื่อเข้าไปนิเทศทำให้เกิดปัญหาหลายประการ เช่น

- 1.1 ผู้รับการนิเทศไม่รู้จะรับฟังความคิดเห็นของฝ่ายใดว่า ถูกต้องที่จะยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ
- 1.2 ต่างฝ่ายต่างนิเทศ เมื่อแนวนโยบายการนิเทศขัดกันจึงเกิดปัญหา

1.3 มีการกล่าวหาซึ่งกันและกันว่าทำงานเกินขอบข่ายหน้าที่

2. ปัญหาปรัชญาการศึกษา

แนวนโยบายการศึกษาของชาติ มักเป็นไปตามเหตุผลทางการเมือง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับกระทรวง หรือแม้ในระดับกรม นโยบายทางการศึกษาจะเปลี่ยนไประยะอันสั้น ซึ่งผู้รับนโยบายออกไปเผยแพร่ ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้แนวปฏิบัติต้องเปลี่ยนไปด้วย

อีกนัยหนึ่ง นิสัยคนไทยเป็นแบบเห่อเป็นพักๆ หรือแบบกระตือรือร้นอยู่ชั่วขณะ เมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นดีเห็นชอบประการใดก็กระปรี้กระเปร่าแล้วก็เลิกทำกันไป จะเห็นว่าการจัดการศึกษาของเรามีของแปลกๆ ใหม่ๆ อยู่เสมอ แต่ขาดการวัดประเมินผลว่า โครงการใหม่ๆ เหล่านั้นทำได้ผลเพียงใดหรือไม่ สุดแต่ว่าได้ทำแล้วเท่านั้นเมื่อมีโครงการใหม่ๆ จากต่างประเทศก็นำโครงการเหล่านั้นมาใช้โดยมิได้มีการดัดแปลงให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของไทย

3. ปัญหาจากบุคลากร

บุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องข้องกับการนิเทศ จำแนกเป็นผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศ ซึ่งส่วนมากเรคัดเลือกเอามาด้วยระบบอาวุโส ทำงานมานาน มีประสบการณ์หรือมีวุฒิสูงเป็นสำคัญ แต่มิได้พึงเล็งถึงความเหมาะสมด้านอื่นๆ และผู้รับการนิเทศที่จะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้นิเทศซึ่งแต่ละคนก็แตกต่างกันออกไป จึงทำให้เกิดปัญหาการนิเทศตามมาอย่างมากมาย

4. ปัญหาทางด้านงบประมาณ

งานการบริหารด้านการศึกษาเป็นงานที่มีขอบเขตกว้าง ต้องใช้งบประมาณมาก งบประมาณส่วนมากใช้ในการก่อสร้างอาคารเรียน เงินเดือน และในด้านการขยายการศึกษาให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน งบประมาณด้านการนิเทศจึงได้รับไม่เพียงพอ ที่จะใช้จ่ายในความจำเป็น จึงเป็นเหตุให้เกิดปัญหาในด้าน

4.1 จำนวนศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอที่จะนิเทศสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ

4.2 การจัดประชุมสัมมนา หรืออบรมครูเพื่อเผยแพร่วิชาการใหม่ๆ ได้

4.3 การทำโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการนิเทศ ต้องหยุดชะงักหรือล้มเลิกไปเพราะขาดงบประมาณ

4.4 ขวัญของการทำงานของศึกษานิเทศก์ก็ไม่ดี

4.5 ไม่สามารถหาเครื่องมือเครื่องใช้ หรือเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ๆ มาใช้ในการนิเทศการศึกษาได้

4.6 ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถออกนิเทศตามโรงเรียนที่ห่างไกลได้ เพราะไม่มี

งบประมาณค่าพาหนะเดินทาง จึงต้องนิเทศเฉพาะ โรงเรียนที่อยู่ใกล้ๆ

4.7 ไม่สามารถเผยแพร่เอกสารคู่มือให้ครูอย่างทั่วถึงและเพียงพอเพราะไม่มีวัสดุจัดทำ
 ชารี มณีสรี (2542 : 156) ได้กล่าวถึง ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาในส่วนของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาก็จะพบปัญหา ดังนี้

1. ผู้บริหารบางคนให้ความสนใจวิชาการน้อยเกินไป และยังไม่เห็นความจำเป็นที่จะจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. สถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา
3. สถานศึกษาขาดข้อมูลเพื่อการวางแผนการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษา
4. ครูในสถานศึกษาไม่ยอมรับ เทคนิควิธี แนวความคิด เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5. สถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่องานนิเทศ
6. ครูในสถานศึกษาไม่เข้าใจความหมาย และวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการนิเทศ
7. การจัดทำเป้าหมาย แผนงาน และโครงการ งานนิเทศในสถานศึกษาไม่เด่นชัด และมีการจัดทำน้อยมาก
8. เวลาในการปฏิบัติการนิเทศของบุคลากรในสถานศึกษามีน้อยมาก เพราะแต่ละคนมีงานที่ต้องสอนมาก และมีงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ อีกนอกเหนือจากงานสอน
9. สถานศึกษาขาดแคลนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สนับสนุนการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา

จากการที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนมีสาเหตุมาจากระบบการบริหาร ปัญหาจากบุคลากร ประกอบด้วย ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และวิธีการนิเทศ เนื่องจากศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอกับจำนวนโรงเรียน จึงไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึง และยังมีปัญหาด้านงบประมาณที่จะนำมาใช้ในการนิเทศแต่ละครั้ง ในส่วนของผู้บริหารบางคนให้ความสนใจกับงานวิชาการน้อยเกินไป ยังไม่เห็นความจำเป็นในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน โรงเรียนขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ เพื่อกระตุ้นและช่วยเหลือให้ครูมีการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

1.8 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน

สุเพชร ยอดตา(2552:ออนไลน์)ได้กล่าวถึง แนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียนว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนรู้ของนักเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นความพยายามทุกวิถีทางของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในอันที่จะปรับปรุง แก้ไข พัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานของหลักสูตร มาตรฐานการศึกษาชาติ เพิ่มสูงขึ้นอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มพลังและศักยภาพในการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและผลสุดท้าย คือ การเรียนรู้ของนักเรียน เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ที่ก้าวหน้าและพัฒนาแบบยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินงานในหน้าที่ คือ งานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป โดยเฉพาะงานวิชาการ ถือเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ ที่จะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะ เป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารงานวิชาการ จะมีขอบข่าย/ภารกิจ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวยุว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

องค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา

1. บุคลากรนิเทศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ และครูผู้สอน ซึ่งจะเป็นตัวจักรสำคัญในการนิเทศการศึกษาและทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศการศึกษาด้วย

2. วิธีการนิเทศ

2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูและคณะ ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ ทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เคารพในหลักการและเหตุผล พยายามปรับปรุงคุณภาพของงาน และช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานได้สะดวก มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ มีเวลาปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 กำหนดวิธีการหาข้อมูล ศึกษาปัญหาอุปสรรค และประเด็นที่ต้องพัฒนา ได้แก่ การเข้าเยี่ยมชมชั้นเรียน การสังเกต ปรีกษาหรือ ประเมินผลงานทางวิชาการของโรงเรียน

2.3 กำหนดวิธีหรือกิจกรรมการนิเทศ โดยพิจารณาเลือกวิธีการหรือกิจกรรมต่อไปนี้ตามความเหมาะสม ได้แก่ การประชุมนิเทศ การสาธิตการจัดกระบวนการเรียนรู้ การประชุม การอบรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบบันทึกพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียน และเอกสารอ้างอิง

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคและความต้องการ การวางแผน ดำเนินการตามแผน การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลรายงานตามลำดับ ดังนี้

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

การนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ จะต้องตั้งอยู่บนหลักแห่งมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนิเทศการศึกษา ที่เกี่ยวกับครูโดยตรง เป็นกิจกรรมการนิเทศที่ผสมผสานกันทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

การนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน เป็นการช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก แนะนำ ชี้แจง บริการ ร่วมมือ ปรับปรุง แก้ไข พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครู ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิผล

และประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งจะต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมและร่วมมือซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

จากการที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นความพยายามทุกวิถีทางของผู้บริหารที่จะต้องนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในอันที่จะปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมการปฏิบัติงาน และความร่วมมือในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ ทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง เคารพในหลักการและเหตุผล พยายามปรับปรุงคุณภาพของงาน พัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานของหลักสูตร และมาตรฐานการศึกษาชาติ เพิ่มสูงขึ้นอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง

การจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน

สภาพทั่วไป อำเภอกำแพงแสน เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดนครปฐม ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดนครปฐม ห่างจากตัวเมือง 26 กิโลเมตร อาณาเขตติดต่อ ทิศเหนือติดจังหวัดสุพรรณบุรี ทิศใต้ติดอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ทิศตะวันออกติดอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ทิศตะวันตกติดจังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดราชบุรี มีเนื้อที่ 390 กิโลเมตร การปกครองแบ่งเป็น 15 ตำบล 183 หมู่บ้าน 17,164 หลังคาเรือน 1 เทศบาล คือ เทศบาลตำบลกำแพงแสน ประชากรจำนวน 102,453 คน

สภาพภูมิประเทศ และภูมิอากาศ อำเภอกำแพงแสนเป็นเมืองเก่า เป็นดินแดนขนาดใหญ่ที่มีความสำคัญในทางประวัติศาสตร์ โบราณคดี มีโบราณวัตถุที่สำคัญ สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติมากมาย เมืองเก่ากำแพงแสนเป็นเมืองเก่าสมัยทวารวดี ประมาณอายุอยู่ราว พ.ศ.1150-1400 ตั้งอยู่บนพื้นที่ราบ และราบลุ่ม มีคลอง ที่สำคัญเป็นแหล่งรับน้ำ ได้แก่ คลองลำน้ำห้วยยาง(คลองท่าสาร - บางปลา) สภาพภูมิอากาศจัดอยู่ในประเภทแบบมรสุม มี 3 ฤดู ฤดูร้อนช่วงเดือน กุมภาพันธ์ - กรกฎาคม ฤดูฝนช่วงเดือนสิงหาคม-พฤศจิกายน ฤดูหนาวช่วงเดือนธันวาคม - มกราคม

สภาพเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นชุมชนชนบท ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลัก ได้แก่ เกษตรกรรม ทำไร่ไถนา หน่อไม้ฝรั่ง ข้าวโพดอ่อน เลี้ยงสัตว์ เช่น วัวนม หมู ไก่ อาชีพเสริม ได้แก่ เย็บรองเท้า ผลิตไม้แขวนเสื้อบุหญาแฝกกันแมลงผลิตปลานิลแคคเด็ช และ มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่หลายแห่ง

สภาพสังคม วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นลักษณะชนบท ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรรม เลี้ยงสัตว์และรับจ้าง เป็นส่วนใหญ่ ด้านเชื้อชาติ ประกอบด้วยคนไทยและคนไทยเชื้อสายต่าง ๆ ด้านภาษา ภาษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารของประชาชนมีหลายภาษาตาม

ลักษณะเชื้อชาติ ภาษาที่ใช้กันมาก คือภาษาไทยกลาง(ศูนย์บริการข้อมูลอำเภอ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย)

วัฒนธรรม อำเภอกำแพงแสนเป็นเมืองเก่า เป็นดินแดนขนาดใหญ่ที่มีความสำคัญในทางประวัติศาสตร์ โบราณคดี มีโบราณวัตถุที่สำคัญ สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติมากมาย เมืองเก่ากำแพงแสนเป็นเมืองเก่าสมัยทวารวดี ประมาณอายุอยู่ราว พ.ศ.1150-1400 มีขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง มีบุคคลสำคัญในท้องถิ่น และบุคคลสำคัญทางศาสนา

การจัดการศึกษา โรงเรียนในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ประกอบด้วย

1. โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 52 โรงเรียน มีผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 52 คน
รองผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 8 คน ครูผู้สอนจำนวน 540 คน

2. โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน มีผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 3 คน
รองผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน ครูผู้สอนจำนวน 237 คน

การบริหารจัดการศึกษา ของโรงเรียนในระดับประถมศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับปฐมวัย ได้แก่ ชั้นอนุบาล 1-2
2. ระดับช่วงชั้นที่ 1 ได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3
3. ระดับช่วงชั้นที่ 2 ได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6

การบริหารจัดการศึกษา ของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. ระดับช่วงชั้น 3 ได้แก่ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3
2. ระดับช่วงชั้น 4 ได้แก่ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

เดชา มากสอน(2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในการดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนครบทั้ง 5 ด้าน คือ การกำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายใน การจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการวางแผนการนิเทศ การวางแผนการนิเทศสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของ

โรงเรียน การดำเนินการตามแผนนิเทศที่วางไว้ การประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงการนิเทศโรงเรียน ซึ่งส่วนมากผู้บริหารปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 50

2. ปัญหาที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากรที่รับผิดชอบงานนิเทศภายใน ซึ่งมีงานพิเศษมาก การขาดบุคลากร และผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในขาดความกระตือรือร้นในการเพิ่มพูนความรู้ในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนการขาดงบประมาณและอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการจัดทำระบบข้อมูลและขาดการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้การนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ดังกล่าวมาข้างต้นผู้ที่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศโดยตำแหน่ง คือ ผู้บริหาร จึงจะต้องฝึกฝนอบรมตนเองให้มีสิ่งที่เรียกว่า สมรรถภาพทางการนิเทศ

สุระ พรหมณ์กระโทก (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทักษะการนิเทศ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537 ของครูในเขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537 ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ทักษะเชิงเทคนิควิธีและทักษะเชิงการจัดการ

สุวัฒน์ ไพโรจน์กัลยา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า สมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานนิเทศในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน ด้านสมรรถภาพทางการนิเทศกับการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรทั้งสองต่างอธิบายซึ่งกันและกันได้ร้อยละ 58.78 ส่วนสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 8 ด้าน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 5 ตัว เรียงลำดับจากดีที่สุด และรองลงมาคือ การนำในการเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมงาน การวางแผนและจัดระเบียบการประชุม การสร้างบรรยากาศที่ดี และการตัดสินใจ

บัณฑิต เสาวคนธ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจการนิเทศกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิวิภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า

ภารกิจงานพิเศษของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก การปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจงานพิเศษกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

ประกายมาตร ทองอินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติภารกิจงานพิเศษ การสอนที่ส่งผลต่อการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า การปฏิบัติภารกิจงานพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ศิริพงษ์ อังสุจินดา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศในโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา พบว่า กระบวนการนิเทศในโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและแต่ละขั้นตอนอยู่ในระดับมาก แนวทางเสริมสร้างคุณภาพกระบวนการนิเทศในโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาจากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 5 โรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศ คือ การศึกษาสภาพปัญหาโดยการร่วมกันจัดทำ SWOT Analized การจัดลำดับความสำคัญ โดยการจัดประชุมร่วมกันกำหนดเป้าหมายการออกแบบวิธีทำงาน โดยการจัดทำโครงการร่วมกันใช้กระบวนการบริหาร (P-D-C-A) การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด การประสานงานมุ่งเน้นคน เวลา วัสดุอุปกรณ์ให้ประสบความสำเร็จมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดกฎระเบียบ

ทองหล่อ คุ่มทองคำ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของกลุ่มผู้นิเทศโรงเรียนวัดมะเกลือ พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในของกลุ่มผู้นิเทศโรงเรียนวัดมะเกลือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติงานนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด และการปฏิบัติงานด้านการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ด้านความเห็นของการปฏิบัติงานนิเทศภายในของกลุ่มผู้นิเทศโรงเรียนวัดแหลมมะเกลือ ตามแนวคิดของกลุ่มผู้นิเทศและกลุ่มครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน และแนวทางในการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ต้องการอันดับแรก คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการรองลงมาคือ การพัฒนากลุ่ม

สุภาวดี มิสุนา (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีทักษะการนิเทศโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ

มาก และทักษะการนิเทศของผู้บริหารด้านเทคนิควิธีส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรพรรณ ทรงสุหมัด (2547 : 65) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบ
การนิเทศภายในกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครปฐม พบว่า สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครปฐม ใช้รูปแบบการนิเทศ
แบบการให้คำปรึกษาแนะนำมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ รูปแบบนิเทศภายในแบบการสังเกต
การสอน แบบการเยี่ยมชมชั้นเรียน แบบการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประเมินตนเอง แบบการนำ
เทคนิควิธีการและนวัตกรรมไปทดลองใช้ และแบบการแนะนำการเลือกใช้สื่อ ตามลำดับ

วิสุทธิ รัตนไพบูลย์(2547 : 82) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการจัดทำหลักสูตร
สถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า การจัดทำหลักสูตร
สถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาครตามวัฏจักรคุณภาพของวงจรเดมมิ่ง
(Deming) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การวางแผน(Plan-P) มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่
ปัญหาด้านบุคลากร งบประมาณและการจัดระบบและรูปแบบที่ชัดเจน ขาดการตรวจสอบและด้าน
ศักยภาพของโรงเรียนข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม จัดสรรบุคลากร
จัดอบรมเพิ่มความรู้ กำหนดหน่วยงานตรวจสอบ กำหนดรูปแบบมาตรฐานในการจัดทำหลักสูตร

กิ่ง ลิ้มประสาธ(2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การนิเทศภายในของผู้บริหาร
สถานศึกษา ไซนคุณภาพราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่
ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งห้าด้าน โดยเรียงลำดับ
ได้แก่ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากร การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนากลุ่ม
และพัฒนาหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ไซนคุณภาพ
ราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครปฐมเขต 1 ได้แก่ ควรให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาเข้า
มามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ควรมีการจัดทำหลักสูตรสาระเพิ่มเติมโดยการนำ
ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาจัดทำ ควรมีการจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ควรมีผู้รับผิดชอบที่
ชัดเจนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ควรมีการวิจัยในชั้นเรียนเน้นการทำงานที่เป็นกลุ่มโดย
ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถและวิสัยทัศน์กว้างไกล

สมพร หอมทวนลม (2549:บทคัดย่อ) ได้ศึกษา กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
อำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากาญจนบุรี เขต 2 1)กระบวนการนิเทศภายใน
สถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละชั้นพบว่า อยู่ในระดับมากทุกชั้น
เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ชั้นวางแผนการนิเทศ ชั้นปฏิบัติการนิเทศ ชั้นศึกษาสภาพปัจจุบัน

ปัญหาและความต้องการและขั้นการประเมินผล 2) แนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษาอำเภอ ห้วยกระเจา พบว่า ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ คือ สถานศึกษาควรเก็บ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการและวิเคราะห์ห้อย่างเป็น ระบบและนำไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติการนิเทศ ขั้นการวางแผนการนิเทศควรพัฒนานุเคราะห์ให้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน กำหนดบทบาท หน้าที่ให้ชัดเจน จัดทำแผนการนิเทศ ปฏิทินปฏิบัติการนิเทศ แผนการประเมินผล คู่มือการนิเทศ และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติการนิเทศ ขั้นการปฏิบัติการนิเทศ ควรปฏิบัติการนิเทศ ภายในตามแผนการนิเทศที่วางไว้อย่างจริงจัง ต่อเนื่อง ขั้นการประเมินผลควรมีการกำกับ ติดตาม ดูแลการปฏิบัติการนิเทศภายใน รายงานสรุปผลการนิเทศให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบและนำผล ประเมินไปพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในของสถานศึกษาต่อไป

อภกร นันตา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษารูปแบบการนิเทศภายใน และองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนของโรงเรียนวัดทะเลบกผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศ ภายในของโรงเรียนวัดทะเลบกโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากด้านการสังเกตการสอน การนำ เทคนิควิธีการและนวัตกรรมไปทดลองใช้ การให้คำปรึกษาแนะนำ การเยี่ยมชั้นเรียน และการแนะนำ การเลือกใช้สื่ออยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนของโรงเรียนวัดทะเลบกโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการยอมรับนับถือ การมีขวัญกำลังใจและการพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการร่วมกันทำงานและการพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เวนนี (Wayne 1980 : 1293 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้บทบาทการนิเทศการศึกษา ของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ของรัฐเวอร์จิเนีย จำนวน 278 คน ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความรับผิดชอบและขอบข่ายงานที่มีความสำคัญมากได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน การแนะแนว การบริหารการจัดการ และงานนิเทศการศึกษา ผู้รับผิดชอบงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมากที่สุดคือครูใหญ่ และ ผู้ช่วยครูใหญ่ ส่วนครูผู้สอนรับผิดชอบน้อยมาก งานที่ครูใหญ่ทำและใช้เวลาอยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ การนิเทศการศึกษา งานหลักสูตรและการสอน งานแนะแนว สำหรับเทคนิคการนิเทศของ ครูใหญ่ที่ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้แก่ การเยี่ยมชั้นเรียนและการประชุมร่วมกับครู วิธีการนิเทศ ที่ได้ผลน้อยคือ การใช้เอกสาร

เบลเซอร์ (Blazer 1995 : 2220-A) ได้ศึกษาเรื่องการฝึกอบรมชี้แนะผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา การรับรู้ที่มีประสิทธิผล ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรได้รับการฝึกทักษะในเรื่อง

ดังต่อไปนี้ คือ การนิเทศและการประเมินผลรายบุคคล การเป็นผู้นำ การสื่อสาร หลักสูตรเรื่อง
 ดังต่อไปนี้ คือ การนิเทศและการประเมินผลรายบุคคล การเป็นผู้นำ การสื่อสาร หลักสูตรและการสอน
 การจัดองค์การ การจัดการตามหน้าที่

แมคเกอร์เรย์ (Mcgorray 1995 : 2006-A) ได้ศึกษาเรื่องผู้นำในบทบาทผู้บริหารการเรียน
 การสอน การทดสอบประสิทธิผลการใช้โปรแกรมทางภาษา ซึ่งเป็นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
 ซึ่งถือว่าการนิเทศอย่างหนึ่ง การที่ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมในการวิจัยปฏิบัติการจะทำให้ตัว
 ผู้บริหารเองมีความรู้และถือได้ว่าการนิเทศด้วย

ซิลวา และ ดาน่า (Silva and Dana 2001 : abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศแบบ
 ร่วมมือในโรงเรียนที่พัฒนาสู่ระดับมืออาชีพ (Collaborative Supervision in the Professional
 Development School) ผลการศึกษาพบว่า การนำเสนอรูปแบบของการนิเทศแบบร่วมมือโดยเน้น
 การตรวจสอบ และการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาโรงเรียนที่พัฒนาสู่ระดับมืออาชีพซึ่งมี 4 ขั้นตอน
 บุคลากรในโรงเรียนจะต้องร่วมกันสร้างและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เริ่มจากขั้นตอน
 แรก คือ ขั้นการเตรียมความพร้อม การนิเทศโดยตรง ผลของการนิเทศและความต้องการของครู ซึ่ง
 ในการนิเทศจะต้องยึดหลักทั้งสี่ผสมผสานกัน ในการนิเทศควรกำหนดหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ใน
 มหาวิทยาลัยหรือครู และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลังการนิเทศจะช่วยทำให้ครูได้รับการพัฒนา
 ทักษะ การฝึกฝนสู่มืออาชีพ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้ครูและคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยหันมาใส่ใจ
 ในการสอนยิ่งขึ้น

ฟริทซ์ (Fritz 2002 : 1228) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนิเทศให้ความรู้กับครูฝึกสอนในวิทยาลัย
 เกษตรกรรมชุมชน แห่งรัฐไอโอวา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบการนิเทศมีความสัมพันธ์กับ
 โครงสร้างของงาน การชมเชยให้รางวัลและการทดลองหาวิธีการใหม่ๆ ในด้านวุฒิภาวะ ผู้นิเทศที่มี
 วุฒิภาวะด้านความรู้และประสบการณ์สูง มีความเป็นมืออาชีพ จะเป็นที่ยอมรับของครูฝึกสอน
 วุฒิภาวะและรูปแบบการนิเทศไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เคนเซค (Knezek 2002 : 2938) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ใน
 โรงเรียนประถมศึกษาด้านการนิเทศกับผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านของนักเรียน ในรัฐเท็กซัส
 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า มีความแตกต่างกันระหว่าง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงและต่ำ จากความถี่
 รูปแบบการนิเทศภายใน เพศ วุฒิการศึกษาของครู คุณลักษณะเฉพาะของครูใหญ่ และ
 การปฏิบัติงานในโรงเรียน โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ครูใหญ่จะมีการปฏิบัติการนิเทศ
 บ่อยครั้ง ส่วนโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครูใหญ่จะไม่ค่อยปฏิบัติการนิเทศ มี
 การปล่อยปละละเลย ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการนิเทศ

แบลนด์ (Bland 2003: 849) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ของครูใหญ่และที่ปรึกษาโรงเรียนเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐเวอร์จิเนีย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูใหญ่เชื่อว่าการพัฒนาที่ปรึกษาโรงเรียนสู่มืออาชีพมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทั้ง 3 กระบวนการได้แก่ การบริหาร จัดการ แผนโปรแกรม และการให้ความรู้ด้านการนิเทศและเพิ่มเติมในเรื่องการแนะแนว และการให้คำปรึกษาด้านอื่นๆ ที่ปรึกษาเชื่อว่าการกำหนดมาตรฐาน ในกระบวนการทั้ง 3 กระบวนการ ด้านการบริหารจัดการกับด้านแผนโปรแกรมมีความจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานส่วนการให้ความรู้ด้านการนิเทศไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดมาตรฐาน ครูใหญ่และที่ปรึกษาบ่งชี้ว่าการนิเทศภายในและผลการดำเนินการมีวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกัน

คอลลิน (Collin 2003: 33) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินการนิเทศในระหว่างดำเนินการนิเทศและภายหลังการดำเนินการนิเทศตามการรับรู้ของครูใหญ่และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งรัฐคอนเนตทิคัต ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้ของครูใหญ่และครูในระหว่างดำเนินการนิเทศ ครูจะมีความรู้สึกโดดเดี่ยว การรับรู้ของครูใหญ่และครูภายหลังการดำเนินการนิเทศ การรับรู้ จากการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการการนิเทศ การตั้งเป้าหมายในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างบุคคลให้เป็นครูที่มีภาวะผู้นำ

ริซโซ (Rizzo 2004) ได้ทำการศึกษามุมมองของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวคิดในการนิเทศและการติดตามผลในปัจจุบัน โดยใช้แบบสอบถาม 43 รายการ ถามครู 345 คนและศึกษานิเทศก์ 58 คน ผลการศึกษาพบว่าความแตกต่างระหว่างแนวคิดของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับงานนิเทศในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญ ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน คือ การเข้าใจพื้นที่ที่ดูแล การรู้จักสภาพปัจจุบันและความแตกต่างของโรงเรียน การเป็นที่ปรึกษาที่ชาญฉลาดไว้ใจได้ ใช้ความหลากหลายของวิธีการนิเทศ ความสัมพันธ์ของครูและผู้นิเทศ การมีส่วนร่วมของครู ผลที่ออกมาชี้บอกความแตกต่างของการพัฒนาการนิเทศ การเข้าถึงความหลากหลายของโรงเรียน การมาเยี่ยมบ่อยมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว ทำให้โรงเรียนมองมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นข้อแตกต่างชัดเจนและการดูแลความเป็นอยู่ของครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาการนิเทศ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่าการนิเทศภายในเป็นกระบวนการติดตามการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้บรรลุจุดหมายได้นั้น จะต้องมีกระบวนการนิเทศภายในที่ดี และมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้การบริหารจัดการศึกษามีคุณภาพแบบยั่งยืนต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2551 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครู โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2551 จาก 51 โรงเรียน เป็นผู้บริหารและรองผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 59 คน และเป็นครูผู้สอนจำนวน 540 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครู โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 45 โรงเรียน เป็นผู้บริหารและรองผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 51 คน และเป็นครูผู้สอนจำนวน 225 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของเครจซี่และมอร์แกน(Krejcie&Morgan) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน(Multistage random Sampling) (สุชาติ กิระนันท์2538 : 198-199) มีลำดับขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มอย่างง่ายโดยจับสลากรายชื่อ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 จากจำนวน 51 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 โรงเรียน สุ่มแบบแบ่งชั้นได้ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 45 คน และสุ่มอย่างง่ายโดยจับสลากรายชื่อรองผู้บริหารโรงเรียนได้ จำนวน 6 คน

ขั้นที่ 3 สุ่มอย่างง่ายเพื่อเลือกครูผู้สอน โดยจับสลากและเทียบสัดส่วนตามจำนวนครูในแต่ละโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 225 คน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	อำเภอกำแพงแสน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	ผู้บริหารและรองผู้บริหาร โรงเรียน	59	51
2.	ครูผู้สอน	540	225
	รวม	599	276

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ จำแนกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานจำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2551 รวม 5 ด้าน ซึ่งได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของนายกิ่ง ลิมประสาธ (2548:123-128) ตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's five rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่ระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่ระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่ระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่ระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2551 รวม 5 ด้าน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ โดยตอบได้มากกว่า 1 ข้อ และข้อเสนอแนะอื่นๆ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของนายกิ่ง ลิ้มประสาท(2548 :123-128) โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อเป็นแนวทาง และขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ เพื่อให้คำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item - objective congruence) เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข พบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดทัพหลวง โรงเรียนวัดพระประโทณเจดีย์ โรงเรียนบ้านมาบแค โรงเรียนบ้านนาสร้าง โรงเรียนวัดตาก้อง โรงเรียนหลวงพ่อเข้มวัดตาก้องอนุสรณ์ โรงเรียนวัดพะเนียงแตก โรงเรียนบ้านใหม่ โรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม โรงเรียนวัดทุ่งรี ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 10 คน ครูผู้สอน 30 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 40 คนซึ่งมีลักษณะและปัจจัยใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร

5. นำแบบสอบถามที่ได้กลับมาวิเคราะห์คำนวณหาความเชื่อมั่น(Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbarch 1974:161) พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือถึงให้ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นผู้บริหารและรองผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 51 คน และเป็นครูผู้สอน จำนวน 225 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 276 คน ได้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน 276 ฉบับ นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ซึ่งได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 276 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แจกแจงค่าความถี่ (f) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์สภาพ และ ปัญหาการนิเทศภายในของ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ กำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนำไปเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีรายละเอียด ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนาวาสีและคณะ 2544:60)

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ กำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง ได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 276 คน

ตอนที่ 2 สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

ตอนที่ 3 ปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละและนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบ การบรรยายดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครู

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	86	31.16
หญิง	190	68.84
รวม	276	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	3	1.09
30 – 40 ปี	40	14.49
41 – 50 ปี	120	43.48
สูงกว่า 50 ปี	113	40.94
รวม	276	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.54
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	233	84.42
สูงกว่าปริญญาตรี	36	13.04
รวม	276	100.00
4. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารโรงเรียน	45	16.30
รองผู้บริหารโรงเรียน	6	2.18
ครูผู้สอน	225	81.52
รวม	276	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 – 5 ปี	12	4.35
6 – 10 ปี	16	5.79
11 – 15 ปี	34	12.32
16 – 20 ปี	64	23.19
มากกว่า 20 ปี	150	54.35
รวม	276	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 276 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 68.84 มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 43.48 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 84.42

ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 81.52 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 54.35

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 รวม 5 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม และรายด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับการปฏิบัติและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

การนิเทศภายใน	การปฏิบัติ		ระดับการปฏิบัติ	ปัญหา		ระดับปัญหา
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.05	0.73	มาก	2.16	0.81	น้อย
2. การพัฒนากลุ่ม	4.01	0.75	มาก	2.05	0.75	น้อย
3. การพัฒนาบุคลากร	4.15	0.73	มาก	2.12	0.80	น้อย
4. การพัฒนาหลักสูตร	4.04	0.75	มาก	2.15	0.76	น้อย
5. การวิจัยในชั้นเรียน	3.98	0.74	มาก	2.32	0.90	น้อย
รวม	4.04	0.74	มาก	2.16	0.81	น้อย

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาบุคลากรมี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.98$)

ปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.32$) รองลงมาคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ($\bar{X} = 2.16$) ส่วนด้านการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.05$)

2.2 ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับการปฏิบัติและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง

การนิเทศภายใน ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	การปฏิบัติ		ระดับ การปฏิบัติ	ปัญหา		ระดับ ปัญหา
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ตามความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.02	0.67	มาก	2.22	0.81	น้อย
2. ให้คำปรึกษาช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	3.93	0.74	มาก	2.22	0.79	น้อย
3. ให้ความรู้และส่งเสริมให้ครูร่วมกันพัฒนาคู่มือครูกำหนดการสอน แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อใช้สอนตามแผนที่บันทึก	4.01	0.71	มาก	2.21	0.77	น้อย
4. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.20	0.69	มาก	2.11	0.80	น้อย

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การนิเทศภายใน ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	การปฏิบัติ		ระดับ การปฏิบัติ	ปัญหา		ระดับ ปัญหา
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5. สนับสนุนให้ครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้	4.13	0.71	มาก	2.08	0.77	น้อย
6. ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลสอดคล้องกับความสนใจ และความสามารถ ของนักเรียน	4.09	0.96	มาก	2.17	0.84	น้อย
7. ส่งเสริมให้ครูจัดชั้นเรียนให้มี บรรยากาศเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.27	0.71	มาก	1.99	0.84	น้อย
8. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการผลิต การใช้สื่อการเรียนรู้และ โสต ทัศนูปกรณ์ในกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	0.70	มาก	2.25	0.85	น้อย
9. ส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลตามสภาพ จริงเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	4.19	0.70	มาก	2.10	0.77	น้อย
10. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและนักเรียน ร่วมกันวางแผนการประเมินผล ด้วยวิธีที่หลากหลาย	4.06	0.76	มาก	2.21	0.85	น้อย
11. สังเกตการสอนโดย ประชุมก่อนการ สังเกต สังเกตการสอน วิเคราะห์ข้อมูล ประชุมให้ข้อมูล ย้อนกลับ ประชุม ประเมินผลในการสังเกตแต่ละครั้ง	3.69	0.79	มาก	2.30	0.78	น้อย
12. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ ประเมินตนเองด้วยการนำผลจาก การสังเกตการสอนจากกลุ่มผู้นิเทศ หรือครูนิเทศ เพื่อนครูด้วยกันเองมา ใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพการสอน	3.95	0.76	มาก	2.21	0.75	น้อย

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การนิเทศภายใน ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	การปฏิบัติ		ระดับ การปฏิบัติ	ปัญหา		ระดับ ปัญหา
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
13. สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู และมีปฏิสัมพันธ์ด้านการนิเทศการสอนกับครูได้อย่างเหมาะสม ครูมีความพึงพอใจ	4.08	0.77	มาก	2.11	0.84	น้อย
รวม	4.05	0.73	มาก	2.16	0.81	น้อย

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้ครูจัดชั้นเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาได้แก่ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.20$) และส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลตามสภาพจริงเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ สังเกตการสอนโดยประชุมก่อนการสังเกต สังเกตการสอน วิเคราะห์ข้อมูล ประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ ประชุมประเมินผลในการสังเกตแต่ละครั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.69$)

ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สังเกตการสอนโดยประชุมก่อนการสังเกต สังเกต การสอน วิเคราะห์ข้อมูล ประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ ประชุม ประเมินผลในการสังเกตแต่ละครั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.30$) รองลงมาส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะในการผลิตการใช้สื่อการเรียนรู้และสอดแทรกคุณธรรมในกิจกรรม การเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.25$) และส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ตามความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้คำปรึกษาช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.22$) ตามลำดับ ส่วนส่งเสริมให้ครูจัดชั้นเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 1.99$)

2.3 ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนากลุ่ม สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับการปฏิบัติและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนากลุ่ม

การนิเทศภายใน ด้านการพัฒนากลุ่ม	การปฏิบัติ		ระดับ การปฏิบัติ	ปัญหา		ระดับ ปัญหา
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียน	3.93	0.86	มาก	2.15	0.82	น้อย
2. จัดครูเข้ากลุ่มทำงานตามความสามารถและความถนัด	4.02	0.76	มาก	2.10	0.76	น้อย
3. ช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของ ผู้นำ และผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ	3.99	0.70	มาก	2.04	0.75	น้อย
4. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อกู่อกันและเป็นกันเอง	4.10	0.74	มาก	1.95	0.76	น้อย
5. ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงาน มีการนำกระบวนการทำงานร่วมกันมาใช้	4.16	0.68	มาก	1.92	0.75	น้อย
6. ส่งเสริมให้กลุ่มครูร่วมกันตั้งเป้าหมาย ค่านิยมของกลุ่มและสื่อสารให้เป็นที่รับรู้อย่างทั่วถึง	3.88	0.76	มาก	2.07	0.72	น้อย

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การนิเทศภายใน ด้านการพัฒนากลุ่ม	การปฏิบัติ		ระดับ การปฏิบัติ	ปัญหา		ระดับ ปัญหา
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
7. ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กร ได้แสดง ความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน	4.00	0.72	มาก	2.10	0.75	น้อย
8. มีการสร้างการยอมรับในการพัฒนา งานด้วยการร่วมคิดร่วมทำ	4.06	0.70	มาก	2.00	0.74	น้อย
9. เปลี่ยนแปลงและปรับปรุง โครงสร้าง ภายในกลุ่มทำงานเมื่อมีความจำเป็น	3.89	0.76	มาก	2.09	0.70	น้อย
รวม	4.01	0.75	มาก	2.05	0.75	น้อย

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนากลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงาน มีการนำกระบวนการทำงานร่วมกันมาใช้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาได้แก่ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกันและเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.10$) และมีการสร้างการยอมรับในการพัฒนางานด้วยการร่วมคิดร่วมทำ ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ ส่วนส่งเสริมให้กลุ่มครูร่วมกันตั้งเป้าหมายค่านิยมของกลุ่มและสื่อสารให้เป็นที่รับรู้อย่างทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.88$)

ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนากลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัญหา แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 2.15$) รองลงมา ได้แก่ จัดครูเข้ากลุ่มทำงานตามความสามารถและความถนัด และส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน ($\bar{X} = 2.10$) และเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโครงสร้างภายในกลุ่มทำงาน เมื่อมีความจำเป็นตามลำดับ ส่วนส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงาน มีการนำกระบวนการทำงานร่วมกันมาใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 1.92$)

2.4 ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ กำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร สามารถ แสดงได้ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับการปฏิบัติและปัญหาการนิเทศ ภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

การนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาบุคลากร	การปฏิบัติ		ระดับ การปฏิบัติ	ปัญหา		ระดับ ปัญหา
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง	4.16	0.68	มาก	2.21	0.76	น้อย
2. สำรวจศักยภาพและความต้องการของครูเพื่อส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม	4.04	0.72	มาก	2.19	0.77	น้อย
3. วางแผนและมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งไปรับการอบรม การไปศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ ฯลฯ	4.25	0.79	มาก	2.05	0.84	น้อย
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม วางแผนในการพัฒนาบุคลากรและกำหนดโครงการ	4.14	0.73	มาก	2.13	0.85	น้อย
5. จัดบรรยากาศของโรงเรียนให้เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง ไปสู่ครูมืออาชีพ เช่น ครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูดีเด่น ฯลฯ	4.25	0.68	มาก	2.15	0.82	น้อย

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาบุคลากร	การปฏิบัติ		ระดับ	ปัญหา		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	การปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ปัญหา
6. จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เช่น การประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือมีการปฏิบัติการวิธีการนิเทศเพื่อนิเทศเพื่อน	4.08	0.79	มาก	2.13	0.81	น้อย
7. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับสถานศึกษา ในการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน	4.10	0.75	มาก	2.07	0.82	น้อย
8. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินตนเองของบุคลากรไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน	4.20	0.68	มาก	2.01	0.72	น้อย
รวม	4.15	0.73	มาก	2.12	0.80	น้อย

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วางแผนและมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งไปรับการอบรม การไปศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ ฯลฯ และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ เช่น ครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูดีเด่น ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินตนเองของบุคลากรไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.20$) และตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ ส่วนสำรวจศักยภาพและความต้องการของครูเพื่อส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.04$)

ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัญหา ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้

สอดคล้องกับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 2.21$) รองลงมาได้แก่ ตำรวจ ศักยภาพและความต้องการของครูเพื่อส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 2.19$) และ จัดบรรยากาศของโรงเรียนให้เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง ไปสู่ครูมืออาชีพ เช่นครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูดีเด่น ฯลฯ ($\bar{x} = 2.15$) ตามลำดับ ส่วนส่งเสริมให้บุคลากรมีการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินตนเองของบุคลากรไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.01$)

2.5 ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ กำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร สามารถ แสดงได้ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับการปฏิบัติและปัญหาการนิเทศ ภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

การนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาหลักสูตร	การปฏิบัติ		ระดับ การปฏิบัติ	ปัญหา		ระดับ ปัญหา
	\bar{x}	S.D.		\bar{x}	S.D.	
1. แต่งตั้งคณะทำงานในการวิเคราะห์ หลักสูตรเพื่อนำผลที่ได้ไปเป็น แนวทางในการวางแผนจัดการเรียน การสอนและการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	4.11	0.72	มาก	2.20	0.74	น้อย
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การวางแผนด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.14	0.75	มาก	2.15	0.78	น้อย
3. มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตร ไปใช้ในห้องเรียน	3.95	0.87	มาก	2.20	0.79	น้อย
4. จัดประชุมให้ความรู้แก่ครูเพื่อ วิเคราะห์หลักสูตรของแต่ละระดับ ชั้นและช่วงชั้น	4.01	0.82	มาก	2.18	0.73	น้อย

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาหลักสูตร	การปฏิบัติ		ระดับ การปฏิบัติ	ปัญหา		ระดับ ปัญหา
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
5. ประชุมปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงและ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และความต้องการของท้องถิ่น	4.03	0.74	มาก	2.19	0.74	น้อย
6. ประชุมปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ หลักสูตร	3.99	0.72	มาก	2.12	0.72	น้อย
7. ศึกษาและรวบรวมแหล่งเรียนรู้ที่เป็น ภูมิปัญญาของท้องถิ่นเพื่อสนับสนุน ครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.00	0.71	มาก	2.15	0.75	น้อย
8. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนา การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรและ ความต้องการของท้องถิ่น	4.11	0.64	มาก	2.16	0.79	น้อย
9. จัดให้ครูผู้สอนในแต่ละรายวิชาจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้าโดย กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผล ให้สอดคล้องกับ หลักสูตร	4.07	0.70	มาก	2.11	0.78	น้อย
10. ให้ความช่วยเหลือครูในเรื่อง วิธี ประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร	3.99	0.79	มาก	2.05	0.70	น้อย
11. มีการติดตามประเมินผลการใช้ หลักสูตรของครูเพื่อการพัฒนา และ ปรับปรุงให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน	4.03	0.77	มาก	2.12	0.77	น้อย
รวม	4.04	0.75	มาก	2.15	0.76	น้อย

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ กำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา ได้แก่ แต่งตั้งคณะทำงานในการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนจัดการเรียนการสอนและการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความต้องการของท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.11$) และจัดให้ครูผู้สอนในแต่ละรายวิชาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้าโดยกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตร ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ ส่วนมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.95$)

ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัญหาแต่งตั้งคณะทำงานในการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนจัดการเรียนการสอนและการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.20$) รองลงมาได้แก่ ประชุมปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของท้องถิ่น ($\bar{X} = 2.19$) และจัดประชุมให้ความรู้แก่ครูเพื่อวิเคราะห์หลักสูตรของแต่ละระดับชั้นและช่วงชั้น ($\bar{X} = 2.18$) ตามลำดับ ส่วนให้ความช่วยเหลือครูในเรื่อง วิธีประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.05$)

2.5 ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ กำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับการปฏิบัติและปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

การนิเทศภายใน ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	การปฏิบัติ		ระดับ การปฏิบัติ	ปัญหา		ระดับ ปัญหา
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ตระหนักในความสำคัญของการวิจัยว่าเป็นการแสวงหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาในงานต่างๆ ของโรงเรียน	4.07	0.68	มาก	2.31	0.94	น้อย
2. จัดทำระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.10	0.65	มาก	2.23	0.92	น้อย
3. สำรวจความสามารถและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย	3.92	0.80	มาก	2.29	0.88	น้อย
4. ให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ครู สามารถทำงานวิจัยได้ เช่น อบรมเชิงปฏิบัติการ	3.91	0.75	มาก	2.37	0.94	น้อย
5. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทำงานวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหาและความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	4.10	0.69	มาก	2.35	0.92	น้อย
6. จัดทำแผนงานวิจัยของโรงเรียนตามลำดับความต้องการจำเป็น	3.80	0.75	มาก	2.36	0.87	น้อย
7. นำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียน	3.81	0.85	มาก	2.32	0.86	น้อย

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การนิเทศภายใน ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	การปฏิบัติ		ระดับ การปฏิบัติ	ปัญหา		ระดับ ปัญหา
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
8. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำผล งานวิจัยในชั้นเรียนมานำเสนอ ผลงานทางวิชาการเพื่อปรับปรุง ตำแหน่งเลื่อนวิทยฐานะ	4.10	0.69	มาก	2.32	0.90	น้อย
9. สนับสนุนและส่งเสริมการนำผลงาน วิจัยของครูมาปรับปรุงและแก้ปัญหา ของโรงเรียน	4.00	0.72	มาก	2.31	0.88	น้อย
รวม	3.98	0.74	มาก	2.32	0.90	น้อย

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จัดทำระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทำงานวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหาและความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำผลงานวิจัยในชั้นเรียนมานำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อปรับปรุงตำแหน่งเลื่อนวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ $\bar{X} = 4.10$ รองลงมาได้แก่ ตระหนักในความสำคัญของการวิจัยว่าเป็นการแสวงหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาในงานต่างๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.07$) และสนับสนุนและส่งเสริมการนำผลงานวิจัยของครูมาปรับปรุงและแก้ปัญหของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ ส่วนจัดทำแผนงานวิจัยของโรงเรียนตามลำดับความต้องการจำเป็น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.80$)

ปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัญหาให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ครูสามารถทำงานวิจัยได้ เช่น อบรมเชิงปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ $\bar{X} = 2.37$ รองลงมาได้แก่ จัดทำแผนงานวิจัยของโรงเรียนตามลำดับความต้องการจำเป็น ($\bar{X} = 2.36$) และสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทำงานวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหาและความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มเพื่อปรับปรุง

การเรียนการสอน ($\bar{x} = 2.35$) ตามลำดับ ส่วนจัดทำระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.23$)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ

กำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

ในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ซึ่งการวิเคราะห์ค่าร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อ คิดจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อ ในที่นี้มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 276 คน

จากแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 มีแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ดังต่อไปนี้

3.1 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าความถี่ และค่าร้อยละของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ของโรงเรียน

ประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ควรมีการจัดอบรมเพิ่มความรู้แก่ครู เกี่ยวกับเทคนิคการสอน การจัด ทำแผนการจัดการเรียนรู้และการผลิตสื่อการเรียนรู้	208	75.40	1
2. ควรจัดหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้ในโรงเรียน เพื่อสะดวกในการจัดการเรียนการสอน	145	52.50	4
3. ควรมีการสนับสนุนด้านการผลิตสื่อการเรียนรู้และจัดหา วัสดุ ทัศนูปกรณ์เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ได้สะดวกและรวดเร็ว	192	69.60	2

ตารางที่ 10 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
4. ควรส่งเสริมให้ครูจัดชั้นเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยการสนับสนุน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์	175	63.40	3
5. ควรจัดให้มีการสังเกตการสอน เยี่ยมชั้นเรียนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อนครูด้วยกันเองเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการสอน	93	33.70	7
6. ควรให้ครูได้ประเมินตนเองเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	119	43.10	6
7. ควรนำผลการประเมินนักเรียนมาใช้ในการ แก้ปัญหา และพัฒนาตามศักยภาพ	131	47.50	5

**หมายเหตุ เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 10 พบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง มีแนวทางการพัฒนามากที่สุดคือ ควรมีการจัดอบรมเพิ่มความรู้แก่ครู เกี่ยวกับเทคนิคการสอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการผลิตสื่อการเรียนรู้ (ร้อยละ 75.40) รองลงมา คือ ควรมีการสนับสนุนด้านการผลิตสื่อการเรียนรู้ และ จัดหา วัสดุทัศนูปกรณ์ เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ได้สะดวกและ รวดเร็ว (ร้อยละ 69.60) และควรส่งเสริมให้ครูจัดชั้นเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ (ร้อยละ 63.40) ตามลำดับ

3.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ
กำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนากลุ่ม สามารถแสดง
ได้ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าความถี่ และค่าร้อยละของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ของโรงเรียน
ประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1
ด้านการพัฒนากลุ่ม

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนากลุ่ม	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ควรจัดอบรมพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม และการนำกระบวนการทำงานร่วมกันมาใช้	167	60.50	1
2. ควรมีการจัดครูเข้ากลุ่มทำงานตามความสามารถและ ความถนัด	161	58.30	2
3. ควรจัดกิจกรรมในการทำงานที่เกื้อกูลกันและเป็นกันเอง	141	51.10	3
4. ควรช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของ ผู้นำและผู้ตามเพื่อการปฏิบัติงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ	130	47.10	4
5. ควรใช้วิธีสร้างการยอมรับในการพัฒนางานด้วยการร่วมคิด ร่วมทำ	123	44.60	5

**หมายเหตุ เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 11 พบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาใน
อำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนากลุ่ม
มีแนวทางการพัฒนามากที่สุด คือ ควรจัดอบรมพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่มและ
การนำกระบวนการทำงานร่วมกันมาใช้ (ร้อยละ 60.50) รองลงมา คือควรมีการจัดครูเข้ากลุ่มทำงาน
ตามความสามารถและความถนัด (ร้อยละ 58.30) และควรจัดกิจกรรมในการทำงานที่เกื้อกูลกันและ
เป็นกันเอง (ร้อยละ 51.10) ตามลำดับ

3.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ
กำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนานุเคราะห์ สามารถ
แสดงได้ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าความถี่ และค่าร้อยละของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ของโรงเรียน
ประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1
ด้านการพัฒนานุเคราะห์

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนานุเคราะห์	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ควรจัดการพัฒนานุเคราะห์อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งไปรับ การอบรม การไปศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ	204	73.90	1
2. ควรสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ โดย การส่งประกวด ครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูดีเด่น	154	55.80	3
3. ควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนานุเคราะห์ เช่น การประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือมีการนิเทศแบบเพื่อน นิเทศเพื่อน	137	49.60	4
4. ควรให้นุเคราะห์มีการรายงานประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง	103	37.30	5
5. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรอยู่เสมอ	166	60.10	2

**หมายเหตุ เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 12 พบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาใน
อำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนานุเคราะห์ มี
แนวทางการพัฒนามากที่สุด คือ ควรจัดการพัฒนานุเคราะห์อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งไปรับการอบรม
การไปศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ (ร้อยละ 73.90) รองลงมา คือควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับ
บุคลากรอยู่เสมอ (ร้อยละ 60.10) และควรสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพโดย
การส่งประกวดครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูดีเด่น (ร้อยละ 55.80) ตามลำดับ

3.4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ กำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร สามารถ แสดงได้ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าความถี่ และค่าร้อยละของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ของโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา และ การนำหลักสูตรไปใช้ ในห้องเรียน	198	71.70	1
2. ควรจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำ หลักสูตร สถานศึกษา	160	58.00	2
3. ควรจัดประชุมปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนการเรียนรู้ ให้ สอดคล้องกับหลักสูตร	135	48.90	4
4. ควรให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ล่วงหน้าให้สอดคล้องกับ หลักสูตร	124	44.90	6
5. ควรจัดให้ครูร่วมกันออกแบบประเมินผลการเรียนรู้ให้ตรง ตามหลักสูตร	129	46.70	5
6. ควรมีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อการ ปรับปรุงและพัฒนา	153	55.40	3

**หมายเหตุ เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 13 พบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาใน อำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีแนวทางการพัฒนามากที่สุดคือควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา และ การนำหลักสูตรไปใช้ ในห้องเรียน(ร้อยละ71.70) รองลงมา คือควรจัดให้ครู มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (ร้อยละ58.00) และควรมี การติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อการปรับปรุง และพัฒนา (ร้อยละ55.40) ตามลำดับ

3.5 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ กำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าความถี่ และค่าร้อยละของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ของโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 1 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ควรสำรวจความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาในด้าน การทำวิจัยในชั้นเรียน	173	62.70	2
2. ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	180	65.20	1
3. ควรให้ครูทำงานวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหา และความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	171	62.00	3
4. ควรจัดทำระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	136	49.30	4
5. ให้ครูส่งผลงานทางวิชาการเพื่อปรับปรุงตำแหน่งเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้การนำเสนอรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน	128	46.40	5

**หมายเหตุ เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 14 พบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 1 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีแนวทางการพัฒนามากที่สุดคือควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน (ร้อยละ65.20) รองลงมา คือควรสำรวจความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาในด้าน การทำวิจัยในชั้นเรียน (ร้อยละ62.70) และควรให้ครูทำงานวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหา และความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน(ร้อยละ62.00) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารและรองผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 51 คน และเป็นครูผู้สอนจำนวน 225 คน รวมจำนวน 276 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามสภาพ ปัญหาและ แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาครู การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยในชั้นเรียน จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของเครื่องมือด้านความเชื่อมั่นซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 แบบเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ และข้อเสนอแนะอื่นๆ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) สามารถสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามิสภาพการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการพัฒนากุศลกรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

รองลงมาคือ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ส่วนการวิจัยในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากทั้งหมด

2. ปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ส่วนการพัฒนากลุ่มมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

3. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 สรุปได้ ดังนี้

3.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง มีแนวทางการพัฒนามากที่สุดคือ ควรมีการจัดอบรมเพิ่มความรู้แก่ครู เกี่ยวกับเทคนิคการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการผลิตสื่อการเรียนรู้ รองลงมา คือ ควรมีการสนับสนุนด้านการผลิตสื่อการเรียนรู้ และจัดหา วัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ได้สะดวกและ รวดเร็ว และควรส่งเสริมให้ครูจัดชั้นเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์

3.2 ด้านการพัฒนากลุ่ม มีแนวทางการพัฒนามากที่สุด คือ ควรมีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม และการนำกระบวนการทำงานร่วมกันมาใช้ รองลงมา คือควรมีการจัดครูเข้ากลุ่มทำงานตามความสามารถและความถนัด และควรจัดกิจกรรมในการทำงานที่เกื้อกูลกันและเป็นกันเอง

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางการพัฒนามากที่สุด คือ ควรมีการจัดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งไปรับการอบรม การไปศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ รองลงมา คือควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรอยู่เสมอ และควรสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพโดยการส่งประกวดครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูดีเด่น

3.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีแนวทางการพัฒนามากที่สุดคือควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ การนำหลักสูตรไปใช้ ในห้องเรียน รองลงมา คือ ควรมีจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และควรมีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อการปรับปรุง และพัฒนา

3.5 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีแนวทางการพัฒนามากที่สุดคือควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน รองลงมา คือควรสำรวจความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาในด้าน การทำวิจัยในชั้นเรียน และควรให้ครูทำงานวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหา และความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ กำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปราย ผลการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีสภาพการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้นิเทศ ประกอบด้วยผู้บริหารและรองผู้บริหาร โรงเรียน มีทักษะมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักใน บทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียน มีแผนการดำเนินงานการนิเทศ ภายในโรงเรียน เนื่องจากการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ กับครูผู้สอนในโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ นักเรียนมีคุณภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ตามเป้าหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับ งานวิจัยของสุระ พรหมณ์กระโทก (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก สุภาวดี มิสุนา (2547 : บทคัดย่อ) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานมีทักษะการนิเทศโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก บัณฑิต เสาวคนธ์ (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ภารกิจการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับ มาก การปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพของผู้บริหารอยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจ การนิเทศกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก สุวัฒน์ ไพโรจน์กัลยา (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า สมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานนิเทศในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากทุกด้าน และคเนเชค (Knezek, 2002: 2938) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาด้านการนิเทศกับผลสัมฤทธิ์ทาง การอ่านของนักเรียน ในรัฐเท็กซัส มีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงและต่ำ ดูจากความถี่ รูปแบบการนิเทศภายใน เพศ วุฒิการศึกษาของครู คุณลักษณะเฉพาะของครูใหญ่ และ การปฏิบัติงานในโรงเรียน โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ครูใหญ่จะมีการปฏิบัติการนิเทศ บ่อยครั้ง ส่วน โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครูใหญ่จะไม่ค่อยปฏิบัติการนิเทศมีการปล่อย ปล่อยละเลย ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการนิเทศ

ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรเป็น ทรัพยากรที่สำคัญของโรงเรียน การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้นขึ้นอยู่กับ

กับคุณภาพของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร จึงมีความสำคัญต่อครูผู้สอนอย่างมาก ในการปรับปรุง การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรต้องสอดคล้องกับความต้องการและ ความสามารถของครูเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่ดีมีขวัญและ กำลังใจต่อการปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการส่งเสริมให้เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ของเหตุการณ์และเทคโนโลยีต่างๆ โดยผู้บริหาร โรงเรียนใช้ความสามารถในการวางแผนพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อเข้าประชุมสัมมนาหรือเข้ารับการอบรมตาม ความต้องการของครูซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนบุคคลที่จะนำความรู้มาใช้พัฒนา ตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ มีผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพและวิทยฐานะทาง วิชาการ สอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตนะ(2552,ออนไลน์) กล่าวถึง บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ที่จะเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ที่สำคัญนั้น นอกจาก “ผู้บริหาร” แล้ว ก็คือครู “ครู” ที่จะต้องทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้เกิด การเรียนรู้ในตัวผู้เรียน มีภาระหน้าที่ อื่นอีกหลากหลายที่จะต้องกระทำเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ก้าวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ทางสังคม จำเป็นจะต้องมีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอและซิลวา และ ดาน่า (Silva and Dana 2001 : abstract) พบว่า การนำเสนอรูปแบบของการนิเทศแบบร่วมมือ โดยเน้นการตรวจสอบ และการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาโรงเรียนที่พัฒนาสู่ระดับมืออาชีพซึ่งมี 4 ขั้นตอน ที่บุคลากรใน โรงเรียนจะต้องร่วมกันสร้างและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เริ่มจาก ขั้นตอนแรก คือ ขั้นการเตรียมความพร้อม การนิเทศโดยตรง ผลของการนิเทศและความต้องการ ของครู ซึ่งในการนิเทศจะต้องยึดหลักทั้งสี่ผสมผสานกัน ในการนิเทศควรกำหนดหน้าที่ของ ศึกษานิเทศก์ในมหาวิทยาลัยหรือครู และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลังการนิเทศจะช่วยทำให้ครู ได้รับการพัฒนาทัศนคติ การฝึกฝนสู่มืออาชีพ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้ครูและคณะต่างๆ ใน มหาวิทยาลัยหันมาใส่ใจในการสอนยิ่งขึ้น

ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงมีค่าเฉลี่ยรองลงมาที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้นิเทศตระหนักถึงประโยชน์ของการนิเทศการสอนมีหน้าที่ในการให้ ความช่วยเหลือครูโดยตรง แนะนำ ส่งเสริมสนับสนุนร่วมกันดูแลการเรียนการสอนอย่างเต็ม ความสามารถให้ความช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัด การเรียนรู้ ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย อำนวยความสะดวกช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน เสนอแนะวิธีการ เป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี ร่วมวางแผนงานต่างๆ กับครู มีการประเมินผลการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูโดยตรงในการปรับปรุงการสอน พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมมือ กันแก้ปัญหาอย่างกัลยาณมิตร สอดคล้องกับ วัชรา เล่าเรียนดี(2541:143:144) กล่าวถึง วิธีการให้ ความช่วยเหลือครูโดยตรงโดยการนิเทศแบบคลินิกว่า มีลักษณะสำคัญคือ การมุ่งเน้นที่ปฏิสัมพันธ์

โดยตรงของครูกับผู้นิเทศเพื่อให้ครูมีการพัฒนาในอาชีพ เป็นการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนครูในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนโดยเฉพาะให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงในการปฏิบัติจริงจึงต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดียิ่งระหว่างครูและผู้นิเทศ นั่นคือ จะต้องสร้างความรู้สึกที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน เป็นเพื่อนร่วมงานและใช้ความเป็นมิตรตลอดวัฏจักรของการนิเทศ โดยมุ่งการปรับปรุงในอาชีพให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และสมุน อมรวิวัฒน์ (2552:ออนไลน์) กล่าวถึง วิธีการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยใช้กลยุทธ์มิตรนิเทศ

ด้านการวิจัยในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูบางส่วนขาดความรู้และทักษะด้านกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนและยังไม่เคยเข้ารับการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือเคยอบรมแต่ไม่ได้ปฏิบัติจริง สอดคล้องกับ ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2544 : 5-9) กล่าวถึง ข้อจำกัดของการวิจัยในชั้นเรียน คือ ครูขาดความรู้และทักษะพื้นฐานการวิจัยอยู่ห่างไกลแหล่งความรู้ หรือขาดผู้รู้ที่สามารถแนะนำได้ นวลเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม (2549 :7) กล่าวว่า ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นในด้านการวิจัยและรู้สึกว่าทำวิจัยนั้นยุ่งยาก อีกทั้งไม่ใช่ภาระหน้าที่ของตน จึงละเลยไม่สนใจทำวิจัยในชั้นเรียน ครูมีเวลาในการทำวิจัยในชั้นเรียนน้อยเนื่องจากมีภาระงานมากอยู่เต็มวัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพล ฉลาดเข้ม (2544 : บทคัดย่อ) พบว่าครูประถมศึกษา มีความรู้และทักษะในการวิจัยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การขาดความรู้เกี่ยวกับหลักการวิจัย ขาดแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการวิจัย ขาดงบประมาณ ไม่มีการสนับสนุนการวิจัยและไม่มีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาในการทำวิจัย และมีความต้องการในระดับมาก เกี่ยวกับงบประมาณสนับสนุนการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาในการวิจัยและแหล่งศึกษาค้นคว้างานวิจัย ซึ่งการวิจัยในชั้นเรียน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นครูไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในการจรรโลงวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน ช่วยให้ครูมีพลังอำนาจในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน มีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำงานอย่างเป็นระบบ ประสบความสำเร็จในการทำงาน และช่วยให้ผู้เรียนได้รับการแก้ไขปัญหาและพัฒนาอย่างสมบูรณ์เต็มศักยภาพ

2. ปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับปัญหาการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักในความสำคัญของการนิเทศภายในมีการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนโดยการสนับสนุนส่งเสริม ให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงให้คำปรึกษาแนะนำจากการสังเกตการสอน ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และทักษะในการผลิตการใช้สื่อการเรียนรู้และ สอดคล้องกับเกณฑ์ในการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานหลักเกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่ การปรับปรุงหลักสูตรให้

สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น จัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดชั้นเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ วางแผนการพัฒนานุเคราะห์อย่างต่อเนื่อง ส่งไปอบรม ศึกษาคุณงานและศึกษาต่อ ดำเนินการให้ความรู้ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ ทรงสุหมัด (2547 : 65) พบว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ใช้รูปแบบการนิเทศ แบบการให้คำปรึกษาแนะนำมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ รูปแบบนิเทศภายในแบบการสังเกตการสอนแบบการเยี่ยมชั้นเรียน แบบการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประเมินตนเอง แบบการนำเทคนิควิธีการและนวัตกรรมไปทดลองใช้ และแบบการแนะนำการเลือกใช้สื่อ สมพร หอมทวนลม (2549:บทคัดย่อ) พบว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละชั้นพบว่า อยู่ในระดับมากทุกชั้น เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ชั้นวางแผนการนิเทศ ชั้นปฏิบัติการนิเทศ ชั้นศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการและขั้นการประเมินผลและ เวนนี (Wayne 1980 : 1293 - A) พบว่า การรับรู้บทบาทการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในด้านความรับผิดชอบและชอบขำงานที่มีความสำคัญมาก ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน การแนะนำ การบริหารการจัดการ และงานนิเทศการศึกษา ผู้รับผิดชอบงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมากที่สุดคือครูใหญ่ และผู้ช่วยครูใหญ่ ส่วนครูผู้สอนรับผิดชอบน้อยมาก งานที่ครูใหญ่ทำและใช้เวลาอยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่การนิเทศการศึกษา งานหลักสูตรและการสอน งานแนะนำ สำหรับเทคนิคการนิเทศของครูใหญ่ที่ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การเยี่ยมชั้นเรียนและการประชุมร่วมกับครู วิธีการนิเทศที่ได้ผลน้อยคือ การใช้เอกสาร

ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูขาดความตระหนักในความสำคัญของการวิจัยว่าเป็นการแสวงหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ของโรงเรียน กอปรครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนและผู้บริหารขาดการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทำงานวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหาและความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองหล่อ คุ่มทองคำ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในของกลุ่มผู้นิเทศโรงเรียนวัดมะเกลือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติงานนิเทศด้านการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้ายและแนวทางในการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนที่ต้องการอันดับแรก คือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กิ่ง - ลิมประสาท(2548 : บทคัดย่อ) พบว่า การนิเทศภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้งห้าด้าน โดยเรียงลำดับ ได้แก่ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การพัฒนานุเคราะห์ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนากลุ่มและพัฒนาหลักสูตรและ แมคเกอร์รี่ (Mcgorray 1995 : 2006-A) พบว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนซึ่งถือว่าเป็นการนิเทศ

อย่างหนึ่ง การที่ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมในการวิจัยปฏิบัติการจะทำให้ตัวผู้บริหารเองมีความรู้ และถือได้ว่าเป็นการนิเทศด้วย อย่างไรก็ตามมีข้อค้นพบเพิ่มเติมได้แก่ การปฏิบัติงานนิเทศ ด้าน การวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียนซึ่งเป็นประโยชน์ และมีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งในแต่ละสถานศึกษาอาจจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียน เช่น สภาพแวดล้อม ที่ตั้ง จำนวนนักเรียน วุฒิภาวะของผู้เรียนเป็นต้น เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการที่เป็นระบบ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา ให้มากขึ้น

ปัญหาการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงมีค่าเฉลี่ยรองลงมาที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับติดตาม ช่วยเหลือครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การนิเทศโดยให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงสามารถที่จะช่วยแก้ปัญหา ที่มีความต้องการไม่เหมือนกัน ควรมีการสังเกตการสอนโดยประชุมก่อนการสังเกต สังเกตการสอน วิเคราะห์ข้อมูล ประชุมให้ ข้อมูลย้อนกลับประเมินผลในการสังเกต พัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะในการผลิตการใช้สื่อ การเรียนรู้และ โสภณทัศนูปกรณ์ในกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ตามความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้คำปรึกษาช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้ ควรมีการให้ครูได้รับการอบรม สัมมนา และศึกษาคูงานด้านการจัดการเรียนการสอนที่ หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถและสามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำได้อย่างดี สอดคล้องกับ กรองทอง จิระเดชากุล(2550:4) กล่าวว่า การส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ ให้มี ประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน และครูดี (Good 1973:574) กล่าวถึง การนิเทศภายใน โรงเรียนไว้ว่าเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอน ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญอก งามทางวิชาชีพและการพัฒนาตนเองในเรื่องการเลือกและปรับปรุงจุดประสงค์การสอน สื่อการสอน วิธีการสอนและประเมินผลการเรียน

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนมีความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับนวัตกรรมที่ เปลี่ยนแปลง มีการสำรวจศักยภาพและความต้องการของครูเพื่อส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาอย่าง เหมาะสมและจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้ครูได้ พัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ เป็นครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูดีเด่น สอดคล้องกับ สมาน ทองสอน

(2533:10-11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการส่งเสริมให้เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์และเทคโนโลยีต่างๆ และ อับเบ็นและคณะ(Ubben and others 2001,อ้างถึงในวิโรจน์ สารัตนะ. 2552,ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งระดับตัวบุคคลและกลุ่มบุคคล เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือความมีวุฒิภาวะ และมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การพัฒนาครูเหล่านั้นจึงจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ ผู้ใหญ่ต้องการโอกาสในการกำหนดแผนงานและรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ สิ่งพัฒนาควรสอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าเน้นเนื้อหาเป็นศูนย์กลางและ ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ ก็จะทำให้การพัฒนาครูนั้นเป็นไปอย่างได้ผล

3. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 สรุปได้ ดังนี้

3.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง มีแนวทางการพัฒนามากที่สุดคือ ความสำเร็จของการจัดอบรมเพิ่มความรู้แก่ครู เกี่ยวกับเทคนิคการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการผลิตสื่อการเรียนรู้ รองลงมา คือ ความสำเร็จการสนับสนุนด้านการผลิตสื่อการเรียนรู้ และ จัดหา วัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ได้สะดวกและ รวดเร็ว และควรส่งเสริมให้ครูจัดชั้นเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูต้องการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ ครูสามารถปฏิบัติการกิจหลักคืองานการสอนให้มีคุณภาพ โดยได้รับการนิเทศช่วยเหลือจากผู้บริหาร โดยตรงจะช่วยให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสุมน อมรวิวัฒน์ (2552:ออนไลน์) กล่าวว่า วิธีการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยใช้กัลยาณมิตรนิเทศ คือ หลักธรรม ความเป็นกัลยาณมิตรของพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย ได้แก่ ความมีน้ำใจการร่วมทุกข์ร่วมสุข การช่วยเหลือเกื้อกูล แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ด้วยการยอมรับนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน หลักการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่ได้ผลนั้น เริ่มต้นจากศรัทธาที่ครูมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมแนะนำวิธีการต่าง ๆ ด้านการเรียนการสอน ทั้งนี้หากได้แรงหนุนอีกด้านหนึ่ง คือ การแนะนำช่วยเหลือ ให้แบบอย่าง จากเพื่อนครู ด้วยกันในรูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ ก็จะช่วยให้เป็นพลังผลักดันให้ครูได้ตระหนักและมองเห็นขั้นตอนการสอนที่เป็นจริง ชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนของตนได้ดีขึ้น รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ เป็นการชี้แนะและช่วยเหลือ

ด้านการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน มีหลักการนิเทศที่เน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ ประการแรกการสร้างศรัทธา ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธา เพื่อให้เพื่อนครูยอมรับและเกิดความสนใจที่จะใฝ่รู้ที่ใฝ่ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประการที่สองการสาธิตรูปแบบการสอน ผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ชัดว่า การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริงๆ และเพื่อนครูสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ในชั้นเรียนได้ ประการที่สามการร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะต้องมีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ มีการร่วมคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และประการสุดท้าย การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป และกลlickแมนและคณะ (Glickman and others 2001:282-284) กล่าวถึง งานและขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศ เป็นสิ่งที่ผู้นิเทศต้องกระทำคือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้นิเทศ โดยผู้นิเทศต้องมีความจริงใจพร้อมที่จะช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางให้แก่ครู

3.2 ด้านการพัฒนา กลุ่ม มีแนวทางการพัฒนามากที่สุด คือ ควรจัดอบรมพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม และการนำกระบวนการทำงานร่วมกันมาใช้ รองลงมา คือควรมีการจัดครูเข้ากลุ่มทำงานตามความสามารถและความถนัด และควรจัดกิจกรรมในการทำงานที่เกื้อกูลกันและเป็นกันเอง ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูมุ่งมั่นที่จะสร้าง โครงสร้างขององค์กรให้มั่นคง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของกลุ่มต้องชัดเจนรวมถึงการมีขอบเขตที่แน่นอนในการปฏิบัติงาน กำหนดตัวบุคคล และหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคน ในกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่ง ลิมประสาท(2548 : บทคัดย่อ) พบว่า การนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งห้าด้าน โดยเรียงลำดับ ได้แก่ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากร การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาครูและพัฒนาหลักสูตร และสถิติ ทองคำ(2542:80-81) กล่าวถึง หลักการพัฒนา กลุ่มว่า การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของการทำงาน งานบางประเภทจะต้องการความหลากหลายของบุคลากร ประสิทธิภาพของกลุ่ม ขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่ม ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก จะช่วยในการประสานงาน ความร่วมมือ ใน การคิด การทำงาน และการแก้ปัญหา และจะเสริมสร้างความสมานฉันท์ของกลุ่มการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะต้องยึดหลักการมีส่วนร่วม การประชุมปรึกษาหารือ สมาชิกของกลุ่ม จะต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองว่าจะต้องปฏิบัติอะไร และอย่างไร เพื่อให้งานของตนเองมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อตกลงในการปฏิบัติงานของกลุ่มยึดหลักการของ

ประชาธิปไตย จะต้องใช้สมรรถภาพด้านความรู้ ด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะ มีการสร้างขวัญกำลังใจของกลุ่ม สมาชิกที่มีขวัญกำลังใจดีย่อมมีความรักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสมานฉันท์กลมเกลียว ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเป็นทีม

3.3 ด้านการพัฒนานุเคราะห์ มีแนวทางการพัฒนามากที่สุด คือ ควรจัดการพัฒนานุเคราะห์อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งไปปรับการอบรม การไปศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ รองลงมา คือควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรอยู่เสมอ และควรสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ โดยการส่งประกวดครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูดีเด่น ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู จะพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้นการพัฒนาคูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะจะช่วยให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองหล่อ คุ่มทองคำ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในของกลุ่มผู้นิเทศโรงเรียนวัดมะเกลือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติงานนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด และการปฏิบัติงานด้านการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ด้านความเห็นของการปฏิบัติงานนิเทศภายในของกลุ่มผู้นิเทศโรงเรียนวัดมะเกลือ ตามแนวคิดของกลุ่มผู้นิเทศและกลุ่มครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน และแนวทางในการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ต้องการอันดับแรก คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการรองลงมาคือ การพัฒนาครู และกลไกแมน และคณะ (Glickman and others 1995, อ้างถึงในวัชรมา เล่าเรียนดี 2541:173 -174) กล่าวว่า การวางแผนการพัฒนานุเคราะห์ช่วยเหลือและให้คำแนะนำ โดยครูที่มีประสบการณ์ พัฒนาทักษะ การประชุม การฝึกอบรมปฏิบัติการ สัมมนา คณะครูร่วมกันเรียนรู้และฝึกประสบการณ์แบบเข้มในเฉพาะเรื่อง ให้การสนับสนุนโดยกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ครูในโรงเรียนมาแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน จัดเครือข่ายการปฏิบัติงาน ครูจากโรงเรียนอื่นแลกเปลี่ยนข้อมูล สาระความรู้ซึ่งกันและกัน ผู้นำครูหรือวิทยากรแกนนำช่วยเหลือครูคนอื่นๆ เตรียมพัฒนานุเคราะห์ โดยการจัดฝึกอบรมครู

3.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีแนวทางการพัฒนามากที่สุดคือควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ การนำหลักสูตร ไปใช้ ในห้องเรียน รองลงมา คือ ควรจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และควรมีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อการปรับปรุง และพัฒนา ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า โรงเรียนมีระยะเวลาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่จำกัด บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ด้านการจัดทำหลักสูตรประกอบกับโรงเรียนได้รับงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประมวดี ลากเจริญวงศ์(2546:79)ที่พบว่ามีข้อเสนอแนะแนวให้โรงเรียนจัดสรรงบประมาณและจัดอบรมการผลิตวัสดุหลักสูตร วิไลลักษณ์ แก้วจินดา(2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า

ครูขาดความรู้และทักษะการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 และวิสุทธิ รัตนไพบูลย์(2547 : 82) พบว่า ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร งบประมาณและการจัดระบบและรูปแบบที่ชัดเจน ขาดการตรวจสอบและด้านศักยภาพของโรงเรียนข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม จัดสรรบุคลากร จัดอบรมเพิ่มความรู้ กำหนดหน่วยงานตรวจสอบ กำหนดรูปแบบมาตรฐานในการจัดทำหลักสูตรเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอามุง จันทวานิช (2542:77) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพประกอบด้วยหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และกระบวนการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนसार บัลลังก์ปัทมา(2550:บทคัดย่อ) ที่พบว่าแนวทาง การพัฒนาการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ควรพาไปศึกษาดูงานจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย ศึกษาสื่อเอกสารหรือศึกษาจากโรงเรียนนาร่อง เครือข่าย หรือแกนนำหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ควรมีการนิเทศกำกับติดตามผลการใช้หลักสูตร ภายในสถานศึกษา

3.5 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีแนวทางการพัฒนามากที่สุดคือควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน รองลงมา คือควรสำรวจความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาในด้าน การทำวิจัยในชั้นเรียน และควรให้ครูทำงานวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหา และความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า การส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำวิจัยในชั้นเรียน โดยมีการให้ความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนและควรมีที่ปรึกษาให้ความรู้ให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการวิจัย ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเป็นผู้ดูแลให้คำปรึกษาให้กำลังใจในการทำงานวิจัย เพราะกระบวนการวิจัยเป็นกระบวนการที่สามารถแสวงหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่างๆภายใน โรงเรียนได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา ภูติรัศม์ (2550:บทคัดย่อ) ที่พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยการเข้ารับการอบรมสัมมนาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยการจัดประชุมปฏิบัติการ อบรมสัมมนาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โดยการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ อบรมสัมมนาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โรงเรียนควรมีการจัดประชุมปรึกษาหารือในเรื่องการสังเกตการสอน วิเคราะห์ข้อมูล ประเมินผล และดำเนินการจัดอบรมเพิ่มความรู้แก่ครูเกี่ยวกับเทคนิคการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การผลิตสื่อ และการใช้สื่อการเรียนรู้และไอศตัทสนูปกรณ์เพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ด้านการพัฒนาครู โรงเรียนควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน และจัดครูเข้ากลุ่มทำงานตามความสามารถและความถนัดให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนางานของโรงเรียนและจัดอบรมพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่มและการนำกระบวนการทำงานร่วมกันมาใช้

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยสำรวจศักยภาพและความต้องการของครูเพื่อส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมให้สอดคล้องกับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง และมีการจัดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งไปรับการอบรมสัมมนา การไปศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานในการวิเคราะห์หลักสูตร ดำเนินการให้ความรู้แก่ครูโดยการจัดหาคู่มือในการจัดทำหลักสูตร จัดอบรม เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ การนำหลักสูตรไปใช้ ในห้องเรียน เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนจัดการเรียนการสอนและจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นต่อไป

5. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนควรมีการให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยวิธีการต่างๆ โดย จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูสามารถทำวิจัยได้ และดำเนินการจัดทำแผนงานวิจัยของโรงเรียนตามลำดับความต้องการจำเป็น ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหาและความต้องการทั้งรายบุคคลและกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและนำผลงานวิจัยมาปรับปรุงตำแหน่งเลื่อนวิทยฐานะ

6. โรงเรียนควรจัดกิจกรรมการนิเทศโดยใช้ระบบเครือข่ายในการนิเทศ อาจจะให้คณะครูนิเทศกันเองตามกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ระดับชั้นเดียวกันหรือมีการนิเทศร่วมกันระหว่างโรงเรียน โดยจัดตั้งคณะกรรมการครูขึ้นมา กำหนดแนวทางการนิเทศภายใน โดยมีรองผู้อำนวยการวิชาการเป็นประธานและให้ครูได้ปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อสรุปปัญหาและหาแนวทางแก้ไข โดยให้โรงเรียนจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ เช่น โรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนในฝัน โรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยใช้วงจรคุณภาพตามวัฏจักรเดมมิ่ง (PDCA) โดยศึกษา การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบและปรับปรุงงาน การนิเทศภายในแต่ละด้าน
3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนทุกระดับตามขอบข่ายงานการนิเทศภายในให้มีรายละเอียดเพิ่มมากขึ้น
4. ควรศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ แสนคำ. (2547). สภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรจักรจำกัด.
- กิ่ง ลิ้มประสาท. (2548). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในชนคณาพราชนีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2539). ศักยภาพแห่งศตวรรษที่ 21 : แนวคิดปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : บริษัทซัคเซสมีเดีย จำกัด.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2539). การนิเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์.
- _____. (2534). คู่มือบริหารโรงเรียน : การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- _____. (2541.ข). ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว.
- _____. (2541.ค). ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง : ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : พี เอ ลิฟวิ่ง.
- _____. หน่วยศึกษานิเทศก์. (2543). การนิเทศภายในโรงเรียน การประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครูสภา.
- _____. (2540). สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา. หน่วยศึกษานิเทศก์.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2546). บันทึกไว้ในแผ่นดินบทสรุปการนิเทศศน.ศส. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2550.ข). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2551). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. ราชกิจจานุเบกษา. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://www.onec.go.th/Act/law2542/index_law2542.htm . (2 ธันวาคม 2551)
- คณะกรรมการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา.(2542). การปฏิรูประบบบริหารราชการในกระทรวงศึกษาธิการ. 9 มิถุนายน 2542.
- ครูรักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2544). เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 4. ฉะเชิงเทรา : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา.
- ชารี มณีศรี. (2542). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพฯ : โสภณการพิมพ์.
- คูสิต ทิวถนอม. (2540). การนิเทศการศึกษาหลักการและการปฏิบัติ. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เดชา มากสอน. (2541). บทบาทผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, สถาบัน. (2551). [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <http://www.niets.or.th>. (2 ธันวาคม 2551).
- ทองหล่อ ดุ่มทองคำ. (2546). การปฏิบัติงานนิเทศภายในของกลุ่มผู้นิเทศโรงเรียนวัดมะเกลือ. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2536). ทฤษฎีระบบ. ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 3 . นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธงเฉลิม บุญญาลัย. (2543). การใช้ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของการนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. (2550). แนวทางการพัฒนาการใช้หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมอญ จังหวัดนครปฐม. ภาคนิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ธีรวุฒิ ประทุมพนรัตน์ และคนอื่นๆ . (2533). การบริหารและการนิเทศการศึกษา. สงขลา : เทพการพิมพ์.

นายกรัฐมนตรี.สำนัก. คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.สำนักงาน. (2545). **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). **ก้าวเข้าสู่ผู้บริหาร.**

นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม. (2549). **การวิจัยในชั้นเรียน.** พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

บัณฑิต เสาวคนธ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจงานนิเทศกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บันลือ พฤกษ์วัน. (2537). **การนิเทศภายในโรงเรียน.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหมิตรออฟเซต.

บุญ คำใจหนัก. (2552). **การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดลำพูน.** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/detail.php?id=6030&word=การนิเทศ#. (5 มกราคม 2552).

บุษบา ภูติรักษ์. (2550). **ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนเทศบาลศรีบุญยานุสรณ์ อำเภอกะทู้มบะน จังหวัดสมุทรสาคร.** ภาคนิพนธ์หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ปฏิรูปการศึกษา.สำนักงาน. (2544). **โครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร.** โรงพิมพ์การศาสนา.

ประกายมาตร ทองอินทร์. (2545). **การปฏิบัติการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในเครือข่ายสังกัดกรมทลกรุงเทพ.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประมวล ลาภเจริญวงศ์. (2546). **การดำเนินการตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเทศบาล 3 (สระกระเทียม).** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). **การนิเทศการสอน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พรพรรณ ทรงสุหมัด. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2543). การนิเทศการศึกษา:ทฤษฎีและการปฏิบัติ.เอกสารประกอบการเรียน
ภาควิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. (อัคราณา)
- ยุทธนา ปฐมวรชาติ. (2544). การทำวิจัยในชั้นเรียน แนวคิดการปฏิบัติสู่การพัฒนานักเรียน
ที่แท้จริง. เอกสารวิชาการ.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : อาร์ตกราฟฟิค.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2541). การนิเทศการสอน. เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 462 421 การนิเทศ
การสอน. นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. (อัคราณา)
- วาโร เฟื่องสวัสดิ์. (2546). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). ความลับของพฤติกรรมองค์การ. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมชาติ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2532). การพัฒนาชุดฝึกด้วยตนเองเรื่องการวางแผนการวางแผน
การศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์คุญภักดิ์ (การวิจัยและพัฒนา
หลักสูตร). กรุงเทพฯ : ภัณฑิลาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัคราณา).
- วิสุทธิ รัตนไพบูลย์. (2547). คุณภาพการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีรพล ฉลาดเยี่ยม. (2544). การวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตขอนแก่น :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริชัย กาญจนาวาสีและคณะ. (2544). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ อังศุจินดา. (2546). กระบวนการนิเทศในโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน
คุณภาพการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
_____. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. [ออนไลน์].
เข้าถึงได้จาก http://www.khaotalom.com/images/sub_1218591375/intro_mid_2551.pdf,
(2 ธันวาคม 2551).
- _____. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- สังกัด อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- _____. (2532). พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 3. ม.ป.ท..
- สถิต ทองคำ. (2542). เอกสารประกอบการสอนรายวิชานิตการศึกษาระดับปริญญาตรี. กรุงเทพฯ : มปท.
- สมพร หอมทวนลม. (2549). กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอห้วยกระเจา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมาน ทองสอน. (2533). วรรณคดีของครูประถมศึกษามีต่อบทบาทของการพัฒนาบุคลากรใน
โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
พิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกประถมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก.
- สุชาดา กิระนันท์. (2538). ทฤษฎีและวิธีการสำรวจตัวอย่าง. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทนต์ ศรีไสย. (2545). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเพชร ยอดดา. (2552). แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก
<http://www.suphet.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=103201&Ntype=5>
(5 มกราคม 2552).
- สุภาวดี มิสุนา. (2547). ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2552). กัลยาณมิตรนิเทศ. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <http://www.suphet.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=88616&Ntype=5>. (5 มกราคม 2552)
- สุระ พรหมณ์กระโทก. (2545). ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามเกณฑ์
มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537 ของครูในเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวัฒน์ ไพโรจน์กัลยา. (2545). สมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
นิเทศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏนครปฐม.

- สุวิมล ว่องวานิช. (2540). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสถียร จิรรังสีมันต์. (2552). ความรู้เกี่ยวกับองค์กรเครือข่าย. สำนักส่งเสริมและประสานการมีส่วนร่วมองค์กรเครือข่าย สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ[ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <http://www2.nesac.go.th/document/show11.php?did=06110001> (5 มกราคม 2552).
- เสถียร แสนอุบล.(2552). การรับรู้กระบวนการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย.[ออนไลน์]เข้าถึงได้จาก http://library.cmu.ac.th/digital_collection/theses/detail.php?id=7870&word=เสถียร#. (5 มกราคม 2552)
- อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด. (2551). แนวปฏิบัติในการทำวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บริษัทแคเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตปอเรชั่น จำกัด.
- อำรุง จันทวานิชและไพบุลย์ แจ่มพงษ์.(2542). “การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพ,” วารสารวิชาการ. 2, 9 กันยายน.
- อำกร นันดา.(2550). การศึกษารูปแบบการนิเทศภายในและบรรยากาศโรงเรียนของโรงเรียนวัดทะเลบก. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร วิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- Bass, Bernard M. (1960). **Leadership Philosophy and Organizational Behavior**. New York : Harper & Row.
- Bland – Gilchrist, Sylinda.(2003). **Secondary Principals and School Counselors’ Perceptions of the Supervision of School Counselors**. Thesis (Ed.D.) The George Washington University. Pub. No. AAT3083792. [online] Available From. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3083792>. (8 December 2008).
- Collin, James J. (2003). **Modern and Postmodern Teacher Supervision and Evaluation : Perception of Secondary School Principals and Teachers** . Thesis (Ed.D.) University of Hartford. Pub. No. AAT3077290. [online] Available From. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit / 3077290>. (8 December 2008).
- Cronbach, Lee J.(1974). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York : Harper & Row, Publisher.

- Fritz, Carrie Ann. (2002) **Instructional Supervision of Student Teachers in Agricultural Education**. Thesis (Pd.D.) Iowa State University. Pub. No. AAT3051462. [online] Available From. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3051462>. (8 December 2008).
- Glickman, Carl D., Stephen P. Gordon, and Jovita M. Ross- Gordon. (1995). **Supervision : A Developmental, Approach**. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- _____. (2001) **Supervision and Instructional Leadership : A Developmental Approach**. 5th ed. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education** . 3rd ed. New York : McGraw Hill book, Inc.
- Gwynn,Minor J. (1974). **Theory and Practice of Supervision**. New York : Dodd &Mead Company.
- Harris,Ben M. (1985). **Supervisory Behavior in Education**. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : prentice – Hall.
- _____. (1990) . **Supervision Behavior in Education**. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, Inc.
- John,FF.Rizzo. (2004).**Teacher’and Supervisors’Perception of Current and Ideal Supervision and Evaluation Practices**. Dissertation University of Massachusetts Amherst. [online] Available From. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3118327>. (8 December 2008).
- Knezek, Ervin John. (2002) **Supervision as a Selected Instructional Leadership Behavior of Elementary Principals and Student Achievement in Reading**. Thesis (Ed.D.) The University of Texas at Austin. Pub. No. AAT3026389. [online] Available From. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3026389>. (8 December 2008).
- Lucio,William H.,and John D.McNeil. (1969). **Supervision : A Synthesis of Thought and Action**. New York : McGraw-Hill.
- Mcgorray, Kathleen Therese. (1995). “Instructional Leadership in the Principal Role : Testing The Effectiveness of Slingerland Multisensory Approach Recording Strategies for the First Grade Language Arts Program”. **Dissertation Abstracts International**. 56 (December 1995), 2006 – A.

- Ubben, G.C. Hughes, L.W. and Norris, C.J. (2001). **The Principal: Creative Leadership for Effective Schools**. 4th ed. Boston : Allyn & Bacon.
- Wayne, Bullies. (1980) “Perception of Elementary School Principals Concerning Their Role in Supervision”. **Dissertation Abstracts International**. (October 1980),1293 – A.
- Yendol Silva Diane and Dand Fichtman Nancy. (2001). “Collaborative Supervision in the Professional Development School”. **Dissertation Abstracts International**. 16:45-A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการนิเทศภายใน

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน

3. ขอให้ท่านตอบคำถามตามความคิดเห็นที่เป็นจริงที่สุด ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเท่านั้น โดยจะวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานด้านการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



(นางอำไพ ลิมประสาท)

นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา
ในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

.....

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ (เศษเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

ต่ำกว่า 30 ปี

30 – 40 ปี

41 – 50 ปี

สูงกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง/หน้าที่ของท่าน

ผู้บริหาร โรงเรียน

รองผู้บริหาร โรงเรียน

ครูผู้สอน

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

20 ปีขึ้นไป

การนิเทศภายในของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
48. นำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน										
49. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำผลงานวิจัยในชั้นเรียนมานำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อปรับปรุง ตำแหน่งเลื่อนวิทยฐานะ										
50. สนับสนุนและส่งเสริมการนำผลงานวิจัยของครูมาปรับปรุงและแก้ปัญหของโรงเรียน										

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียน

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับข้อความที่ท่านพบว่าควรเป็นข้อเสนอแนะ
แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดที่สุด(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

แนวทางการพัฒนา	ข้อเสนอแนะ
1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	() 1. ควรมีการจัดอบรมเพิ่มความรู้แก่ครู เกี่ยวกับเทคนิคการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการผลิตสื่อการเรียนรู้
	() 2. ควรจัดหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้ในโรงเรียน เพื่อสะดวกในการจัดการเรียนการสอน
	() 3. ควรมีการสนับสนุนด้านการผลิตสื่อการเรียนรู้ และ จัดหา สื่อทัศนูปกรณ์ เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ได้สะดวกและรวดเร็ว
	() 4. ควรส่งเสริมให้ครูจัดชั้นเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้โดยการสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์
	() 5. ควรจัดให้มีการสังเกตการสอน เชื่อมชั้นเรียนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อนครูด้วยกันเองเพื่อนำ ผลมาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพในการสอน
	() 6. ควรให้ครูได้ประเมินตนเองเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนา	ข้อเสนอแนะ
	() 7. ควรนำผลการประเมินนักเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาตามศักยภาพ
2. การพัฒนากลุ่ม	<p>() 1. ควรจัดอบรมพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่มและการนำกระบวนการทำงานร่วมกันมาใช้</p> <p>() 2. ควรมีการจัดครูเข้ากลุ่มทำงานตามความสามารถและความถนัด</p> <p>() 3. ควรจัดกิจกรรมในการทำงานที่เกื้อกูลกันและเป็นกันเอง</p> <p>() 4. ควรช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้นำและผู้ตามเพื่อการปฏิบัติงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>() 5. ควรใช้วิธีสร้างการยอมรับในการพัฒนางานด้วยการร่วมคิดร่วมทำ</p>
3. การพัฒนาบุคลากร	<p>() 1. ควรจัดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งไปรับการอบรม การไปศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ</p> <p>() 2. ควรสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ โดยการส่งประกวดครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูดีเด่น</p> <p>() 3. ควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เช่น การประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือมีการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน</p> <p>() 4. ควรให้บุคลากรมีการรายงานประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>() 5. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรอยู่เสมอ</p>
4. การพัฒนาหลักสูตร	<p>() 1. ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ การนำหลักสูตรไปใช้ ในห้องเรียน</p> <p>() 2. ควรจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>() 3. ควรจัดประชุมปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับหลักสูตร</p> <p>() 4. ควรให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ล่วงหน้าให้สอดคล้องกับหลักสูตร</p>

แนวทางการพัฒนา	ข้อเสนอแนะ
	() 5. ควรจัดให้ครูร่วมกันออกแบบประเมินผลการเรียนรู้ให้ตรงตามหลักสูตร
	() 6. ควรมีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา
5. การวิจัยในชั้นเรียน	() 1. ควรสำรวจความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาในด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน
	() 2. ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน
	() 3. ควรให้ครูทำงานวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหา และความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
	() 4. ควรจัดทำระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
	() 5. ให้ครูส่งผลงานทางวิชาการเพื่อปรับปรุงตำแหน่งเลื่อนวิทยฐานะ โดยใช้การนำเสนอรายงานผลงานวิจัยในชั้นเรียน
6. อื่นๆ (โปรดระบุ)

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัย

1. ดร.พิเชษฐ ศรีเมฆ

ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

วุฒิกการศึกษาสูงสุด Ph. D (Development Educational) จาก Central Luzon State University

2. ดร.สำเร็จ กุจิรพันธ์

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

วุฒิกการศึกษาสูงสุด Ed. D (Educational Administration)

3. นายอานนท์ เล้าอรุณ

ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมฐานบินกำแพงแสน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

วุฒิกการศึกษาสูงสุด ศษ.ม.สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร

4. นางจรรยาพร ยอดแก้ว

ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

วุฒิกการศึกษาสูงสุด ค.ม. สาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. นางกุลธิดา ปัญญาจิรวุฒิ

ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

วุฒิกการศึกษาสูงสุด ศษ.ม. สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก ค
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ 0564.14/1/39

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

4 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พิเชษฐ ศรีเมฆ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางอำไพ ลิ้มประสาท นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------|-------------|---------------------|
| 1. ผศ.สมหมาย | มหาบรรพต | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. ดร.วิเชียร | อินทสมพันธ์ | กรรมการควบคุม |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5090

โทรสาร 0-2473-7000 ต่อ 5090



ที่ ศธ 0564.14/1/40

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

4 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สำเร็จ กุจิรพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางอำไพ ลิ้มประสาท นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------|-------------|---------------------|
| 1. ผศ.สมหมาย | มหาบรรพต | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. ดร.วิเชียร | อินทรมพันธ์ | กรรมการควบคุม |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5090

โทรสาร 0-2473-7000 ต่อ 5090



ที่ ศธ 0564.14/1/43

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

4 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอานนท์ เล้าอรุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางอำไพ ลิ้มประสาท นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------|-------------|---------------------|
| 1. ผศ.สมหมาย | มหาบรรพต | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. ดร.วิเชียร | อินทสมพันธ์ | กรรมการควบคุม |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5090

โทรสาร 0-2473-7000 ต่อ 5090



ที่ ศธ 0564.14/1/41

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

4 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางจรรยาพร ยอดแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางอำไพ ลิ้มประสาท นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------|-------------|---------------------|
| 1. ผศ.สมหมาย | มหาบรรพต | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. ดร.วิเชียร | อินทสมพันธ์ | กรรมการควบคุม |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5090

โทรสาร 0-2473-7000 ต่อ 5090



ที่ ศธ 0564.14/1/42

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

4 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางกุลธิดา ปัญญาจิรวุฒิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางอำไพ ลิ้มประสาท นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------|-------------|---------------------|
| 1. ผศ.สมหมาย | มหาบรรพต | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. ดร.วิเชียร | อินทสมพันธ์ | กรรมการควบคุม |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5090

โทรสาร 0-2473-7000 ต่อ 5090

ภาคผนวก ง
หนังสือขออนุญาตทดลองเครื่องมือ



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

23 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเครื่องมือ (Try out) ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 4 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางอำไพ ลิมประสาท นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------|--------------|---------------------|
| 1. ศศ.สมหมาย | มหาบรรพต | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. ดร.วิเชียร | อินทรสมพัฒน์ | กรรมการควบคุม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องทดลองเครื่องมือ(Try out)จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหาร 1 ท่าน และ ครูผู้สอน 3 ท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอำไพ ลิมประสาท)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

23 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเครื่องมือ (Try out) ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดทัพหลวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 4 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางอำไพ ลิมประสาท นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------|--------------|---------------------|
| 1. ผศ.สมหมาย | มหาบรรพต | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. ดร.วิเชียร | อินทรสมพัฒน์ | กรรมการควบคุม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องทดลองเครื่องมือ (Try out) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหาร 1 ท่าน และ ครูผู้สอน 3 ท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอำไพ ลิมประสาท)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

23 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเครื่องมือ (Try out) ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระประโทนเจดีย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 4 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางอำไพ ลิมประสาท นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------|--------------|---------------------|
| 1. ผศ.สมหมาย | มหาบรรพต | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. ดร.วิเชียร | อินทรสมพัฒน์ | กรรมการควบคุม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องทดลองเครื่องมือ (Try out) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหาร 1 ท่าน และ ครูผู้สอน 3 ท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอำไพ ลิมประสาท)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

23 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเครื่องมือ (Try out) ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านนาสร้าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 4 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางอำไพ ลิ่มประสาธ นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------|--------------|---------------------|
| 1. ผศ.สมหมาย | มหาบรรพต | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. ดร.วิเชียร | อินทรสมพัฒน์ | กรรมการควบคุม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องทดลองเครื่องมือ (Try out) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหาร 1 ท่าน และ ครูผู้สอน 3 ท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอำไพ ลิ่มประสาธ)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

23 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเครื่องมือ (Try out) ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดทุ่งรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 4 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางอำไพ ลิมประสาท นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------|-------------|---------------------|
| 1. ผศ.สมหมาย | มหาบรรพต | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. ดร.วิเชียร | อินทรมพัฒน์ | กรรมการควบคุม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องทดลองเครื่องมือ (Try out) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหาร 1 ท่าน และ ครูผู้สอน 3 ท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอำไพ ลิมประสาท)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

23 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเครื่องมือ (Try out) ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านมาบแค

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 4 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางอำไพ ลิ้มประสาธ นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------|--------------|---------------------|
| 1. ผศ.สมหมาย | มหาบรรพต | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. คร.วิเชียร | อินทรสมพัฒน์ | กรรมการควบคุม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องทดลองเครื่องมือ (Try out) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหาร 1 ท่าน และ ครูผู้สอน 3 ท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอำไพ ลิ้มประสาธ)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

23 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเครื่องมือ (Try out) ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดตาก้อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 4 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางอำไพ ลีมีประสาท นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------|--------------|---------------------|
| 1. ผศ.สมหมาย | มหาบรรพต | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. ดร.วิเชียร | อินทรสมพัฒน์ | กรรมการควบคุม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องทดลองเครื่องมือ (Try out) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหาร 1 ท่าน และ ครูผู้สอน 3 ท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอำไพ ลีมีประสาท)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

23 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเครื่องมือ (Try out) ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนหลวงพ่อแหม่วัดตาก้องอนุสรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 4 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางอำไพ ลิมประสาท นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------|--------------|---------------------|
| 1. ผศ.สมหมาย | มหาบรรพต | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. ดร.วิเชียร | อินทรสมพัฒน์ | กรรมการควบคุม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องทดลองเครื่องมือ (Try out) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหาร 1 ท่าน และ ครูผู้สอน 3 ท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอำไพ ลิมประสาท)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

23 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเครื่องมือ (Try out) ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดพะเนียงแตก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 4 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางอำไพ ลิมประสาท นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------|--------------|---------------------|
| 1. ผศ.สมหมาย | มหาบรรพต | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. ดร.วิเชียร | อินทรสมพัฒน์ | กรรมการควบคุม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องทดลองเครื่องมือ(Try out)จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหาร 1 ท่าน และ ครูผู้สอน 3 ท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอำไพ ลิมประสาท)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

23 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเครื่องมือ (Try out) ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 4 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางอำไพ ลิมประสาท นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ผศ.สมหมาย	มหาบรรพต	ประธานกรรมการควบคุม
2. ดร.วิเชียร	อินทรสมพัฒน์	กรรมการควบคุม

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องทดลองเครื่องมือ (Try out) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหาร 1 ท่าน และ ครูผู้สอน 3 ท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอำไพ ลิมประสาท)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

5 มีนาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดทะเลบก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 11 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางอำไพ ลีมีประสาท นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------|--------------|---------------------|
| 1. ผศ.สมหมาย | มหาบรรพต | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. ดร.วิเชียร | อินทรสมพัฒน์ | กรรมการควบคุม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้ จึงใคร่ ขอบความอนุเคราะห์ จากท่านโปรดแจ้งรองผู้บริหารและครูผู้สอนทราบ เพื่อขอความร่วมมือใน การตอบแบบสอบถาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอำไพ ลีมีประสาท)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

5 มีนาคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมฐานบินกำแพงแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 24 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางอำไพ ลิ้มประสาท นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------|--------------|---------------------|
| 1. ผศ.สมหมาย | มหาบรพต | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. คร.วิเชียร | อินทรสมพัฒน์ | กรรมการควบคุม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ จากท่าน โปรดแจ้งรองผู้บริหารและครูผู้สอนทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอำไพ ลิ้มประสาท)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

5 มีนาคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลกำแพงแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 14 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้า นางอำไพ ลิ้มประสาท นักศึกษาปริญญาโท ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------|--------------|---------------------|
| 1. ผศ.สมหมาย | มหาบรรพต | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. คร.วิเชียร | อินทรสมพัฒน์ | กรรมการควบคุม |

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ จึงใคร่ ขอความอนุเคราะห์ จากท่าน โปรดแจ้งรองผู้บริหารและครูผู้สอนทราบ เพื่อขอความร่วมมือใน การตอบแบบสอบถาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอำไพ ลิ้มประสาท)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางอำไพ ลิมประสาท
วันเดือนปีเกิด	8 ธันวาคม 2507
ที่อยู่ปัจจุบัน ที่ทำงาน	48/11 หมู่ 11 ตำบลสระสีมูม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โรงเรียนประถมฐานบินกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2524	จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
พ.ศ. 2526	จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
พ.ศ. 2530	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาและ การแนะแนว มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2532	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านหนองประดู่ อำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2538	อาจารย์ 2 ระดับ 5 โรงเรียนวัดหนองโพธิ์ อำเภอกำแพงแสน จังหวัด นครปฐม
พ.ศ. 2540	อาจารย์ 2 ระดับ 6 โรงเรียนประถมฐานบินกำแพงแสน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2548	ครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนประถมฐานบินกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1
พ.ศ. 2550	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประถมฐานบินกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1