

บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ชาญชัย วิเศษกุลพรหม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

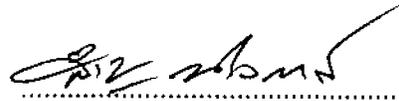
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2549

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์เรื่องบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศ
ภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เสนอโดย นายชาญชัย
วิเศษกุลพรหม เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา



.....รองอธิการบดี ฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สำราญ พงษ์โอภาส)

วันที่ 27 เดือน กันยายน พ.ศ. 2550

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



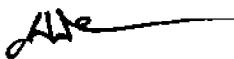
.....ประธานกรรมการ
(ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า)



.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนนระการ)



.....กรรมการ
(ดร.แสน สมนึก)



.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(นายสมเฑาะ สหโร)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนนະการ ดร. แสน สมนึก
ชื่อนักศึกษา	ชาญชัย วิเศษกุลพรหม
สาขา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2550

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต3 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2549 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 234 คน ครูผู้สอน 2,448 คน ทั้งหมด 2,682 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คำนวณจากการใช้สูตรของทาร์โรยามาเน เท่ากับ 351 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 117 คน และครูผู้สอนจำนวน 234 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดของกลิคแมน ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วย สถิติทดสอบที สถิติทดสอบเอฟ ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยประชากรรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ผลการวิจัย

จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผลการศึกษารoles บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เป็นดังนี้

1. บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.59) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.67) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ($\bar{X} = 3.63$,

S.D.= 0.53) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.57) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.67)

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เป็นดังนี้

2.1 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน

2.2 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างในบทบาทด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่วนบทบาทด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน

2.4 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่าไม่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน

Thesis Title	The Roles of the in-School Supervisors under the Phetchabun Educational Service Area Office 3
Thesis Advisors	Asst. Prof. Dr. Prasert Rueannakarn Dr. San Somnuek
Name	Chanchai Wisetkulprom
Concentration	Educational Administration
Academic Year	2007

ABSTRACT

This research aims to 1) study the roles of the in-school supervisors under the Phetchabun Educational Service Area Office 3, and 2) compare the roles of the in-school supervisors under the Phetchabun Educational Service Area Office 3, as classified by position, education level, work experience, and qualifications. The population was 2,682 persons who were 234 administrators and 2,448 school teachers under the Phetchabun Educational Service Area Office 3 during the 2006 academic year. The study had a total of 351 samples which consisted of 117 administrators and 234 school teachers. The sample size was calculated by Taro Yamane formula through stratified random sampling. The questionnaire conducted by the researcher used Glickman's concept as the research framework. It was separated into 2 parts with a reliability value of .98. The data was analyzed to calculate percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), F-test, and Scheffe's method.

The results are as follows:

1. the role of the in-school supervisors under the Phetchabun Educational Service Area Office 3 was rated at a high level ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.61). When considering each individual aspect, one aspect was at a moderate level and four aspects were at a high level ranged in descending order: vocational experience improvement ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.59), group working skill development ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.67), direct assistance for teachers ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.53), curriculum development ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.57) and classroom action research ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.67).

2. For the comparison of the role of the in-school supervisors under the Phetchabun Educational Service Area Office 3, it was found that:

- 2.1 the role of the in-school supervisors in 5 aspects when classified by position was not different.

2.2 the role of the in-school supervisors when classified by level of education was not different in curriculum development, group working skill development and class room action research. However, it was different in direct assistance for teachers and vocational experience improvement at a .05 level of statistical significance.

2.3 the role of the in-school supervisors in 5 aspects when classified by work experience was not different.

2.4 the role comparison of the in-school supervisors when classified by qualifications was not different.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี เนื่องจากได้รับความช่วยเหลือและแนะนำอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ เรือนนภาร ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.แสน สมนึก กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ประธานกรรมการสอบและนายสมโภช สหกร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำทางอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนดูแลอย่างใกล้ชิดพร้อมทั้งให้กำลังใจ ในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น อย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบแก้โครงทุกท่านซึ่งประกอบด้วย ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ประธานคณะกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พุฒคำ ดร.สุรัช เทียนขาว ผู้ช่วย ศาสตราจารย์วินัย สมมิตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวิทย์ ศิริโกการภรณ์ ดร.เสน่ห์ สุขเคหา และ อาจารย์ชัชวรงค์ หงษ์นาค ที่ได้ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยในการจัดทำ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพงษ์ ปนาทกุล อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัย ราชภัฏเทพสตรี นายเสนาะ ตะกรุดแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโคกปรัง นายฉ่ำ เชื้ออินทร์ ศึกษาานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 นางปาริชาติเริงแก้ว ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่กรุณา ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณคณะอาจารย์ผู้สอนทุกท่าน เพื่อนนักศึกษาปริญญาโท รวมทั้งรุ่นพี่ที่ให้ ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งมิได้กล่าวมาที่นี่ที่มีส่วนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมเป็นสักการบูชา พระคุณบิดา มารดา และครูอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ผู้วิจัยตั้งแต่เยาว์วัยถึงปัจจุบันตลอดจนผู้มี พระคุณที่สนับสนุนให้การช่วยเหลือมาโดยตลอด

ชาญชัย วิเศษกุลพรหม

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
สถานศึกษา.....	10
ความหมายของสถานศึกษา.....	10
บทบาทของสถานศึกษา.....	10
บทบาท.....	11
ความหมายของบทบาท.....	11
ความสำคัญของบทบาท.....	12
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	12
บทบาทของครู.....	14
การนิเทศการศึกษา.....	17
ความหมายของการนิเทศการศึกษา.....	18
ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา.....	19
ประเภทของการนิเทศการศึกษา.....	20
ขอบข่ายการนิเทศการศึกษา.....	21
การนิเทศภายในโรงเรียน.....	22
ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน.....	23
ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน.....	24
แนวคิดของการนิเทศภายในโรงเรียน.....	25
รูปแบบของการนิเทศภายในโรงเรียน.....	26

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
ขอบเขตการนิเทศภายในโรงเรียน.....	28
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน.....	32
บทบาทของครูในการนิเทศภายในโรงเรียน.....	33
การนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman).....	34
การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (direct assistance).....	34
การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (staff development).....	35
การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development).....	36
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (group development).....	38
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (action research).....	40
บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของกลิคแมน	41
บทบาทด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง.....	42
บทบาทด้านการสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพ.....	43
บทบาทด้านการพัฒนาหลักสูตร.....	43
บทบาทด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม.....	44
บทบาทด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
งานวิจัยในประเทศ.....	46
งานวิจัยต่างประเทศ.....	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	55

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	77
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	77
สมมติฐานการวิจัย.....	77
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
สรุปผลการวิจัย.....	80
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	91
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	100
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	106
ภาคผนวก ค หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	108
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ (try out) เครื่องมือ ในการวิจัย.....	114
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	116
ประวัติผู้วิจัย.....	119

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามตำแหน่ง.....	53
ตาราง 2	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ.....	60
ตาราง 3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง.....	61
ตาราง 4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ.....	63
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร.....	64
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายใน โรงเรียน ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม.....	66
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายใน โรงเรียน ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	67
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวม.....	68
ตาราง 9	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตาม ตำแหน่ง.....	69
ตาราง 10	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	70
ตาราง 11	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ.....	71
ตาราง 12	การวิเคราะห์การแปรปรวนการเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายใน โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	72
ตาราง 13	การทดสอบความแตกต่างของการมีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่.....	73

	หน้า
ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างของการมีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในด้าน การเสริมสร้าง ประสบการณ์ทางวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การ ทำงานเป็นรายคู่.....	73
ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของการมีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในด้าน การพัฒนาหลักสูตร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่.....	74
ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของการมีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในด้าน การพัฒนาทักษะการ ทำงานกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่.....	75
ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างของการมีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในด้าน การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่.....	75

สารบัญภาพ

ภาพ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า
		7

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นการพัฒนาคนในชาติให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกาย และใจ เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การศึกษายังเป็นปัจจัยในการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของประเทศ และยังเป็นการสร้างความสำเร็จเติบโตทางเศรษฐกิจอีกด้วย รัฐจึงตระหนักว่าการศึกษาดังกล่าวต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2543, หน้า 25) มาตรา 22 ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพนั้น สิ่งที่ผู้บริหารและสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญประการหนึ่งคือจะต้องส่งเสริมให้ครูมีเทคนิควิธีการต่าง ๆ ซึ่งรวมทั้งจัดระบบให้มีการนิเทศภายในเพื่อช่วยเหลือครู ในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2543, หน้า 29) นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 เรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ตามมาตรา 47 กล่าวว่าให้มีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งกระบวนการรักษามาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการจัดการศึกษานั้น หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา ได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการที่จะรักษามาตรฐาน การปฏิบัติงาน เพื่อให้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการตรวจสอบตนเองอยู่เสมอ การตรวจสอบระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน การนิเทศ การประเมินจากภายนอกเป็นระยะ ๆ การนิเทศการศึกษาถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษา ที่มุ่งให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด เพราะการนิเทศจะช่วยเหลือครูอย่างต่อเนื่อง เป็นการเอื้อให้การทำงานของครู และโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของครูและโรงเรียนที่ยั่งยืน(กรมวิชาการ, 2544, หน้า 1)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539, หน้า 1) ได้ให้ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน โดยให้ถือว่าเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา สำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2543,หน้า 8) ได้ให้โรงเรียนมีการประเมินตนเองตามมาตรฐานการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศการศึกษาจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ครูได้พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพได้ เพราะการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดการศึกษามุ่งเกิดผลสัมฤทธิ์ผล การนิเทศการศึกษานั้น แท้จริงแล้วเป็นหน้าที่โดยตรงของศึกษานิเทศก์แต่ปัจจุบันพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคมากมายที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ อันเนื่องมาจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ทำให้การนิเทศการศึกษาไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ การนิเทศการศึกษาที่จะสามารถช่วยเหลือครูได้ดีที่สุดก็คือการนิเทศภายในโรงเรียน โดยผู้ทำหน้าที่นิเทศเป็นผู้ที่อยู่ในโรงเรียนอยู่แล้ว และมีความใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากกว่าบุคคลอื่น ย่อมจะรู้ปัญหาได้ดีกว่า แต่สิ่งที่จะสามารถนำพาการนิเทศการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น โรงเรียนจะต้องมีกระบวนการทางการนิเทศ ซึ่งจะเป็นกลไกในการช่วยเหลือครู และยังเป็นกรปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนให้ก้าวไปได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยผู้เกี่ยวข้องทุกคนต้องแสวงหาแนวทางที่จะทำให้การนิเทศการศึกษา สามารถที่จะดำเนินไปได้ อย่างมีคุณภาพ แต่การนิเทศการศึกษาก็ยังมีปัญหาในการดำเนินการหลายประการ ได้แก่ การขาดบุคลากร การขาดแคลนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อต่างๆ และขาดการติดตามประเมินผล ในสภาพปัญหาปัจจุบันนี้ครูมีภาระหน้าที่มาก ขาดความร่วมมือ ขาดความรู้ความเข้าใจทางการนิเทศ และครูไม่ให้การยอมรับผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ จากเหตุผลดังกล่าวจึงจำเป็น ที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความสามารถในการนิเทศการศึกษา และจะต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนให้การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการทำหน้าที่ของครูทุกคนในโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ได้มีการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนแต่ปรากฏว่าผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนไม่เข้าใจถึงกระบวนการนิเทศและบทบาทในการนิเทศการศึกษาดลอดจนไม่ให้ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีโรงเรียน 248 โรงเรียน มีครู 2,671 คน มีศึกษานิเทศก์ 18 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3, 2547, หน้า 23) ได้จัดให้มียุทธศาสตร์และเทคนิควิธีการนิเทศการศึกษา แต่เมื่อเปรียบเทียบจำนวนโรงเรียนจำนวนครู และจำนวนศึกษานิเทศก์แล้วจะเห็นว่าศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอในการที่จะให้ความช่วยเหลือครูและกลัดคน (Glickman,1990, p.6) ได้กล่าวว่ากรนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรเริ่มต้นจากผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุดนั่นคือครู แต่ครูต้องได้รับการสนับสนุน จากผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ต่างๆ ผู้นำทางวิชาการ นักพัฒนาหลักสูตรและเจ้าหน้าที่ธุรการของโรงเรียน ประกอบด้วยครู และบุคลากรในปัจจุบันเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเพื่อที่จะทำให้การนิเทศการศึกษา

เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด จะต้องอาศัยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ของบุคลากรภายในโรงเรียน นำทรัพยากรบุคคลเหล่านี้มาช่วยในการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับสุรศักดิ์ ปาเส (2545, หน้า 45) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่า การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของโรงเรียนหรือสถานศึกษาจะประกอบด้วยปัจจัยที่หลากหลาย องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งก็คือกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นกลไกของการซึ่งนำให้ความช่วยเหลือควบคุมกำกับติดตาม ให้การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนก้าวไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนต้องคิดทบทวนและแสวงหาแนวทางการพัฒนา โดยใช้การนิเทศภายในเป็นยุทธศาสตร์สำคัญควบคู่ไปกับการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน หรือสถานศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานที่มีความสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรภายในโรงเรียนจึงต้องมีส่วนร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกันถึงแม้ว่าศึกษานิเทศก์มีจำนวนไม่เพียงพอ หรือมีจำนวนในอัตราส่วนศึกษานิเทศก์หนึ่งคนต่อครูจำนวนมาก และศึกษานิเทศก์เองก็มียานอื่นในการที่จะต้องปฏิบัติเพื่อตอบสนองนโยบายของกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ตาม แต่การนิเทศภายในโรงเรียนก็ยังคงมีความจำเป็นอยู่ เพราะจะเป็นการให้บุคลากรในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานช่วยเหลือกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จึงตระหนักเป็นอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน นอกจากนั้นยังเป็นการตอบสนองการประกันคุณภาพภายนอก ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) การนิเทศภายในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหาร และครูทุกคนจะต้องให้ความสำคัญเพราะจะเป็นการทำงานร่วมกัน และเป็นการส่งเสริมช่วยเหลือกันในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำเป็นที่จะต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งในการที่จะส่งเสริม และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพถึงแม้ว่าในปัจจุบันนี้ศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอต่อการนิเทศการศึกษา และครูส่วนใหญ่ก็จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทแล้วก็ตาม แต่การที่ครูจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันในโรงเรียนยังมีความจำเป็นอยู่มากอีกทั้งเมื่อครูเป็นผู้มีความรู้ความสามารถแล้วก็จะเป็นอย่างดีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นอย่างมาก การนิเทศภายในโรงเรียนจึงยังมีความจำเป็น เพราะการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการพัฒนาครูให้สามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และยังพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอีกด้วยผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารและเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงมีความสนใจในการที่จะศึกษาบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนว่า มีปัญหาในการดำเนินการด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ เครื่องมือสื่อต่าง ๆ และการติดตามประเมินผลเพื่อหา

แนวทางแก้ไขปัญหาก็ยังยืนต่อไป ตามกรอบการนิเทศภายในของกลิคแมน (GlickMan, 1990, p. 279) เกี่ยวกับงานนิเทศการศึกษา 5 ด้าน

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษาประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยจะประโยชน์ในการนิเทศภายในโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 นำไปใช้ปรับปรุงบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้กรอบแนวคิดของกลิคแมน (GlickMan, 1990, p. 279) เกี่ยวกับงานนิเทศการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 234 คน และครูจำนวน 2,448 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,682 คน (ข้อมูลปีการศึกษา 2549 วันที่ 10 มิถุนายน 2549)
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอนจึงใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane') ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคลาดเคลื่อน .05 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 351 คน จำแนก เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 117 คน และครูจำนวน 234 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้ตำแหน่งเป็นตัวแปรแบ่งชั้นภูมิและในแต่ละชั้นภูมิกำหนดสัดส่วนผู้บริหารโรงเรียน 1 คนต่อครู 2 คน จากสูตรการคำนวณกำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารโรงเรียน
- 2) ครู

3.1.2 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) อายุราชการตั้งแต่ 5 – 10 ปี
- 2) อายุราชการตั้งแต่ 11 – 20 ปี
- 3) อายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

3.1.4 วิทยฐานะ

- 1) ชำนาญการ
- 2) ชำนาญการพิเศษ

3.2 ตัวแปรตามได้แก่บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ประกอบด้วย 5 ตัวแปรย่อย คือ

3.2.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (direct assistance)

3.2.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (staff development)

3.2.3 การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development)

3.2.4 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (group development)

3.2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (action research)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บทบาท หมายถึงลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกตามตำแหน่งที่บุคคลนั้นได้รับการแสดงออก นั้นย่อมผูกพันกับความคิดของผู้ดำรงตำแหน่งเองและความคาดหวังของผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น

2. การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานที่เกิดจากความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันของผู้นิเทศ ซึ่งหมายถึงผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อ

ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของครูในการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

3. บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ของ บุคคล ที่ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียนซึ่งแสดงออกทางด้าน การให้ความช่วยเหลือครูทางด้าน วิชาการเกี่ยวกับการนี้เทศภายในโรงเรียนจำแนกตามบทบาท 5 ด้าน คือ บทบาทการให้ความ ช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง บทบาทการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ บทบาทการพัฒนา หลักสูตรบทบาทการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มและบทบาทการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (direct assistance) หมายถึง การตรวจ แแผนการสอน การให้คำปรึกษาแนะนำ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสังเกตการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน การเปิดโอกาสให้ครู พบกับผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชา เพื่อส่งเสริมการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

3.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (staff development) หมายถึง การส่งเสริมให้ครูจัดทำแฟ้มสะสมผลงานการพัฒนาตนเองของบุคลากร การจัดทำหลักสูตรแบบ บูรณาการ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาตนเองให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอน

3.3 การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development) หมายถึงการดำเนินการให้ครู ได้เข้าใจถึงจุดหมายโครงสร้างของหลักสูตร การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ การทำแผนการสอน สื่อการสอน พัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร ตลอดจนการนำ หลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับท้องถิ่น

3.4 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (group development) หมายถึง การทำงาน เป็นทีมโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม วิธีการทำงานและบทบาทของสมาชิก อีกทั้งการตัดสินใจ ร่วมกันในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันการประเมินผลร่วมกัน การ ตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานครั้งต่อไปเพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน

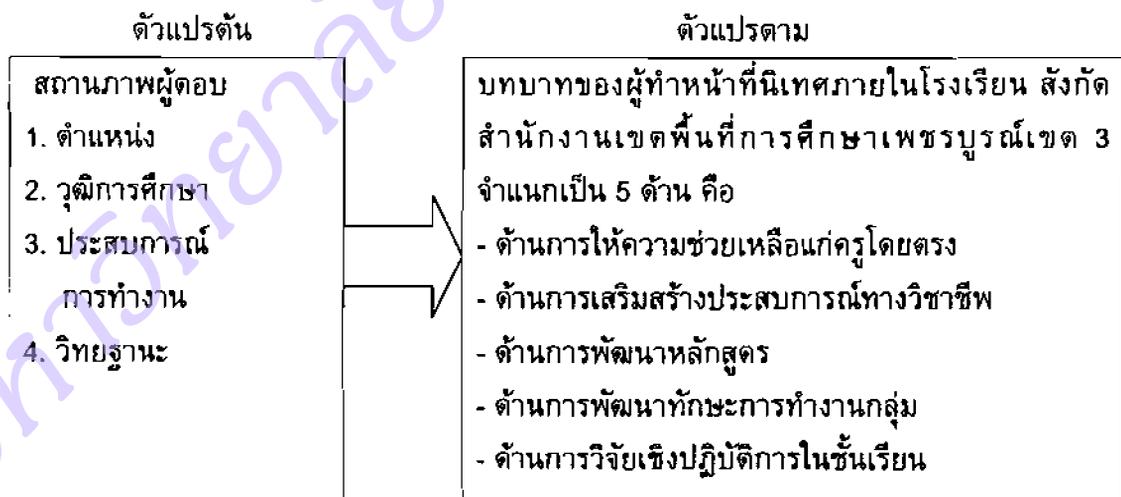
3.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (classroom action research) หมายถึง การวิจัยเกี่ยวกับการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน และแบบฝึกต่าง ๆ ชั้นตอน การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนการดำเนินการทำวิจัย เป็นการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นการนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นที่ ตัวนักเรียนเป็นสำคัญ การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนต้องทำอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

5. ครู หมายถึง ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
6. วุฒิการศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
7. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ครูผู้มีอายุราชการในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
8. วิทยฐานะ หมายถึง วิทยฐานะชำนาญการ และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษา บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีทางทฤษฎีนิเทศการศึกษา การนิเทศภายในโรงเรียน รวมถึงบทบาทของผู้นิเทศการศึกษา ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยของกลิคแมน (Glickman, 1990, p. 279) คือ



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

บทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแนวคิดตามกรอบการวิจัย ดังนี้

1. สถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของสถานศึกษา
 - 1.2 บทบาทของสถานศึกษา
2. บทบาท
 - 2.1 ความหมายของบทบาท
 - 2.2 ความสำคัญของบทบาท
 - 2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.4 บทบาทของครู
3. การนิเทศการศึกษา
 - 3.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา
 - 3.3 ประเภทของการนิเทศการศึกษา
 - 3.4 ขอบข่ายการนิเทศการศึกษา
4. การนิเทศภายในโรงเรียน
 - 4.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 4.2 ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 4.3 แนวคิดการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 4.4 รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 4.5 ขอบเขตการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 4.6 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 4.7 บทบาทของครูในการนิเทศภายในโรงเรียน
5. การนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของกลิคแมน
 - 5.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (direct assistace)
 - 5.1.1 ความหมายของการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
 - 5.1.2 ขอบข่ายของการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
 - 5.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (staff development)

- 5.2.1 ความหมายของการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ
- 5.2.2 ขอบข่ายการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ
- 5.3 การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development)
 - 5.3.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
 - 5.3.2 ขอบข่ายของการพัฒนาหลักสูตร
- 5.4 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (group development)
 - 5.4.1 ความหมายของการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
 - 5.4.2 ขอบข่ายของการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
- 5.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (action research)
 - 5.5.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 5.5.2 ขอบข่ายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
- 6. บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของกลิคแมน
 - 6.1 บทบาทการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
 - 6.2 บทบาทการสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพ
 - 6.3 บทบาทการพัฒนาหลักสูตร
 - 6.4 บทบาทการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
 - 6.5 บทบาทการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
- 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สถานศึกษา

1. ความหมายของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (ม.ป.ป., หน้า 3) ได้ให้ความหมายของสถานศึกษาว่า หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544, หน้า 7) ได้ให้ความหมายคำว่าสถานศึกษาตามแนวคิดของฮอย (Hoy) และมิสเกล(Miskel)ไว้ว่าสถานศึกษาหมายถึงองค์การให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอน และการเรียนรู้เป็นหลักเป้าหมายสุดท้าย (ultimate goal) ของโรงเรียนก็คือการเรียนรู้ของนักเรียน (student learning)

ถวิล มาตรฐาน (2545, หน้า 19) ได้ให้ความหมาย ของคำว่า สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานของการให้การศึกษา เป็นหน่วยของการเปลี่ยนแปลงในสังคม จะต้องดำเนินการโดยร่วมมือกับประชาชน นำสังคมให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาให้ดีขึ้น ยุติธรรมขึ้น เสมอภาคโดยทั่วถึง สร้างความเข้มแข็งให้กับคนในระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติตามเนื้อหาสาระและความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดเอาไว้เป็นจุดหมายปลายทาง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548, หน้า 4) ได้ให้ความหมาย ของสถานศึกษาว่า หมายถึงสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า สถานศึกษาหมายถึงหน่วยงานที่ให้บริการทางการศึกษาการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทางด้านกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา โดยมีกระบวนการพัฒนาให้ความรู้ ยึดความเสมอภาค เนื้อหาหลักสูตร ดำเนินถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับ บุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติเป็นจุดหมายปลายทาง

2. บทบาทของสถานศึกษา

ถวิล มาตรฐาน (2545, หน้า 20) ได้กล่าวถึง บทบาทของสถานศึกษามีหน้าที่ โดยบทบาทและศักยภาพโรงเรียน (potential school function) ที่จะต้องดำเนินการด้วยตนเอง และหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นแสดงออกในรูปพฤติกรรมองค์กร (behavioral organization) เพื่อให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายเงื่อนไขและเนื้อหาสาระของการศึกษาที่ได้กำหนดไว้

กรมวิชาการ (2546, หน้า13) ได้กล่าวถึง ภารกิจของสถานศึกษาไว้ใน มาตรา 26 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 วันที่ 19 ธันวาคม 2545 ให้สถานศึกษาจัดประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ และการสังเกตพฤติกรรมนักเรียน

การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของระดับและรูปแบบการศึกษา ซึ่งได้แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ด้าน คือการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคลการบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า37) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน การบริหารงานวิชาการนั้น ได้กำหนดให้งานนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารวิชาการ ซึ่งสถานศึกษาจะต้องใช้บทบาทในการดำเนินการนิเทศการศึกษา ตามภารกิจของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา
3. ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
4. ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า บทบาทของสถานศึกษา เป็นกรดำเนินงานในการที่ต้องรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหาร และการจัดการของสถานศึกษาสามารถที่บรรลุผลของสถานศึกษา แต่ที่เป็นหัวใจก็คือ ให้สถานศึกษาสามารถจัดการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนได้เต็มความรู้ ความสามารถ การนิเทศการศึกษาหรือการนิเทศภายใน เป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร อันจะเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

บทบาท

1. ความหมายของบทบาท

บันลือ พฤกษ์วัน (2537, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของบทบาทว่า หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมหรือกระบวนพฤติกรรมที่บุคคลต้องปฏิบัติตามภาระที่ได้รับ ที่กลุ่มกำหนดให้ทำงานให้บรรลุผลตามที่คาดไว้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2539, หน้า459)ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า เป็นการกระทำหน้าที่ที่กำหนดให้

สุพัตรา สุภาพ (2539, หน้า 30) ได้กล่าวว่บทบาทคือ การปฏิบัติตามสิทธิ และหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) ได้แก่ ตำแหน่งพ่อ บทบาทคือต้องเลี้ยงลูก ครอบบาทคือ การสั่งสอนอบรมนักเรียนให้ดี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2540, หน้า 94) กล่าวว่าบทบาทคือ สิ่งทีบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งบริหารใด ถูกกำหนดให้ทำ

ผกา สัตยธรรม (2544, หน้า 192) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า เป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

สรุปความหมายของบทบาทไว้ว่า หมายถึงการปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคคลที่ถูกกำหนดโดยดำรงตำแหน่งนั้น

2. ความสำคัญของบทบาท

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547, หน้า 1) มาตรา 4 ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ไว้ดังนี้

ครู มีบทบาททางด้าน การเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน ผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทเป็นผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน ความสำคัญของบทบาท เป็นการแสดงออกตามหน้าที่ที่บุคคลถูกกำหนดไว้ในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ มีผู้กล่าวถึงบทบาทต่างๆ ไว้ดังนี้

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 วันที่ 19 ธันวาคม 2545 บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การกำหนดนโยบาย และนำนโยบายของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งติดตามผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ ในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหาร 4 งานหลัก ดังต่อไปนี้

การบริหารวิชาการ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวทัศน์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

การบริหารงบประมาณ

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
3. การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน ผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
6. การบริหารบัญชี
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

การบริหารงานบุคคล

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

การบริหารทั่วไป

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมการประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตาม

อธยาศัย

12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
17. การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน
18. งานบริการสาธารณะ
19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547, หน้า 170)กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. บริหารกิจการของสถานศึกษาส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ
2. ประสานระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบ และ ข้อบังคับของทางราชการ
3. เป็นผู้แทนของสถานศึกษา หรือส่วนราชการในกิจการทั่วไปรวมทั้งการจัดทำ นิตกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษา หรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้ออมอำนาจ
4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
5. ออานาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตร และวุฒิปัตร์ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนนั้น เป็นการได้รับมอบอำนาจ จากผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของ ทางราชการและของสถานศึกษา ตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและทางราชการ

4. บทบาทของครู

ซารี มณีสรี (2538, หน้า 59) ได้กล่าวถึง ผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้าสายวิชาต่างๆ และครู

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538, หน้า 72)กล่าวถึงผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียนก็คือบุคลากรที่อยู่ภายในโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าสาขาวิชาต่างๆ รวมไปถึงครูผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่โรงเรียนได้คัดเลือก หรือแต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2540, หน้า 180) กล่าวถึง บทบาทของครูประกอบด้วย

1. จัดทำโครงการสอนให้สมบูรณ์ มีความชัดเจนทั้งจุดประสงค์เนื้อหาและการวัดผลประเมินผล

2. เตรียมการสอนในเนื้อหาวิชาตามหลักสูตร

3. จัดหาและเตรียมอุปกรณ์ ให้ตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้

4. สอนอย่างลำดับขั้นตอนและมีการปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ

5. ทดสอบวัดผลทั้งกลางภาคปลายภาคอย่างถูกต้องตามเกณฑ์การวัดผล

6. เสียสละเวลาเพื่อการสอนเสริมทบทวนให้การเรียนของนักเรียนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร

สมพงษ์ พละสุรย์ (2543, หน้า 57) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูมีอยู่ 2 ส่วนคือ

1. การปฏิบัติตนได้แก่การประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม ระเบียบประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

2. การปฏิบัติงานได้แก่การทำงานอันเป็นหน้าที่ของผู้ที่เป็นครูซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้อง ดังนี้

2.1 แสวงหาและใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและชุมชน

2.2 วิเคราะห์ผู้เรียนและชุมชน

2.3 แสวงหาความรู้ทั่วไปและความรู้ที่เกี่ยวกับรายวิชาที่สอน

2.4 พยายามเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน

2.5 วิเคราะห์หลักสูตรและสร้างหลักสูตรรายวิชาที่รับผิดชอบ

2.6 จัดทำแผนการสอนและพัฒนาแผนการสอน

2.7 แสดงความเมตตาและเอาใจใส่ต่อผู้เรียน

2.8 กล่าวคิดกล้าแสดงออก

2.9 มอบหมายงานตามความถนัดและศักยภาพ

2.10 ร่วมคิดและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน

2.11 ร่วมทำกิจกรรมกับผู้เรียน

2.12 สร้างจินตนาการและความคิดริเริ่ม

2.13 จัดกิจกรรมเป็นกลุ่มและรายบุคคล

2.14 คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็น

- 2.15 เรียนรู้ตลอดชีวิตจากธรรมชาติและสังคมแวดล้อม
- 2.16 ประเมินค่าโดยใช้เหตุผลและยอมรับการประเมิน
- 2.17 เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
- 2.18 เรียนรู้จากการค้นคว้าด้วยตนเอง
- 2.19 เรียนรู้จากการทดลอง
- 2.20 เรียนรู้จากการดูและเรียนงานจากผู้อื่น
- 2.21 สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
- 2.22 บูรณาการสิ่งต่างๆ อย่างเหมาะสม
- 2.23 ชื่นชมความสำเร็จของตนเองและผู้อื่น
- 2.24 จัดระบบงานและประมวลผลการทำงาน
- 2.25 ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตั้งงามเป็นปกตินิสัย
- 2.26 มีความรู้และพัฒนาทักษะวิชาชีพอยู่เสมอ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 วันที่ 19 ธันวาคม 2545 มาตรา 4 กล่าวว่า ครูมีบทบาทสำคัญในการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

ยงค์ ชุ่มจิต (2544, หน้า 256) ได้กล่าวตามแนวคิดของพระราชวรมุณี เกี่ยวกับบทบาทครูตามหลักพุทธศาสนา ไว้ 2 ประการ คือ บทบาทในการเป็นสัพพัญญู หรือศิลปิน หมายถึงผู้ถ่ายทอดศิลปวิทยา ได้แก่

1. เป็นผู้สั่งสอนวิชาการ หรือหลักความรู้ให้แก่ลูกศิษย์นำไปประกอบอาชีพ เป็นผู้รักษาสืบต่อศิลปวิทยา ค้นคว้าแสวงหาความรู้เพิ่มพูนให้ลึกซึ้งและกว้างขวาง
2. ทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร คือเป็นเพื่อนที่ดี ได้แก่
 - 2.1 อบรมสั่งสอนมิให้ศิษย์ทำความชั่ว
 - 2.2 อบรมสั่งสอนให้ศิษย์เป็นคนดีมีคุณธรรม
 - 2.3 คอยชี้แนะศิษย์ให้ทำแต่ความดี

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 วันที่ 19 ธันวาคม 2545 กล่าวถึงบทบาทครูในหมวดต่างๆ ดังนี้

หมวด 1 มาตรา 6 การจัดการศึกษาครูต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ภาระงานการเรียนรู้ต้องปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยรู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเองมีความริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนใฝ่รู้ใฝ่เรียนและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (มาตรา 8) ให้ยึดหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 ครูต้องจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มาตรา 23 การจัดการศึกษาเน้นความรู้ คุณธรรมและกระบวนการเรียนรู้บูรณาการตามความเหมาะสม มาตรา 24 จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เน้นทักษะกระบวนการเรียนรู้การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการจัดประสบการณ์จริง สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ มาตรา 24 และมาตรา 25 ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตจัดการเรียนรู้ให้เกิดทุกเวลาทุกสถานที่ มาตรา 26 ประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ มาตรา 27 และมาตรา 28 พัฒนาหลักสูตรให้มีความหลากหลาย เน้นความเป็นไทย และความเป็นพลเมืองดี สอดคล้องกับชุมชนและท้องถิ่น มาตรา 29 จัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน มาตรา 30 ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ครูต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวการจัดการศึกษา(หมวด 4 มาตรา 47, 48) เพื่อนำสถานศึกษาสู่ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก

หมวด 7 มาตรา 53 ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาครูต้องเร่งรัดพัฒนาและปรับปรุงตนเอง โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมทุกด้านตลอดจนการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู และต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด

สรุปได้ว่า ครูมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน การอบรมสั่งสอน คุณธรรมจริยธรรม การให้คำแนะนำช่วยเหลือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การประเมินผล การทำการวิจัย การพัฒนาตนเอง และการสร้างสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ

การนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ 3 ประการ คือกระบวนการบริหารกระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ กระบวนการนิเทศนั้นถือว่ามีความจำเป็นต่อระบบการศึกษาเป็นอย่างมาก การนิเทศการศึกษาจะช่วยปรับปรุงการเรียนการสอน ช่วยในการพัฒนาการศึกษาให้ดีขึ้น ส่งผล

ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพผู้ที่ทำหน้าที่นี้สมควรที่จะต้องทราบความหมาย ความมุ่งหมายและความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา (supervision) ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องให้แนวคิดไว้ ดังนี้

นิพนธ์ ไทยพานิช(2535, หน้า17) กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดกิจกรรม ให้บริการกับผู้บริหารและครูในทางตรง และทางอ้อมที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนของครูเพื่อประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการเรียนของผู้เรียน

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538, หน้า 3) ได้ให้ความหมาย การนิเทศการศึกษาว่าเป็นการกระตุ้นให้การทำงานประสบผลสำเร็จโดยผ่านตัวกลางหรือบุคคลอื่น

ประทีป สยามชัย (2542, หน้า 11) ได้กล่าวว่าความหมายของการนิเทศการศึกษานั้น มีลักษณะค่อนข้างกว้างขวาง เป็นการให้ความหมายในลักษณะต่างๆ กัน ได้แก่ ความหมายในด้านเป้าหมาย วิธีการหรือกระบวนการ ตลอดจนถึงผลที่ได้รับแต่ลักษณะเด่นก็คือ การพัฒนาด้านวิชาชีพ ให้ครูได้ร่วมมือกันทำงาน และช่วยเหลือตนเอง เป็นการให้บริการทางด้านความเชี่ยวชาญพิเศษให้แก่โรงเรียน การวางแผนปฏิบัติงานขององค์กร ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

สมภพ อินทรจันทร์ (2542, หน้า 6) ได้ให้ทรรศนะตามแนวคิดของสเปียร์ (Spears) ไว้ว่า“การนิเทศการศึกษาคือกระบวนการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยการทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้”

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2543, หน้า 55) กล่าวว่าการนิเทศ คือการให้คำปรึกษาชี้แนะ แนะนำ และให้ความช่วยเหลือต่อกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่ได้วางไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า15) กล่าวว่าการนิเทศหมายถึงกระบวนการจัดบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และความร่วมมือกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

แฮร์ริส (Harris, 1985, p.19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า“การนิเทศการศึกษาคือการที่บุคคลในโรงเรียน ได้กระทำกับบุคคลหรือสิ่งอื่นใดเพื่อกดไว้หรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของโรงเรียนซึ่งจะเป็นผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายทางการสอนของโรงเรียน”

จากแนวคิดของนักการศึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมมือกัน

เพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

2. ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา

จากสถานการณ์ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้าน เศรษฐกิจสังคม การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วตลอดเวลา การจัดการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาคูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าววิธีการที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาได้มีการพัฒนาตามความเปลี่ยนแปลง คือการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538, หน้า 7) กล่าวถึง ความสำคัญการนิเทศการศึกษา ไว้ว่า

1. กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม(social change)ผู้นิเทศและศึกษานิเทศก์ต้องทำตัวเป็นตัวการเปลี่ยนแปลง (change agent) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาโดยทำงานร่วมกับครูอาจารย์ คณะครู คณะบุคคล

2. การผลิตครูต้องเป็นที่ยอมรับกันว่าสถาบันผลิตครูบางแห่งไม่สามารถผลิตครูที่มีประสิทธิภาพเพียงพอเมื่อครูอาจารย์ไปทำงานในโรงเรียนแล้วต้องมีการฝึกอบรมครูประจำการ (in-service training) อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ครูนั้นเป็นผู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

3. มาตรฐานการศึกษา (standardization) ในการรักษามาตรฐานของการศึกษานั้นต้องอาศัยผู้ชำนาญ โดยเลือกมาจากผู้ที่มีความรู้มาทำงาน และช่วยนิเทศความรู้ใหม่ ให้แก่ครูประจำการให้มีความคิดกว้างไกล

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542, หน้า 88) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศว่าการนิเทศการศึกษา เป็นความจำเป็นต่อการจัดการศึกษา และต้องงานอื่นใดเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะจะช่วยให้การปฏิบัติงานของครู หรือเจ้าหน้าที่อื่นๆ พัฒนาไปจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้คือการพัฒนาและให้การศึกษแก่เด็ก

กรมวิชาการ (2543, หน้า 13) กล่าวถึง ความสำคัญในการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. สังคมมีการเปลี่ยนแปลงทุกๆ ด้านตลอดเวลา
2. การพัฒนาคุณภาพครูประจำการ มีความซับซ้อน ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการ

3. การพัฒนาสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา

4. การประสานงานให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในการศึกษา

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2546, หน้า 23) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือครูในการปรับปรุงตนเอง ลดภาระของครู

ทำให้เป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ และยังเป็น การสร้างสรรค์ร่วมพลังของทุกคน ที่รวมอยู่ในกระบวนการทางการศึกษาด้วย

จากการกล่าวถึงความสำคัญที่มีต่อการนิเทศการศึกษา สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษาเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมทำให้มาตรฐานการศึกษา เปลี่ยนไป การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้การปฏิบัติงานของครู สามารถพัฒนาไปได้ ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

3. ประเภทของการนิเทศการศึกษา

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงประเภทของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้
 เยาวภา เดชะคุปต์ (2542, หน้า 114) ได้กำหนดรูปแบบการนิเทศไว้หลายแนว
 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแนวคิดและวัตถุประสงค์ แบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. การนิเทศแบบปล่อยปละละเลย เป็นการนิเทศที่ใช้มาตั้งแต่ดั้งเดิมที่มุ่งตรวจ และจับผิด แต่ไม่มีการแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข
2. การนิเทศแบบบังคับ ด้วยการนำแนววิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนและ แนวปฏิบัติตายตัว และเกณฑ์ให้ครูนำไปใช้
3. การนิเทศแบบฝึก หรือตัวอย่างที่คิดเห็นว่าดีที่สุดแล้วให้ครูได้ฝึกหรือกระทำ ตาม ถ้าครูทำได้ก็ถือว่าประสบผลสำเร็จ
4. การนิเทศแบบแนะแนว มุ่งแนะแนวให้รู้จักช่วยตัวเองในการพัฒนาการสอนให้ ครูมองเห็นปัญหาและวิธีแก้ไข แล้วแสดงความสามารถแก้ไขปัญหานั้นๆ ได้
5. การนิเทศแบบผู้นำตามระบอบประชาธิปไตย ผู้นิเทศวางตนเป็นผู้ร่วมงาน กับครู เคารพสิทธิ หน้าที่แห่งความเป็นผู้ชำนาญในกระบวนการเรียนการสอนร่วมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเพื่อที่จะพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 1) ได้กล่าวถึง การดำเนินการนิเทศการศึกษา ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นในปีงบประมาณ 2543 ดังนี้

1. การนิเทศจากบุคลากรภายนอกโรงเรียน เน้นการทำงานร่วมกันกับบุคลากร ในโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นปีการศึกษา
2. การนิเทศภายในโรงเรียนเน้นการเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันร่วมมือกัน หาจุดที่ต้องพัฒนาวางแผนแก้ไข ปฏิบัติตามแผน ประเมินผล และนำผลที่ได้จากการประเมิน มาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง

เทนเนอร์ และ เทนเนอร์ (Tanner and Tanner, 1987, p.170) ได้แบ่งการนิเทศ ตามลักษณะของปรัชญาและลักษณะของผู้นิเทศออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. การนิเทศแบบตรวจตรา (inspection supervision) เป็นการนิเทศแบบดั้งเดิม การนิเทศแบบนี้ผู้นิเทศทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจดูแลการปฏิบัติงานของโรงเรียนแต่ละแห่ง

2. การนิเทศแบบให้ผลผลิต (supervision as production) เป็นการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ คือมุ่งที่คุณภาพของนักเรียนเป็นหลัก การผลิตจึงเน้นที่ ประสิทธิภาพประสิทธิภาพ

3. การนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision)เป็นการศึกษาพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนของนักเรียนและครูในห้องเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

4. การนิเทศเพื่อพัฒนา (developmental supervision) เป็นการนิเทศที่มองครูในฐานะผู้แก้ปัญหาและการนิเทศมุ่งที่กระบวนการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า ประเภทของการนิเทศการศึกษานั้นมีอยู่หลายประเภท การเลือกใช้ให้เหมาะสม ก็จะเป็นการส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้นิเทศจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับครู นักเรียน เพื่อคุณภาพการศึกษา

4. ขอบข่ายการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษามีขอบข่ายในการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร การศึกษาให้ประสบผลสำเร็จในการช่วยเหลือครู นักเรียน และโรงเรียน ให้เป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพดังที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้คือ

ซารี มณีตรี (2538, หน้า 27) ได้ให้ความหมาย ขอบข่ายของการนิเทศการศึกษาดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา เป็นการช่วยกระตุ้นเตือน การประสานและแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครูทางด้านการศึกษาวิชาชีพ พัฒนาหลักวิชาความรู้ มีความเชื่อมั่นในการสอน พัฒนาทัศนคติในการทำงาน ปรับปรุงแบบประมวลการเรียนการสอน จัดทำวัสดุอุปกรณ์การสอนและเทคนิคการประเมินผล

2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย คือการที่ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกัน

3. การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการส่งเสริมสร้างสรรค์ หลีกเลียงการบังคับ สร้างบรรยากาศให้ครูคิดเอง

4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน

5. การนิเทศ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การยอมรับนับถือบุคคล เห็นอกเห็นใจคนอื่นและหาโอกาสให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับคนอื่น

6. การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ

7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะขจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 21) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของอาดัม และดิกกี (Adams and Dickey, 1956) ไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงาม

2. การนิเทศมีความเป็นประชาธิปไตย

3. การนิเทศเป็นกระบวนการสร้างสรรค์
4. การนิเทศยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์
5. การนิเทศเพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ
6. การนิเทศเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน
7. การนิเทศเป็นการประชาสัมพันธ์ ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่นๆ

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2547, หน้า 33) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการนิเทศการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ

1. ก่อให้เกิดภาวะผู้นำขึ้น
2. การรวบรวมนโยบาย
3. ศึกษาสภาพการเรียนการสอน
4. ปรับปรุงสภาพการเรียนการสอน
5. การปรับปรุงบุคลากร
6. ปรับปรุงมนุษยสัมพันธ์
7. การปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ของหมู่คณะ
8. ปรับปรุงผลผลิตทางการศึกษา
9. ปรับปรุงการนิเทศการศึกษา

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการนิเทศการศึกษาเป็นการให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ในการคิดร่วมกันทำงานร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกันเป็นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดการนิเทศการศึกษา จึงเป็นกระบวนการของความร่วมมือกับผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงการสอนของครูและการเรียนของเด็กให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

การนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นงานที่สำคัญและเป็นความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งวงการการศึกษาของประเทศไทยมักไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการนิเทศในหน่วยงานมากนัก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่างๆ มักไม่ค่อยมีความเข้าใจในความสำคัญของงานด้านนี้ มุ่งแต่ในเรื่องของงานธุรการมากกว่าจะสนใจเกี่ยวกับงานการนิเทศการศึกษา จึงเป็นเหตุให้ผลการเรียนการสอนหรือผลรวมของงานวิชาการของโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรซึ่ง วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 หน้า 62) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันงานการนิเทศการศึกษามีความสำคัญมากขึ้น เพราะการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าทางวิทยาการ การศึกษาต้องพัฒนาเพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด เกิดประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบันตลอดเวลาประกอบกับการขยายตัวของโรงเรียนทำให้นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การนิเทศการศึกษาโดยศึกษานิเทศก์และผู้บริหารโรงเรียนจึงไม่เพียงพอด้วยเหตุนี้การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

น่าจะมีความสำคัญมากกว่า เพราะผู้ทำหน้าที่นี้เทศ เป็นผู้ที่อยู่ในโรงเรียนตัวเอง และมีความใกล้ชิดกับครู และนักเรียนมากกว่าผู้อื่น ย่อมมองเห็นปัญหา และช่องทางที่จะนิเทศการศึกษา ให้ได้รับผลที่สุด อย่างไรก็ตามการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ต้องยึดหลักในการพัฒนาครู ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และทางเลือก ให้เหมาะสมที่สุด รู้จักร่วมมือแก้ไขปัญหา โดยประสานร่วมมือกับบุคคลหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

1. ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบ ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะดำเนินการร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียน การสอนของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมาย ของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

ซารี มณีศรี (2538, หน้า 19) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นความร่วมมือ กันของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาครูให้การสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538, หน้า 72) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน หมายถึง การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ทำงานร่วมกับครู ในการพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539, หน้า 1) ให้ความหมาย ของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครู ในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักคือการสอนหรือการสร้าง เสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกคน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม ให้เต็ม ตามวัยและศักยภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 261) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศ ภายในโรงเรียนเป็นการริเริ่มและจัดดำเนินการโดยบุคลากรภายในโรงเรียน และในหลายโอกาส ก็เชิญบุคลากรภายนอกเป็นวิทยากรมาร่วมโครงการ

โกลแฮมเมอร์และคณะ (Goldhammer, et.al., 1980, p. 13) ได้ให้ความหมาย ของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เป็นความพยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหา ช่วยเหลือครู ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน

จากความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การนิเทศ ภายในโรงเรียน หมายถึงการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน กับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลต่อ คุณภาพของนักเรียน

2. ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน มีความจำเป็นในการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนและช่วยส่งเสริมคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตรตลอดจนช่วยแก้ปัญหาในเรื่องศึกษานิเทศก์มีจำนวน ไม่เพียงพอ ที่จะทำการนิเทศให้กับโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง จึงมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 262) กล่าวว่าศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึง การศึกษาด้านอาชีวศึกษามีหลากหลาย การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาเป็นการสร้างความใกล้ชิดคุ้นเคยและการทำงานร่วมกัน ตลอดจนเป็นการประสานงานซึ่งกันและกัน

ซารี มณีศรี (2538, หน้า 201) กล่าวว่า ความจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. ปัญหาหลักมี 2 ประเด็น คือ การนิเทศไม่ทั่วถึงและการนิเทศไม่มีคุณภาพ เนื่องจากการเพิ่มของจำนวนครูโรงเรียน และจำนวนศึกษานิเทศก์ที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน เพื่อโรงเรียนจะได้สามารถพัฒนาการนิเทศของตนเอง อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ส่งผลให้สภาพการเรียนการสอนสื่ออุปกรณ์ต่างๆ เปลี่ยนตามไปด้วย ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้ทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยไม่หวังพึ่งหรือรอคอยการพัฒนาจากผู้อื่น การปรับตัว การพัฒนาตนเอง พึ่งตนเองของโรงเรียน ควรที่บุคลากรในโรงเรียนจะต้องตื่นตัว และยึดหลักนิเทศพึ่งตนเองโดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก

3. สภาพและข้อจำกัด แต่ละโรงเรียนต่างกัน ดังนั้นการปรับปรุงงานวิชาการโดยคนภายในซึ่งรู้เรื่องดีที่สุดกว่าคนภายนอก ย่อมจะทำให้การพัฒนาการนิเทศภายในเป็นไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

4. การยอมรับซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายใน เพราะบุคคลในโรงเรียนสามารถที่จะคัดเลือกผู้นิเทศที่ทุกคนยอมรับได้ จึงทำให้การนิเทศภายในดำเนินไปอย่างราบรื่น

5. ปัญหาตัวเร่งที่สำคัญได้แก่ ปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ สภาพการสอนที่เปลี่ยนไป สื่ออุปกรณ์การสอน การประเมินผล และสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538, หน้า 65) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน การนิเทศจากบุคคลภายนอกอาจจะลดความจำเป็นลง ในเมื่อสภาพปัจจุบันขาดแคลนผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาตลอดจนสิ่งสนับสนุน

อื่นๆ ประกอบปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอเป็นผู้รู้ปัญหาที่แท้จริงในการเรียนการสอนภายในโรงเรียนของตนเองมากที่สุด

จากความจำเป็นดังกล่าวสรุปได้ว่า ความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียน คือ การนิเทศจากบุคคลภายนอกไม่มีกำลังเพียงพอและไม่ทั่วถึง ประกอบกับครูในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น และความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมในด้านต่างๆ ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหของ การนิเทศได้ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้น และตรงกับความต้องการของโรงเรียน

3. แนวคิดการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน นอกจากจะดำเนินการโดยยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลักแล้ว ต้องอาศัยหลักการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยหลักการนิเทศการศึกษาเป็นแนวทาง ซึ่งได้มีนักการศึกษาได้ให้ความคิดเห็นไว้ดังนี้

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538, หน้า 53) ได้สรุปแนวคิดไว้ว่า การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนหลักการที่ถูกต้อง ตามหลักวิชา มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนอย่างเป็นระเบียบ เป็นประชาธิปไตย รับผิดชอบต่อความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออกซึ่งความสามารถเชิงสร้างสรรค์ทั้งทางด้านความคิดและการกระทำ ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์รวมทั้งให้ขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติงานด้วย

ซารี มณีศรี (2538, หน้า 27) ได้กล่าวสรุปว่า หลักการนิเทศต้องเป็นการช่วยกระตุ้นเตือนการประสานงาน และแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครู ต้องตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย เป็นกระบวนการส่งเสริมสร้างสรรค์ การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตร เป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน ต้องเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ และมีจุดมุ่งหมายที่จะลดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชนโดยเฉพาะชนบท

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 227) ได้ให้แนวคิดการนิเทศภายในโรงเรียนว่า เพื่อพัฒนาครู ในโรงเรียนเป็นงานสร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยการแนะนำเสนอแนะ และให้บริการด้านวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานการนิเทศควรทำอย่างมีระบบ และก่อให้เกิดกำลังใจและขวัญดีแก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังของการศึกษา

เยาวภา เดชะคุปต์ (2542, หน้า 83) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการพัฒนาครูให้ก้าวหน้าทางอาชีพ ช่วยให้เด็กมีพัฒนาการดีขึ้น และช่วยให้โรงเรียนที่การพัฒนาการดีขึ้น

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545, หน้า 153) กล่าวถึงการนิเทศภายใน เป็นการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นการดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่างๆ เป็นการส่งเสริมและเป็นการเพิ่ม

ประสิทธิภาพการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาและของผู้เรียนให้อยู่ในระดับน่าพึงพอใจ ซึ่งผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคน

ซุมศักดิ์ อินทร์วิทย์(2547, หน้า206)กล่าวว่า การจัดการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น การนิเทศ คือ กระบวนการส่งเสริม แนะนำ ชี้นำ ปรีกษาหรือ ประสาน มอบหมายความรับผิดชอบ และปรับปรุงพัฒนาเพื่อคุณภาพนักเรียน

กลิคแมน (Glickman, 1995, p. 6) ได้ให้แนวคิดการนิเทศภายในว่า เป็นงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักการ การจัดการเรียนการสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมการและการพัฒนาครู รวมทั้ง การประเมินผลกาเรียนการสอน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนคือการทำงานร่วมกันของบุคลากร อย่างถูกต้องตามหลักวิชา มีการวางแผนดำเนินงานเป็นขั้นตอน มีระบบระเบียบโดยมุ่งบรรยากาศที่เป็นกันเอง ตามหลักประชาธิปไตย เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออกในเชิงสร้างสรรค์เพื่อช่วยกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

4. รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน

ได้มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้แนวคิดรูปแบบเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2535, หน้า 270) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการในการนิเทศ ประกอบด้วย นโยบายทางการนิเทศ ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ข้อมูลที่มีอยู่และผลสำรวจความคิดเห็นต่อการนิเทศ

2. การวางแผนในการทำโครงการนิเทศก็คือ การอาศัยหลักการและเหตุผลที่ได้จากสภาพปัจจุบันและปัญหาความต้องการว่า มีความต้องการในการนิเทศด้านใดบ้าง แล้วจึงนำมาจัดทำโครงการ

3. การดำเนินงาน เป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ ขั้นตอนนี้เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจทางการนิเทศ การร่วมมือกันทางการนิเทศและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ

4. การประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการนิเทศเพราะการประเมินผลเป็นการทำให้ทราบถึงข้อบกพร่องและความต้องการของผู้รับการนิเทศ เพื่อนำผลมาพัฒนาให้การนิเทศได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ซุมศักดิ์ อินทร์วิทย์ (2536, หน้า 85) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. **ขั้นเตรียม (preparation)**
 - 1.1 การประชุมครูอาจารย์เพื่อสร้างความเข้าใจการจัดทำแผนของโรงเรียน
 - 1.2 การเตรียมจำนวนงบประมาณเพื่อจัดโครงการและกิจกรรมให้เหมาะสม
 - 1.3 การจัดคณะทำงานเป็นแผนงานแต่ละชุด
 2. **ขั้นวางแผน (planning)**
 - 2.1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้สภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารและนิเทศภายในโรงเรียน
 - 2.2 การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาตามความจำเป็นเร่งด่วน
 - 2.3 การจัดทำแผนงานและโครงการ
 - 2.4 นำแผนและโครงการเสนอต่อที่ประชุมครูอาจารย์เพื่อขอความเห็นชอบและสนับสนุนการดำเนินงาน
 3. **ขั้นปฏิบัติตามแผน (implementation)**
 - 3.1 ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ
 - 3.2 การประสานงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน
 - 3.3 ประชุมปรึกษาหารือร่วมกันเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค
 4. **ขั้นประเมิน ปรับงาน และจัดทำแผนใหม่ (follow-up and replan)**
 - 4.1 ติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
 - 4.2 รายงานความคืบหน้าของโครงการและกิจกรรม
 - 4.3 วิเคราะห์ปรับปรุงข้อบกพร่องนำไปดำเนินการจัดทำแผนใหม่ในปีต่อไป
- กมล ภูประเสริฐ (2545, หน้า64)ได้เสนอรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ
1. การให้คำอธิบายหรือคำแนะนำ
 2. การให้ผู้ที่มีความสามารถ สาธิตให้ดู
 3. การปรึกษาหารือ
 4. การระดมสมอง
 5. การศึกษาเอกสารร่วมกัน
 6. การศึกษาจากสื่อ เช่น วีดิทัศน์ ซีดี ร่วมกัน
 7. การช่วยกันจัดหาสื่อที่จะช่วยให้การสอนดีขึ้น
 8. การจัดทีมทำการทดลองวิธีการสอนร่วมกัน
 9. การผลัดเปลี่ยนกันแสดงบทบาทสมมติตามความคิด แล้วสรุปเป็นขั้นตอนการสอนที่ดี

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545, หน้า 28)ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นรูปแบบการทำงานเป็นคณะ สรุปได้ดังนี้

1. ชั้นเตรียมการได้แก่การตั้งคณะทำงานการวิเคราะห์รายละเอียด การประสานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครู

2. ชั้นดำเนินการนิเทศ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 การนิเทศภายในกลุ่มโดยการประชุมชี้แจง ประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมเพื่อพัฒนา การสัมมนาและการเยี่ยมสถานศึกษา เป็นต้น ลักษณะที่ 2 คือการนิเทศเป็นรายบุคคล ได้แก่ การตรวจบันทึกการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอนและการให้คำปรึกษา เป็นต้น

3. ชั้นประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน อาจทำได้หลายวิธีได้แก่ การประเมินโครงการ การวิเคราะห์ การวิจัย เป็นต้น

แฮร์ริส (Harris, 1985, p.13) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินสภาพการทำงาน (assessing) เป็นกระบวนการศึกษาสภาพต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ให้ได้ข้อมูลที่จะใช้เป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลง

2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน (prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดความสำคัญของงาน ตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ

3. การออกแบบวิธีการทำงาน (designing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

4. การจัดสรรทรัพยากร (allocating resources) เป็นกระบวนการ การมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบ และสามารถใช้ทรัพยากรที่ได้รับจัดสรรให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

5. การประสานงาน (coordination) เป็นกระบวนการต้องเกี่ยวข้องกับงาน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล

6. การอำนวยความสะดวก (directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วยการวินิจฉัยสั่งการการแต่งตั้งบุคลากรการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน แนวทางในการปฏิบัติงาน และยังเป็นการแนะนำการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้พัฒนางานต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง การดำเนินการเพื่อให้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ มีกระบวนการศึกษาสภาพปัญหาการวางแผนดำเนินการตามแผน และการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งผู้นิเทศจะต้องดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5. ขอบเขตการนิเทศภายในโรงเรียน

ซารี มณีศรี (2538, หน้า 204) ได้กล่าวถึง กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. การประชุมก่อนเปิดเรียน
2. การประชุมนิเทศ

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

เฉลิมศรี ทองแสง (2538, หน้า 15) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. การปรับปรุงการเรียนการสอน
2. การประเมินผลการเรียนการสอน
3. การเป็นผู้นำในการให้ความช่วยเหลือครู
4. การทำความเข้าใจการเรียนการสอน
5. การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์
6. การจัดฝึกอบรมทางด้านการศึกษา
7. การพัฒนาหลักสูตร

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542, หน้า 129) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการนิเทศภายในโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ขอบข่าย คือ

1. ผู้ทำการนิเทศ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ครู
3. งานที่จะนิเทศ ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหาร

งบประมาณ การบริหารงานทั่วไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2542,หน้า227)ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ
2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน

3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์
4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน
5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น
6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพันและความมั่นคงต่ออาชีพ
7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู

จันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 154) ได้ให้ข้อบ่งชี้การนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้ 1) การประชุม อบรม ปฐมนิเทศ 2) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน 3) การศึกษาเอกสารทางวิชาการ ตำรา 4) การให้คำปรึกษาหารือเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล 5) การสนทนาทางวิชาการ 7) การพาไปศึกษานอกสถานที่ 8) การสัมมนา 9) การจัดนิทรรศการ 10) การเยี่ยมชั้นเรียน 11) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547, หน้า 210) ได้ให้ข้อบ่งชี้การนิเทศภายในโรงเรียนแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. งานหลัก ได้แก่ หลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลงาน
2. งานสนับสนุน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การใช้อาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน การจัดการเงินและความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

ชาญชัย อาจีนสมาจาร (2547, หน้า 33) ได้ให้ข้อบ่งชี้ของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดภาวะผู้นำ การที่สมาชิกทุกคนในหมู่คณะจะเล่นบทบาทเป็นผู้นำในเวลาที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในงานของหมู่คณะ
2. การรวบรวมนโยบาย ทำให้สามารถตอบสนองชุมชนได้เป็นอย่างดี
3. ศึกษาสภาพการเรียนการสอน เป็นการศึกษาสถานการณ์ต่างๆ ในรูปของความต้องการใหม่ๆ
4. ปรับปรุงการเรียนการสอน หลังจากศึกษาสภาพการเรียนการสอนแล้ว
5. การปรับปรุงบุคลากร มุ่งในการส่งเสริมการสอนและให้ครูตระหนักต่อความเจริญงอกงามในตนเอง
6. ปรับปรุงมนุษยสัมพันธ์ มนุษยสัมพันธ์อันดีได้มาจากการอยู่และการทำงานร่วมกัน
7. การปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ของหมู่คณะ เป็นการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถทำคุณประโยชน์ให้กับหมู่คณะมากที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์
8. ปรับปรุงผลผลิตทางการศึกษาเป็นการดำเนินการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน
9. ปรับปรุงการนิเทศการศึกษา

แฮร์ริส (Harris, 1985, p.12) ได้เสนองานนิเทศไว้ 10 ประการ คือ

1. งานเกี่ยวกับหลักสูตร เกี่ยวกับการวางโครงสร้างหลักสูตร ประมวลการสอน
โครงการสอน กำหนดตัวผู้สอน วัน เวลา สถานที่ และแบบที่จะเสนอตลอดจนสร้างเกณฑ์
มาตรฐานการสอน
2. การจัดกระบวนการสอน โดยการแปลงหลักสูตรที่วางไว้มาใช้ให้เหมาะสม
กับสภาพนักเรียน
3. การคัดเลือกบุคลากรผู้สอนโดยเลือกสรรให้เหมาะสมกับงานการสอบคัดเลือก
การพัฒนา และเก็บรักษาทะเบียนเกี่ยวกับบุคคล
4. การจัดอำนวยความสะดวก ออกแบบการจัดเตรียมบริบทให้เหมาะสมสะดวก
และเหมาะสมกับผู้สอนรวมทั้งการจัดวางแผนอาคารเรียนที่ถูกต้อง และมีเครื่องแสดงบอกที่เก็บ
บริบททางการศึกษาให้หยิบใช้ได้ง่าย
5. จัดวัสดุอุปกรณ์การสอน ตรวจสอบ และคัดเลือกวัสดุอุปกรณ์การสอนที่จะ
นำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการสอน
6. การจัดอบรมครูประจำการ โดยจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้า และ
มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทางด้านวิชาการ
7. จัดปฐมนิเทศครูใหม่ ครูที่ย้ายมาใหม่ให้รู้ เข้าใจสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
เพื่อลดอุปสรรคและทำงานได้ผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น
8. จัดบริการด้านอื่นๆ ที่สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายหลักการของการเรียนการสอน
สอนในโรงเรียน เช่น การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การจัดบริการด้านต่างๆ ให้ครู
ใช้สมรรถภาพของตนได้เต็มที่
9. สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในทางที่เกี่ยวข้องกับการสอน ประกอบด้วย
การแจ้งข่าวความเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้ชุมชนทราบแสวงหา เลือกใช้ทรัพยากรในชุมชน
ให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาให้ชุมชน
10. การประเมินผลมีการวางแผนจัดระเบียบประเมินผลและดำเนินการ
ประเมินผลในทุกแห่งของโรงเรียนที่จะมีผลต่อการสอนให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น เป็นการทำหน้าที่ที่จะต้อง
หาวิธีการในการช่วยเหลือครู ทางด้านการเรียนการสอน จัดสภาพแวดล้อม สื่ออุปกรณ์ต่างๆ
การอำนวยความสะดวก ส่งเสริมพัฒนาครู เพื่อที่จะได้นำสิ่งที่ได้พัฒนาแล้วมาปรับปรุงการเรียน
การสอน และจะส่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาสถานศึกษา บทบาท การนิเทศการศึกษา การนิเทศภายในโรงเรียน
บทบาทของผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มี
ความสำคัญในการที่จะต้องร่วมมือกันในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย

ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และยังเป็นการส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลให้นักเรียนมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

6. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการนิเทศภายในโรงเรียน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบต่อการนิเทศโดยตรงซึ่งได้มีนักการศึกษาให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

บันลือ พฤษะวัน (2537, หน้า 39) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. สนับสนุนส่งเสริมการนิเทศภายในอย่างจริงจังและจริงจัง
2. ทำหน้าที่วิทยากรที่ดีและให้คำแนะนำการใช้แหล่งวิชา
3. บริหารอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
5. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542, หน้า 135) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศ ดังนี้

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการนิเทศการสอนอย่างจริงจัง
2. ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาส ให้คำแนะนำชี้แหล่งวิชาการแก่ครู
3. บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในทุกๆ ด้าน
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
5. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

อุไรพร นาคะเสถียร (2543, หน้า 17) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ วรณพร ภิรมย์รัตน์ และคนอื่น ๆ ไว้ดังนี้

1. จัดประชุมให้ความรู้ และทำความเข้าใจร่วมกันกับครู และบุคลากรภายในโรงเรียนในเรื่องต่อไปนี้

- 1.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
- 1.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน
- 1.3 ขอบข่ายของงานนิเทศภายในโรงเรียน
- 1.4 การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน
- 1.5 ทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. แต่งตั้งผู้ทำหน้าที่นิเทศ และรับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน

3. ทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ และผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้สบายใจ ไม่อึดอัดและลดความขัดแย้ง

4. ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติกรณีเหตุ ให้เข้าใจตรงกัน
 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 67) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหาร
 สถานศึกษาในการนิเทศอยู่ 3 ประการ คือ

1. บทบาทในการพัฒนาหลักสูตร
2. บทบาทในการเป็นผู้นำการเรียนการสอน
3. บทบาทในการเป็นผู้ประเมินการสอน

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการนิเทศภายในโรงเรียน
 เพราะผู้บริหารสถานศึกษา จะเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือครูในด้านการจัดการเรียนการสอน
 ให้ขวัญกำลังใจ เป็นผู้ประสมสัมพันธ์ ทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนสัมฤทธิ์ผล

7. บทบาทของครูในการนิเทศภายในโรงเรียน

ซุมศักดิ์ อินทร์วิเศษ (2536, หน้า 39) ได้เสนอบทบาทของครูในการนิเทศภายใน
 โรงเรียนไว้ ดังนี้

1. เป็นที่ปรึกษาทางด้านวิชาการ
2. ค้นคว้าวิจัยวิเคราะห์ประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน
3. จัดทำโครงการสอน การเตรียมการสอน
4. การวัดผลและประเมินผล
5. การให้คำแนะนำและแนะแนวศึกษาต่อ

6. การรวบรวมวิทยากรใหม่ๆ เพื่อนำมาเผยแพร่ให้แก่ครู

บันลือ พฤษะวัน (2537, หน้า 39) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นิเทศไว้ดังนี้

1. วางแผนวิเคราะห์ปัญหาพร้อมกับเพื่อนครู
2. ร่วมกับครูวางแผนและโครงการแก้ปัญหา
3. ช่วยครูพัฒนาการเรียนการสอน
4. ช่วยกันประเมินผลงาน
5. ร่วมกับครูหาข้อบกพร่องในการดำเนินงาน
6. วางแผนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องร่วมกับครู
7. ช่วยครูในการประเมินผลการเรียน

ซารี มณีศรี (2538, หน้า 71) ได้กล่าวถึง ครูผู้มีความสามารถ และประสบการณ์
 ย่อมมีหน้าที่เพิ่มขึ้นในฐานะผู้นิเทศครู เพื่อนร่วมวิชาชีพ ความสำเร็จขึ้นอยู่กับความร่วมมือซึ่งกัน
 และกัน มีจิตวิญญาณในการเป็นครู หากเพียรและเสาะแสวงหาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เข้าใจ
 ข้อจำกัด และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

กอบแก้ว ภูมเรศ (2543, หน้า 31) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในการนิเทศภายใน
 โรงเรียน ไว้ดังนี้

1. ประชุมครู เพื่อวางแผนและเตรียมการจัดการเรียนการสอน

2. นิเทศ แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ครู เกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตร การทำโครงการสอน แผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การผลิตสื่อ และการประเมินผล
3. ประชุมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อจัดทำโครงการนิเทศภายใน
4. จัดอบรมสัมมนา ทักษะศึกษา ดูงาน สาธิตการสอน และสังเกตการสอน
5. นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน
6. บริการอำนวยความสะดวกเอาใจใส่ ดูแลสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู
7. ช่วยเหลือ กระตุ้น ส่งเสริม เพื่อให้ครูพัฒนาตนเองและพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น
8. ประสานความร่วมมือทางด้านวิชาการ
9. จัดให้มีการประชุม เพื่ออภิปรายการปฏิบัติตามโครงการ เป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อวิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานและหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข

สรุปได้ว่า บทบาทของครูในการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น เป็นการร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนที่จะช่วยเหลือกันทางการนิเทศประกอบด้วย การทำวิจัย การเตรียมการสอน การพัฒนาหลักสูตร การวิเคราะห์ปัญหา การให้คำแนะนำ การอบรม การอำนวยความสะดวก การประชุม การอำนวยความสะดวก การสร้างขวัญกำลังใจ การพัฒนาตนเอง สิ่งเหล่านี้เมื่อครูได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันแล้ว จะส่งผลในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

การนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของกลิคแมน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานนิเทศภายในโรงเรียน ตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman, 1990, p. 297) ประกอบด้วยงาน 5 งาน ได้แก่

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (direct assistance)
2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (staff development)
3. การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development)
4. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (group development)
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (action research)

ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (direct assistance)

1.1 ความหมายของการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงหมายถึง การพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทางกายภาพที่จะช่วยให้ครูได้รับความรู้ความเข้าใจสิ่งเหล่านั้นมากขึ้น ผลจากการช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้สามารถพัฒนานักเรียนเป็นคนที่มีความรู้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายสอดคล้องตามแนวคิดของกลิคแมน(Glickman) ดังนี้

ซารี มณีศรี (2538, หน้า 53) หมายถึง การช่วยเหลือครูให้เข้าใจปัญหาต่างๆ ทางด้านการเรียนการสอน ช่วยส่งเสริมเพื่อเจริญงอกงามทางด้านอาชีพ เป็นผู้ประสานงาน และ บริการครูตลอดจนประเมินผลเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น

กมล ภูประเสริฐ (2545, หน้า 64) หมายถึงการพัฒนาครูในสถานศึกษาให้ใช้ ความรู้ความสามารถในการดำเนินงานให้มากที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2546,หน้า66)หมายถึงการพัฒนาครูในสถานศึกษา ให้รู้จักปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นเพื่อทำให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวัง ของการศึกษาให้สูงขึ้น

1.2 ขอบข่ายของการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ได้แก่

1.2.1 การตรวจแผนการสอน

1.2.2 การให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.2.3 การสังเกตการสอน

1.2.4 การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

จากขอบข่ายดังกล่าว มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงขอบข่ายในการช่วยเหลือครู โดยตรงที่สอดคล้องกับแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) ดังนี้

สุทนต์ ศรีไสย์ (2545, หน้า 263) ได้กล่าวถึง การนิเทศแบบคลินิก เป็นกระบวนการหนึ่งในการช่วยเหลือครูโดยตรง เพราะการเข้าถึงปัญหา การกำหนดเวลา และการจัดตั้งตัวแทนหรือผู้แทน เพื่อให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนปัญหาและวางแผนร่วมกันช่วยครู คนอื่นๆ

ชาญชัย อาจินสมอาจาร (2546, หน้า 145) กล่าวถึงขอบข่ายการช่วยเหลือครู โดยตรงได้แก่ การสังเกตการสอนหรือเยี่ยมชั้นเรียน การสาธิตการสอน การศึกษาเป็นหมู่คณะ หรือการประชุมปฏิบัติการ

สรุปได้ว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงตามความหมาย และขอบข่าย ตามแนวคิดของกลิคแมน ได้แก่ การตรวจแผนการสอน จะทำให้ครูได้เห็นการพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาการของนักเรียนการให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นวิธีการที่จะช่วย แก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาการสอน การสังเกตการสอนเป็นการช่วย แก้ปัญหาของครูได้ตรงจุด ในการสังเกตการสอนจะทำให้ได้ผลย้อนกลับและครูมีส่วนร่วมในการ วางแผนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ควรประเมิน ทั้งผู้เรียน ผู้สอน สื่อการเรียนการสอนและผลการเรียนการสอน

2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (staff development)

2.1 ความหมายของการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การเสริมสร้าง ประสบการณ์ทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถอย่างถ่องแท้ในวิชา ที่ตนสอน ครูจึงต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นเรื่องของการปรับปรุงตนเอง

รักษามาตรฐานทางด้านความประพฤติส่วนตัวและทางวิชาชีพให้มีความเจริญงอกงามทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังนักการศึกษาได้ให้ความหมายที่สอดคล้องตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) ดังนี้

อำรุง จันทวานิช (2540, หน้า 15) เสนอบทบาทครูในอนาคตว่า ครูจะต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอด เป็นผู้ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ และต้องเป็นผู้ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ที่เกิดขึ้นเร็วมาก

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2541, หน้า 25) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมความมั่นคงในวิชาชีพครูเพื่อประโยชน์แห่งการประกอบวิชาชีพครูและสังคม ดังนี้ช่วยส่งเสริมเกียรติภูมิของครู ส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมความมั่นคง ส่งเสริมความมั่นใจ และส่งเสริมให้ได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอ

เบญจวรรณ ศิริพรชัยกุล (2543, หน้า 28) ได้กล่าวถึงสมรรถภาพทางวิชาชีพครูในยุคโลกาภิวัตน์ คือ ครูต้องพัฒนาตนเอง เป็นสมาชิกองค์กร เป็นกรรมการ และต้องรู้จักใช้เทคโนโลยี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ขอบข่ายการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ได้แก่

2.2.1 การเสริมสร้างทางวิชาชีพ

2.2.2. การเสริมสร้างทางด้านส่วนตัว

2.2.3 การเสริมสร้างงานในอาชีพครู

จากขอบข่ายดังกล่าว มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงขอบข่ายในการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) ดังนี้

ชวลี พิงแสงสี (2543, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูดังนี้ 1) การพัฒนาอย่างเป็นระบบ 2) การพัฒนาวิชาชีพครู 3) การรายงานผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีร่องรอยหลักฐาน

ยนต์ ชุ่มจิต (2544, หน้า 13) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครู คือ 1) สร้างศรัทธาในอาชีพครู 2) การพัฒนาค่านิยมในวิชาชีพครูโดยอาศัยปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ

สรุปได้ว่า จากความหมายและขอบข่ายการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ นอกจากการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานระดับสูงแล้ว ครูผู้ปฏิบัติจะต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของคนในสังคม การพัฒนาครูผู้สอนในการปรับปรุงตนเอง เพื่อให้ทันต่อการรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3. การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development)

3.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทุกฝ่ายดำเนินการสร้างหลักสูตร หรือการทำปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น โดยหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นใหม่นี้ประกอบด้วย เนื้อหาสาระ โครงสร้าง

กระบวนการและองค์ประกอบต่างๆ ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม หรือสภาพสังคม เศรษฐกิจ และชุมชนให้สามารถแปลงหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอน นอกจากนี้ได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายที่สอดคล้องกับแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) ไว้ดังนี้

กาญจนา คุณารักษ์ (2540, หน้า 18) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรว่า เป็นกระบวนการวางแผนการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, หน้า 10) ได้ให้ความหมายการพัฒนาหลักสูตรว่า เป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ด้วยการปรับปรุงขยายเนื้อหาสาระในหลักสูตร

สำลี รักสุทธี (2544, หน้า 34) ให้ความหมายการพัฒนาหลักสูตรว่าเป็นการปรับปรุงเพิ่มรายเนื้อหา ปรับเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาวิธีสอนให้หลากหลาย และการทำสื่อการเรียนการสอนเพิ่มเติม

เซย์เลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor, and Alexander, 1974, p.7) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย และหมายความถึงการผลิตเอกสารต่างๆ สำหรับผู้เรียนด้วย

3.2 ขอบข่ายของการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่

3.2.1 วิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตร

3.2.2 การกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตร

3.2.3 การจัดเนื้อหาของหลักสูตร

3.2.4 การนำหลักสูตรไปใช้

3.2.5 การประเมินหลักสูตร

3.2.6 การปรับปรุงหลักสูตร

จากขอบข่ายดังกล่าว มีนักการศึกษาได้กล่าวถึง ขอบข่ายในการพัฒนาหลักสูตร ที่สอดคล้องกับแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) ดังนี้

กรมวิชาการ (2543, หน้า 4) เสนอขอบข่ายการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น
2. การวิเคราะห์หลักสูตร
3. การกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตร
4. การกำหนดแนวการจัดการเรียนการสอน
5. การจัดทำแผนการสอน

สุรพล พุฒคำ (2544, หน้า 78) ได้สรุปการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

- ของสังคม
1. กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรต้องสอดคล้องกับความต้องการ
 2. การเลือกเนื้อหาต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
 3. การจัดเนื้อหาประสบการณ์ที่เป็นระบบ
 4. การนำหลักสูตรไปใช้โดยดำเนินตามแนวทางที่หลักสูตรกำหนด
 5. การประเมินหลักสูตร
 6. การปรับปรุงหลักสูตร ให้ตอบสนองความต้องการของสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 34) ให้นำแนวทางการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544
2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย
- คุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. จัดทำโครงสร้างของหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
4. นำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนและบริหารการใช้หลักสูตร
5. นิเทศการใช้หลักสูตร
6. ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร
7. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

สรุปได้ว่า จากความหมายและขอบข่ายของการพัฒนาหลักสูตรนั้นเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่าย ที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ สามารถพัฒนาหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำหลักสูตรไปใช้ครูผู้สอนต้องแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน ก็จะต้องมีกำหนดการสอนและจัดทำแผนการสอน เพื่อนำแผนการสอนไปสอนนักเรียนให้บรรลุตามจุดหมาย และต้องมีการประเมินผลการใช้หลักสูตร

4. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (group development)

4.1 ความหมายของการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถของสมาชิกในการเป็นผู้นำและผู้ตาม เพื่อสร้างกลุ่มหรือพัฒนากลุ่มให้มีทักษะ ความรู้ โดยมีการตั้งวัตถุประสงค์ร่วมกัน ตลอดจนให้ทุกคนภายในกลุ่มมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่ม และการแก้ปัญหาของกลุ่ม มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มที่สอดคล้องกับแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) ดังนี้

ซารี มณีศรี (2538, หน้า 162) กล่าวว่าไว้ว่า เป็นการร่วมแรงร่วมใจ และร่วมสมองกันคิดเพื่อปฏิบัติงานที่ทุกคนในหมู่คณะมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (belongingness) และมีการให้ผลประโยชน์ร่วมกัน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545, หน้า 82) หมายถึง กระบวนการทำกิจกรรมร่วมกันเริ่มจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลภายในกลุ่ม เพื่อนำไปปรับเปลี่ยนและปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างเต็มที่

สุนันทา เลานันท์ (2549, หน้า 127)ให้ความหมายของการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกประกอบด้วยความรู้ทักษะประสบการณ์ และทัศนคติที่เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ สมาชิกของทีมงานจะต้องมีการประสานงานร่วมมือเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกทีมงาน และระหว่างทีมงานอื่นได้

สต๊อทและวอล์คเกอร์(Stott, and Walker, 1995, P. 82) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาทีมงานซึ่งประกอบด้วย มิติทั้ง 4 ประการ คือ 1) บุคคล (individual) การพัฒนาทีมงานในระดับบุคคล 2) งาน(task)รายละเอียดของงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาทีมงาน 3) ทีมงาน (team) ทักษะต่างๆ ที่สัมพันธ์กับการสร้างทีมงานมีทั้งทักษะบุคคลและทักษะของกลุ่ม 4) องค์กร (organization) การพัฒนาทีมงานในเรื่องโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน การให้รางวัลตอบแทน วัฒนธรรมองค์กร

4.2 ขอบข่ายของการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ได้แก่

4.2.1 ให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน

4.2.2 เป็นการให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน

4.2.3 มีการนิเทศติดตามการพัฒนาการทำงานร่วมกัน

4.2.4 ให้มีการตัดสินใจร่วมกัน

4.2.5 ให้มีการประเมินผลและตั้งความมุ่งหมายใหม่ร่วมกัน

จากขอบข่ายดังกล่าว มีนักการศึกษาได้กล่าวถึง ขอบข่ายในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ที่สอดคล้องกับแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) ดังนี้

ซารี มณีศรี (2538, หน้า 163) ให้ขอบข่ายการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ดังนี้

1. สร้างจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน
2. วางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน
3. ลงมือปฏิบัติงาน เมื่อวางแผนปฏิบัติเสร็จเรียบร้อยแล้ว
4. ประเมินผล มีการประเมินผลงานร่วมกันเป็นระยะๆ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547, หน้า 65) ได้กล่าวถึงแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961) ไว้ดังนี้ 1) สนับสนุน (Support) พฤติกรรมที่ทำประโยชน์ให้กับความรู้สึกของครู 2) เน้นเป้าหมาย (goal emphasis) เป็นพฤติกรรมที่กระตุ้นความกระตือรือร้น 3) การอำนวยความสะดวกในการทำงาน (work facilitation) กำจัดอุปสรรคและสิ่งกีดขวาง 4) ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ (interaction facilitation) พฤติกรรมที่ช่วยสร้างคณะครูสู่ทีมงาน

สุนันทา เลहनันท์ (2549, หน้า 131) กล่าวถึงการพัฒนาทักษะการสร้างทีมงานไว้ดังนี้ 1) ทักษะในการติดต่อสื่อสาร 2) การปฏิสัมพันธ์ 3) การเป็นผู้นำทีม 4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 5) การประชุมของทีมงาน 6) การจัดการความขัดแย้ง

สรุปได้ว่า จากความหมาย และขอบข่ายการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเป็นการดำเนินการโดยสมาชิกทุกคน ในการทำงานร่วมกันเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม ได้แสดงออกทางด้านความคิดเห็นอย่างอิสระ มีการตัดสินใจร่วมกัน และยังตั้งความมุ่งหมายใหม่ด้วยกัน เพื่อให้การดำเนินการของกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (classroom action research)

5.1 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การศึกษาค้นคว้าในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ทั้งหลักสูตร วิธีการสอน การจัดกิจกรรม สื่ออุปกรณ์ต่างๆ และการวัดผลประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมาย ที่สอดคล้องกับแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539, หน้า 31) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมุ่งเน้นให้ครูได้นำปัญหาที่ประสบในชั้นเรียน มาทำการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบ เก็บข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ นำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำผลการวิเคราะห์มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

กรมวิชาการ (2542, หน้า 3) ให้ความหมายไว้ว่า คือการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์สภาพการณ์ของผู้วิจัยประสบอยู่นั้น ทำการศึกษากำหนดแนวทางแก้ปัญหา ด้วยวิธีการหรือเครื่องมือต่างๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานของผู้วิจัย

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2544, หน้า 9) การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยประเภทปฏิบัติการคือ การวิจัยที่มีเป้าหมายเพื่อนำผลการปฏิบัติงานจริงโดยมีครูเป็นผู้ทำการวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนา และถ้าพบข้อบกพร่องก็ทำการวิจัยและนำผลไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีวิทยาศาสตร์ค้นคว้าเพื่อสร้างความรู้ใหม่ทางการศึกษาและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ทางการศึกษา ความรู้ใหม่ทางการศึกษา

กุลยา ดันติผลาชีวะ (2545, หน้า 43) ได้กล่าวถึง การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนคือ การแก้ปัญหาการศึกษาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนโดยครูผู้สอนเป็นผู้วิจัย ด้วยกระบวนการแก้ปัญหาโดยใช้หลักการและทฤษฎี

5.2 ขอบข่ายการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

5.2.1 การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

5.2.2 การหาแนวทางในการทำวิจัยในชั้นเรียน

5.2.3 แนะนำวิธีการทำวิจัยโดยจัดอบรม เชิญวิทยากรมาบรรยาย จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยให้

5.2.4 จัดหาแหล่งสนับสนุนการวิจัยให้

5.2.5 งานวิจัยหรือการทดลองที่ต่อเนื่องควรให้ครูได้วิจัยอย่างต่อเนื่อง จากขอบข่ายดังกล่าว มีนักการศึกษาได้กล่าวถึง ขอบข่ายในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ที่สอดคล้องกับแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) ดังนี้

กรมวิชาการ (2542, หน้า 3) ได้ให้ขอบข่ายของการวิจัยในชั้นเรียนเกิดจากแนวคิดพื้นฐาน คือการบูรณาการ วิธีการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ โดยมีความสำคัญดังนี้ คือ 1) เป็นการพัฒนาลัทธิสูตร 2) เป็นการพัฒนางานวิชาชีพครู 3) เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 4) เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัย

ม่วงพรรณ ดรัยมงคลกุล (2543, หน้า 28) ให้ขอบข่ายการวิจัยไว้ 4 ประการ คือ

1. เป็นการวิจัยที่เรียกว่า "self – reflective inquiry) กล่าวคือ ไม่ใช่มุ่งพัฒนาความรู้ใหม่ แต่จุดเน้นอยู่ที่การมองสะท้อนกลับสภาพการณ์หรือปัญหาที่ตนเผชิญอยู่
2. เป็นการวิจัยที่ดำเนินโดยผู้มีส่วนร่วมโดยตรงในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น
3. เป็นการวิจัยเพื่อหวังผลในการปรับปรุง พัฒนาวิธีการปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ โดยตรง

4. เป็นการวิจัยที่มีการทดสอบวิธีการปฏิบัติในสถานที่จริงโดยทันที

สรชัย พิศาลบุตร (2547, หน้า 10) ได้ให้ขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาที่จะทำการวิจัยคือ หลักสูตรการเรียนการสอน สื่อที่ใช้สอน วิธีที่วัดผลและประเมินผลการเรียน ความประพฤติและการแต่งกายของนักเรียน
2. ขอบเขตด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์จะต้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การวิจัยในเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการส่งเสริมให้ครูได้เข้าถึงปัญหาที่สามารถที่จะแก้ไขปรับปรุงพัฒนาด้วยการทำวิจัย อีกทั้งเป็นการให้ครูได้ทำวิจัยเป็น สามารถเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพด้วยการทำวิจัย และยังเป็นการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานในการทำวิจัยร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา ซึ่งครูจะได้นำมาปรับปรุงการเรียนการสอนของตนในการที่จะส่งผลไปยังนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรที่ตั้งไว้

บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman)

จากการศึกษาบทบาท การนิเทศการศึกษา การนิเทศภายในโรงเรียนตามกรอบแนวคิดของกลิคแมน บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนนั้นได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ซึ่งต้องใช้บทบาทในการที่จะช่วยเหลือครู ให้มีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มี

ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลทำให้การเรียนการสอนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดประสิทธิภาพให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และสามารถปรับปรุงตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่ก้าวไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน จะต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อสิ่งเหล่านี้ จากการศึกษาของไฉน ยังละออ (2540, บทคัดย่อ) ศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนแกนนำสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่าผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน ได้ดำเนินงานนิเทศภายใน 5 งาน สรุปได้ว่า การดำเนินงานทั้ง 5 งานมีปัญหา ได้แก่ การขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการทำงาน การให้ความรู้ และไม่มีเวลาปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ดังที่ กอบแก้ว ภูมเรศ (2543, ง) ได้ศึกษาการจัดและปัญหาการจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียน เครื่องมูลนิธิเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่าขาดบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถในการนิเทศ บุคลากรมีภาระมาก ไม่มีเวลานิเทศ และบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศการสอน ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ สังข์ประไพ (2545, ง) วิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการนิเทศการสอนของผู้บริหารและครูวิชาการในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ครูมีภาระหน้าที่มาก ไม่มีเวลาในการศึกษาและรับรู้เกี่ยวกับการนิเทศ ครูผู้สอนไม่ส่งแผนการสอนตามกำหนดเวลาขาดบุคลากรในการดำเนินการสร้างเครื่องมือบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือ ขาดการประชุมหารืออย่างต่อเนื่อง ขาดการประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง และครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการดำเนินการนิเทศภายในเป็นการมุ่งหวังที่จะให้ครูได้มีการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร แต่ก็พบว่าปัญหาคือการขาดบุคลากร บุคลากรไม่มีความรู้ความสามารถ บุคลากรไม่มีเวลาในการนิเทศ ครูไม่ส่งแผนการสอนตามกำหนดเวลา ขาดข้อมูลย้อนกลับ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีดังต่อไปนี้

1. บทบาทในการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ได้แก่

1.1 การตรวจแผนการสอน หมายถึง การเตรียมการสอนที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้องเหมาะสม จะช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงตามความต้องการพัฒนานักเรียน เป็นการกำกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร และเป็นการให้ความช่วยเหลือหรือเสริมความรู้ให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนให้ได้อยู่เสมอ(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2539, หน้า 11)

1.2 การให้คำแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการทำที่ครูจะได้พบกับผู้บริหารเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มเพื่อปรึกษาหรือหาแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536, หน้า 46)

1.3 การสังเกตการสอนหมายถึงการที่จะช่วยแก้ปัญหาการสอนได้อย่างตรงจุด ในการสังเกตการสอนครูจะได้ผลย้อนกลับและได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปรับปรุงการเรียน การสอน

1.4 การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะของครูในการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนนักเรียน ที่ตน รับผิดชอบ ตลอดจนการให้คำแนะนำปรึกษาด้านการวัดผลและประเมินผลแก่ครู การสร้าง เครื่องมือ และการประเมินผลงานต่างๆ ของกลุ่มโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเป็นบทบาทในการตรวจแผน การสอน จะทำให้ครูได้เห็นพัฒนาการของตนเองในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการ ของนักเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นวิธีดำเนินการที่จะช่วยแก้ปัญหาการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนพัฒนาการสอนการสังเกตการสอนเป็นการแก้ปัญหาการสอนของครูได้ตรงจุด และจะให้ผลย้อนกลับ และการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน ควรประเมินทั้งผู้เรียน ผู้สอน สื่อการเรียนการสอนและผลการเรียนการสอน

2. บทบาทการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ได้แก่

2.1 การเสริมสร้างทางวิชาชีพ หมายถึงการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในสาขาวิชา ที่ตนเองสอน มีความเข้าใจในตัวผู้เรียน มีทักษะในการสอน มีความรู้ทั่วไปในสาขาอื่น และมีความเข้าใจในอาชีพครูซึ่งถ้าครูได้รับการพัฒนาแล้วก็จะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอีกด้วย

2.2 การเสริมสร้างทางด้านส่วนตัว หมายถึงการเสริมสร้างให้ครูมีบุคลิกภาพ ที่ดี การควบคุมตนเอง รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีการบูรณาการ มีความคิดสร้างสรรค์ ให้ความ ร่วมมือ มีความยุติธรรมและมีความกระตือรือร้น เมื่อครูเกิดความเชื่อมั่นต่อตนเองแล้วทำให้เกิด ความมั่นใจในการที่จะนำในสิ่งดีๆ ที่ครูได้รับ นำไปช่วยเหลือนักเรียนทางด้าน การเรียนการสอน

2.3 การเสริมสร้างงานในหน้าที่ของครู หมายถึง การเสริมสร้างให้ครูได้หา ความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอหน้าที่ของครูก็ต้องปรับปรุงตนเองทั้งทางด้านความประพฤติ ส่วนตัว ทางวิชาชีพให้มีความเจริญงอกงามทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีความภาคภูมิใจในอาชีพ ของตนเอง การจัดทำแฟ้มสะสมงาน (portfolio assessment) เป็นการรวบรวมผลงานดีเด่น ของครู เป็นการแสดงถึงพัฒนาการความเจริญงอกงามในด้านความสามารถ เจตคติ ทักษะ และเป็นความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะพัฒนาผลงานให้เป็นผลงานที่มีคุณค่า

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ เป็นการที่ครูผู้ปฏิบัติต้องพัฒนา ตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงตนเองให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง

3. บทบาทการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่

3.1 การวิเคราะห์หลักสูตร หมายถึง การให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์หลักสูตรตามความรู้ความสามารถร่วมกันเพื่อหาข้อบกพร่อง

3.2 การกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวางแผนในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ได้แนวทางที่ทันต่อเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีใหม่ๆ และตรงกับความต้องการของท้องถิ่น

3.3 การจัดเนื้อหาของหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการจัดลำดับความสำคัญของหลักสูตร ความมุ่งหวังของการพัฒนาหลักสูตรในการที่จะพัฒนาผู้เรียนให้ตรงความต้องการ

3.4 การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การนำหลักสูตรที่สร้าง หรือพัฒนาขึ้นไปสู่การปฏิบัติโดยให้บังเกิดสูงสุดแก่ตัวนักเรียน (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539, หน้า 48) และ สุนีย์ ภูพันธ์ (2545, หน้า 227) ได้สรุปขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้เป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนเตรียมการใช้หลักสูตร 2) ขั้นตอนการใช้หลักสูตร และ 3) ขั้นตอนติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

3.5 การประเมินผลหลักสูตร หมายถึง เมื่อดำเนินการใช้หลักสูตรแล้วก็ต้องมีการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดว่ามาจากสาเหตุใดซึ่งจะทำให้สามารถหาทางแก้ไขข้อบกพร่องได้ ซึ่งใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 196) ได้กล่าวถึงการประเมินหลักสูตรไว้ว่า เป็นการตรวจสอบเอกสารหลักสูตร การประเมินการใช้หลักสูตร ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร และประเมินระบบหลักสูตร

3.6 การปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการหลังจากประเมินการใช้หลักสูตรแล้ว เมื่อทราบจุดบกพร่องที่จะต้องแก้ไข ก็นำหลักสูตรนั้นมาปรับปรุงเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรนั้น เป็นการดำเนินการของบุคลากรในโรงเรียนที่จะต้องช่วยกันพัฒนาหลักสูตร ให้เป็นหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์หลักสูตร การกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตร การจัดเนื้อหา การนำไปใช้ การประเมินและการปรับปรุงหลักสูตร ครูผู้สอนดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรเพื่อผลสัมฤทธิ์ผล และมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. บทบาทการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ได้แก่

4.1 ให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน หมายถึง เมื่อทุกคนมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงานแล้ว การระดมความคิดของสมาชิกทุกคนในทีมในเรื่อง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ

4.2 เป็นการให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน หมายถึง ในการที่จะคัดเลือกความคิดที่ได้จากการระดมสมอง โดยเฉพาะวิธีการปฏิบัติงาน ขั้นตอนต่างๆ ที่เห็นว่าดีที่สุดแล้ว ผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียนก็นำไปกำหนดเป็นแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน

4.3 มีการนิเทศติดตามการพัฒนาการทำงานร่วมกันคือ เมื่อมีการวางแผนในการปฏิบัติงานแล้ว ก็ดำเนินการนำแผนไปสู่การปฏิบัติซึ่งในขั้นตอนนี้ ต้องมีการนิเทศ กำกับติดตามอยู่เสมอ ผู้นิเทศจะต้องคอยส่งเสริมสนับสนุนสั่งการให้คำแนะนำและให้กำลังใจแก่ลูกทีม

4.4 มีการตัดสินใจร่วมกัน คือ การที่สมาชิกของกลุ่ม จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตาม ในการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อประโยชน์สูงสุดของการนำมาใช้ ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษา

4.5 ให้มีการประเมินผลและตั้งความมุ่งหมายใหม่ร่วมกันหมายถึงการสรุปผลของการดำเนินงานในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าของงาน คุณภาพของผลงาน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น วิธีการดำเนินงานที่ได้ผล (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538, หน้า 44) เมื่อมีการประเมินผลแล้ว ผลที่ได้จะประสบผลสำเร็จหรือมีปัญหา อุปสรรค ก็ให้นำผลทั้งหมดมากำหนดแนวทางในการตั้งความมุ่งหมายใหม่เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเป็นการดำเนินการให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้แสดงออกทางความคิด การเป็นผู้นำและผู้ตาม การแก้ปัญหาหรือลดอุปสรรคลงได้ มีการตัดสินใจร่วมกัน ตลอดจนมีการประเมินผล และมีการตั้งความมุ่งหมายใหม่ร่วมกัน

5. บทบาทการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ได้แก่

5.1 กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัยไปใช้

5.2 ให้แนวทางในการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยชี้ให้เห็นปัญหาอย่างกว้างๆ และปรึกษาคณะครูเพื่อปรึกษาปัญหาอย่างเจาะลึก อย่างไรก็ตามการทำวิจัยควรทำให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมากที่สุด

5.3 แนะนำวิธีการวิจัยโดยจัดอบรม เชิญวิทยากรมาบรรยาย จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัย รวมทั้งให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัย ตลอดจนดูแลให้กำลังใจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ

5.4 จัดหาแหล่งสนับสนุนการวิจัยให้ หากจำเป็นต้องใช้งบประมาณ หรือวัสดุอุปกรณ์มาก

5.5 ในกรณีที่เป็งานวิจัยหรือการทดลองที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ควรให้ครูมีโอกาสดำเนินการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นมาทำการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน ทั้งในและต่างประเทศสามารถจัดประเภทของงานวิจัยได้ ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

เยาวภา รัตนบัลลังค์ (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี พบว่าสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี มีการปฏิบัติในระดับมาก จำนวน 49 รายการ ปฏิบัติในระดับมาก จำนวน 49 รายการ ปฏิบัติในระดับปานกลาง จำนวน 5 รายการ และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี มีปัญหาในระดับปานกลาง จำนวน 1 รายการ ปฏิบัติในระดับน้อย จำนวน 53 รายการ

ผลการเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีสภาพการนิเทศแตกต่างกันในด้านโครงสร้างการทำงาน และด้านวิชาการ ส่วนปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีปัญหาแตกต่างกันในด้านโครงสร้างการทำงาน สำหรับสภาพและปัญหาด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ไฉน บังละออ (2540, บทคัดย่อ) ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนแก่นา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่าผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบ การนิเทศภายใน ได้ดำเนินงานนิเทศภายในทั้ง 5 งานดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงใช้การตรวจแผนการสอน เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
2. การเสริมสร้างประสบการณ์วิชาการ ให้ครูจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน เพื่อรวบรวมผลการปฏิบัติงาน และทำให้ทราบจุดเด่น จุดด้อยในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาการทำงานกลุ่ม ใช้การวางแผนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา ร่วมกันและการกำหนดเป้าหมายในการทำงานของกลุ่ม เพื่อเป็นการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเอง
4. การพัฒนาหลักสูตรใช้การปรับกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียน
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนใช้การกำหนดปัญหา และความต้องการ เพื่อนำข้อค้นพบมาพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน

ปัญหาในการดำเนินงานทั้ง 5 งาน ได้แก่ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การให้ความรู้และไม่มีเวลาปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

สมานจิต พงษ์สนาม (2542, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 6 พบว่า 1) โรงเรียนมีการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การเตรียมการนิเทศ มีการแจ้งนโยบายชี้แจงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยการคัดเลือก และนำหลัก

ประชาชนไปโดยมาใช้ในการดำเนินงานมีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการโดยวิธีวิเคราะห์ศึกษาการประเมินความต้องการ ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศแบ่งเป็นการวางแผนระดับโรงเรียน และระดับหมวดวิชา เพื่อกำหนดกรอบแผนงาน นโยบายและโครงการนิเทศ ขั้นที่ 3 เป็นการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ มีการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง สร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีการพัฒนาสื่อ และพัฒนาวิธีการนิเทศ 2) ปัญหาในการดำเนินงานการนิเทศภายในพบว่า บุคลากรขาดความรู้ทางการนิเทศการศึกษามูลนิธิบุคลากรไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร มีงานรับผิดชอบมากไม่มีเวลาเพียงพอปฏิบัติงานไม่จริงจัง คณะกรรมการนิเทศภายในไม่ได้รับการยอมรับจากคณะครู การดำเนินงานยังขาดเอกสาร สื่อและอุปกรณ์

กอบแก้ว ภูมิเรศ (2543, หน้า 9) ได้ศึกษาการจัดการและปัญหาการจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนในเครือมูลนิธิเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า มีการวางแผนเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี โดยบุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอนได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ เครื่องมือในการนิเทศเป็นแบบบันทึกการสังเกตการสอน วิธีที่ใช้ในการประเมินผล คือให้ผู้นิเทศรายงานหลังการนิเทศทุกครั้ง ส่วนปัญหาที่พบ คือ ขาดบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถในการนิเทศ บุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลานิเทศ และบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศการสอน วิธีการนิเทศที่โรงเรียนใช้ส่วนใหญ่ คือการสังเกตการสอนการเยี่ยมชั้นเรียน การสาธิตการสอน การประชุม การประชุมปฏิบัติการ ในส่วนที่เป็นปัญหา ได้แก่ ขาดการนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และผู้นิเทศขาดเทคนิค ทักษะและประสบการณ์ในการนิเทศ การรับทราบผลการนิเทศ คือ ดูจากรายงานการนิเทศการสอน ซึ่งผู้ประเมิน คือผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าหมวด/กลุ่มประสบการณ์ สำหรับปัญหาที่พบ คือขาดการประเมินผลที่ต่อเนื่อง และครูไม่ได้นำข้อมูลป้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงการสอนของตนเอง

มานพ วันชสุนทร(2544, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาศักยภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัย ปรากฏว่า สภาพการพัฒนาศักยภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนด้านการพัฒนาการวัดประเมินผลการเรียนด้านการพัฒนาเทคนิคการนิเทศภายใน และด้านการพัฒนาทักษะการนิเทศการศึกษา เมื่อพิจารณาความต้องการการพัฒนาศักยภาพการนิเทศภายในของผู้พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องการได้รับการพัฒนาศักยภาพในเรื่องต่อไปนี้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เทคนิคการนิเทศแบบคลินิก การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์ เทคนิคการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่ประหยัดมีคุณภาพ การปรับหลักสูตรให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลตามสภาพจริงโดยเน้นพัฒนาการผู้เรียน และทักษะการพัฒนางานเชิงระบบ (P-D-C-A)

ปีทมา บุญเจริญ (2544, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนอนุบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ผลจากการวิจัยพบว่า โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีการนิเทศภายในด้านต่าง ๆ ครบทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการพิเศษ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน และ ด้านการประเมินผลการสอน โดยมีปัญหาในการดำเนินการนิเทศภายใน เรื่องลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหามีจำนวนครูน้อยไม่สามารถส่งไปอบรม เพราะไม่มีผู้สอนแทนที่จะไปอบรม ไม่มีผู้ให้คำปรึกษาในโรงเรียนถึงวิธีการเขียนแผนการสอนที่ถูกต้อง ขาดงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการพิเศษ การประชาสัมพันธ์ด้านข่าวสารข้อมูลทางวิชาการไปยังชุมชนไม่ทั่วถึง และไม่มีทักษะในการวิเคราะห์ผลการประเมินอย่างถูกต้อง

สมศักดิ์ ป้อมบุบผา (2544, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี พบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 3) ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 4) การเปรียบเทียบปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

ศิริวรรณ สังข์ประไพ (2545, หน้า ๖) วิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการนิเทศ การสอนของผู้บริหารและครูวิชาการในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า การกำหนดนโยบายการนิเทศ การสอนในชั้นเรียน ผู้บริหารส่วนใหญ่วางแผนการนิเทศการสอนโดยจัดทำเป็นแผนประจำปี ให้ความรู้แก่ครูผู้สอนโดยประชุมชี้แจง กำหนดคุณสมบัติผู้นิเทศโดยพิจารณาจากความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ และ สสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการโดยการประชุมครูทั้งหมด

ปัญหาการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนส่วนใหญ่ พบว่าครูมีภาระหน้าที่มาก ไม่มีเวลาในการศึกษา และรับความรู้เกี่ยวกับการนิเทศ ครูผู้สอนไม่ส่งแผนการสอนตามกำหนดเวลา ขาดบุคลากรในการดำเนินการสร้างเครื่องมือบุคลากรขาดความรู้ความสามารถความสามารถในการใช้เครื่องมือ ขาดการประชุมปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่อง ขาดการประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่องและครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน

วิชัยพรรค แก้วภักดี (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการนิเทศมหามงคลของสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดศรีสะเกษ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนตามโครงการนิเทศมหามงคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ในด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการสอนพระบาทชนก ด้านการสอนสารานุกรมไทย และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยจำแนกตามตำแหน่ง ขนาด โรงเรียนและอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน และครูสายผู้สอน จำนวน 336 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 และ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้วิธีการ ทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนตามโครงการนิเทศมหามงคลของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน การนิเทศภายในโรงเรียนตามโครงการนิเทศมหามงคลโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนตามโครงการนิเทศมหามงคล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนตามโครงการนิเทศมหามงคล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ขนาดกลางและขนาดเล็ก 5. ข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนตามโครงการนิเทศมหามงคล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี

นิตย์ ประจงแต่ง (2548, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า 1) มีการใช้ด้านกระบวนการนิเทศภายใน ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านกระบวนการสอน ด้านสื่อการสอน ด้านการวิจัยในชั้นเรียนและด้านการประกันคุณภาพ มีการปฏิบัติอยู่มากและมีอยู่ 2 ด้านที่มีความแตกต่างกันคือด้านกระบวนการสอนและด้านสื่อการเรียนรู้ตลอดจน มีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

บอบบี้ (Bobby, 1971, P. 32) ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ใหญ่ และครูมีความคิดเห็นตรงกันในด้านการเอาใจใส่ต่อการนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งดี และเห็นว่าการเยี่ยมชั้นเรียนและการประชุมครู เพื่อเป็นสื่อในการนิเทศได้กระทำน้อย อาจารย์ใหญ่ และครูมีความเห็นตรงกันว่าควรจัดอบรมครูประจำการ เพราะว่าเป็นสิ่งที่ดีที่อาจารย์ใหญ่ควรให้ความสนใจแก่การนิเทศ

บูลริส (Bullis, 1980, p. 41) ได้วิจัย เรื่องการรับรู้บทบาทการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาบทบาทของการนิเทศครูใหญ่ เรื่องหน้าที่และความรับผิดชอบ ขอบข่ายของงานนิเทศการศึกษาวิธี การนิเทศโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า ด้านความรับผิดชอบและขอบข่ายของงานที่มีความสำคัญสูง ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตร การสอน การแนะแนว งานบริหาร งานวิชาการ และงานนิเทศภายในโรงเรียน ผู้ที่รับผิดชอบคือครูใหญ่ และผู้ช่วยครูใหญ่ครูผู้สอนทำหน้าที่น้อยมาก เทคนิคที่ใช้ในการนิเทศที่ได้ผลคือ การเข้าเยี่ยมชั้นเรียนการประชุมปรึกษาหารือ ส่วนเทคนิคการนิเทศที่ได้ผลน้อย คือการใช้เอกสาร ดำรง

เวย์น (Wayne, 1980, p. 145) เรื่องการรับรู้บทบาทการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่ประถมศึกษา โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษารับบทบาทการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่ ในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบข่ายของงานนิเทศ และวิธีการนิเทศภายใน โดยใช้ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเวอร์จิเนีย จำนวน 278 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษา พบว่าในด้านความรับผิดชอบ และขอบข่ายของงานมีความสำคัญสูงได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน การแนะแนว งานบริหารวิชาการ และงานนิเทศภายใน ส่วนงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้รับผิดชอบมาก คือ ครูใหญ่ ผู้สอนทำหน้าที่น้อยมากเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ ในการทำงาน งานที่ครูใหญ่ใช้เวลาน้อยที่สุด คืองานเกี่ยวกับวัสดุ ส่วนงานที่ครูใหญ่ใช้เวลามากที่สุดคืองานนิเทศภายใน งานเกี่ยวกับหลักสูตร งานสอนและงานแนะแนว ในด้านเทคนิคที่ใช้ได้ผลคือการเยี่ยมชั้นเรียน การประชุมร่วมกับครู ส่วนวิธีที่ได้ผลน้อยที่สุดคือวิธีใช้เอกสาร

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ

จากความหมายและขอบข่าย แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การนิเทศภายในโรงเรียนถือได้ว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการนิเทศภายในโรงเรียนให้เกิดขึ้น บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศ

ภายในโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถทางการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี โดยเฉพาะบทบาทการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง บทบาทการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ บทบาทการพัฒนาหลักสูตร บทบาทการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม บทบาทการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน นอกจากการใช้ความรู้ในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียนแล้ว ต้องนำความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้เสนอวิธีการดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือความมุ่งหมายในการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้าง และการหาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 2,682 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 234 คน และครู 2,448 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) จึงคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro' Yamane') สัดส่วนผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครู 2 คน ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ 2535, หน้า 63)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (และให้ e = .05)

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 351 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 117 คน และครูผู้สอนจำนวน 234 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531, หน้า 87) และมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1. กำหนดสัดส่วนเพื่อคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ ดังนี้

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนคิดเป็นสัดส่วน 1 ส่วน และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู คิดเป็นสัดส่วน 2 ส่วน

2. คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ ดังนี้

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน $\frac{351}{3} = 117$ คน

และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู = $\frac{351}{3} \times 2 = 234$ คน

3. สุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากและใช้ตารางเลขสุ่ม และแสดงดังต่อไปนี้
ตาราง 1 จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารโรงเรียน	117
ครู	234
รวม	351

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดของกลิคแมน (Glickman, 1990) ที่จัดขอบข่ายงานนี้เทศภายในโรงเรียนไว้ 5 งาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2539, หน้า 3)

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (direct assistance)
2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (staff development)
3. การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development)
4. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (group development)
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (action research)

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยสร้างข้อมูลรายละเอียดตามขอบข่ายบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน 5 ประการ คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยการกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด ในการวิจัย ตามกรอบแนวคิดของ กลิคแมน (Glickman) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล

3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (subject matter specialist) จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (conceptual validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแบบสอบถามลงความเห็นและให้คะแนนแล้ววิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 ถึง 1.0

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง เสนอแนะต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงอีกครั้งแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน (ผู้บริหารโรงเรียน 10 คน และครู 20 คน) คำนวณค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .98

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองหาความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อขออนุญาตและออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัดจำนวน 234 โรงเรียน

2. จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และกำหนดรับคืนภายใน 15 วัน โดยขอรับแบบสอบถามคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 รวมทั้งติดตามด้วยตนเองในส่วนที่ยังไม่ได้รับคืน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด กำหนดคะแนนเป็น 5,4,3,2 และ 1 ตามลำดับคะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ในการวิเคราะห์บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จากค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยของบทบาท (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2537, หน้า 85) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	ปฏิบัติมากที่สุด
3.51 – 4.50	ปฏิบัติมาก
2.51 – 3.50	ปฏิบัติปานกลาง
1.51 – 2.50	ปฏิบัติน้อยมาก
1.00 – 1.50	ปฏิบัติน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ วิทยฐานะ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและวิทยฐานะ โดยใช้สถิติทดสอบที (t - test) หรือ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (f - test)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. หาค่าร้อยละ (percentage) เพื่อการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ f แทน ความถี่
 n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2. หาค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2535, หน้า 277 – 281)

$$\text{สูตร } \bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{\sum f(x - \bar{x})^2}{N - 1}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 f แทน ความถี่
 x แทน คะแนนการประเมิน
 \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย
 N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

4. สถิติสำหรับเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่ามากกว่า 2 กลุ่มและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's test)

4.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบ ที (t-test independent) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2537, หน้า 178)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)}}$$

- เมื่อ \bar{x}_1 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
 \bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
 s_1^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
 s_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
 n_1 แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
 n_2 แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

4.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)
(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2535, หน้า 296) โดยใช้สถิติทดสอบ เอฟ ดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

- เมื่อ F แทน ค่าสถิติทดสอบเอฟ
 MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

4.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheff's test)
(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ 2535, หน้า 296 - 297) โดยใช้สถิติทดสอบ เอฟ ดังนี้

$$F = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (k-1)}$$

- เมื่อ F แทน ค่าสถิติทดสอบเอฟ
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
k แทน จำนวนกลุ่ม

- n_1 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม 1
 n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม 2
 ms_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

5. หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งใช้กับแบบสอบถามที่ให้คะแนนแบบจัดอันดับหรือเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (วิไล ทองแผ่, 2542, หน้า 161-162)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right\}$$

- เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อคำถาม
 s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้กรอบแนวคิดของกลิคแมน (GlickMan, 1990, p. 279) เกี่ยวกับงานนิเทศการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	สถิติทดสอบ เอฟ
t	แทน	สถิติทดสอบ ที
Sig t	แทน	ความน่าจะเป็นในการปฏิเสธสมมติฐานว่างภายใต้สถิติทดสอบที
Sig F	แทน	ความน่าจะเป็นในการปฏิเสธสมมติฐานว่างภายใต้สถิติทดสอบเอฟ
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ระดับบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ

ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน หรือผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 351 คน มีสถานภาพต่างๆ แสดงรายละเอียดผู้ตอบแบบสอบถามดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ (n = 351)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน		
ผู้บริหารโรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน	117	33.30
ครูผู้สอน	234	66.70
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	226	64.40
สูงกว่าปริญญาตรี	125	35.60
ประสบการณ์การทำงาน		
5 – 10 ปี	55	15.70
11 – 20 ปี	92	26.20
21 ปีขึ้นไป	204	58.10
วิทยฐานะ		
วิทยฐานะชำนาญการ	243	69.20
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	108	30.80

จากตาราง 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 66.70 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.40 และส่วนมากมีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มากที่สุดถึงร้อยละ 58.1 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.20 และวิทยฐานะชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 69.20

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน ได้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีตามความมุ่งหมาย ดังนี้

ตอนที่ 1 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

การวิเคราะห์บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ประกอบด้วยงานนิเทศการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และสรุปในภาพรวมของระดับบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1.1 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

การวิเคราะห์บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

รายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. กำหนดเป้าหมายการนิเทศภายในโรงเรียน	3.88	0.72	มาก
2. ให้คำแนะนำส่งเสริมและพัฒนาตนเองของครู	3.83	0.86	มาก
3. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนและตรวจแผนการสอน	3.66	0.80	มาก
4. ชี้แจงให้ครูได้รับรู้เกี่ยวกับการสังเกตการสอน	3.55	0.81	มาก
5. ให้คำปรึกษาและแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.62	0.87	มาก
6. ให้คำปรึกษาแนะนำครูเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล	3.63	0.84	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
7. ให้คำปรึกษาแนะนำครูในการใช้สื่อเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยสอน	3.59	0.89	มาก
8. เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหา	3.88	0.96	มาก
9. จัดหาเอกสารให้ครูได้ศึกษา	3.61	0.92	มาก
10. จัดให้มีการวางแผนการสังเกตการสอนร่วมกัน	3.52	0.89	มาก
11. เยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอนของครู	3.53	0.88	มาก
12. ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสสังเกตการสอนของผู้อื่น	3.39	0.91	ปานกลาง
13. นำข้อมูลจากการสังเกตการสอนมาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	3.55	0.94	มาก
14. ประเมินผลการปฏิบัติงานและร่วมกันวางแผนในการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนร่วมกัน	3.60	0.93	มาก
ภาพรวม	3.63	0.53	มาก

จากตาราง 3 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ในภาพรวมพบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ปฏิบัติตามบทบาทอยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.53) เมื่อเรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตามบทบาทพบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายการนิเทศภายในโรงเรียน ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.72) 2) การเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหา ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.96) 3) การให้คำแนะนำส่งเสริมและพัฒนาตนเองของครู ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.86) และในระดับปานกลาง ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสสังเกตการสอนของผู้อื่น ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 0.91)

1.2 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้าง ประสบการณ์ทางวิชาชีพ

การวิเคราะห์บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์ แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน
ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

รายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. สำรวจความต้องการของครูในการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา	3.60	1.01	มาก
2. สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ	3.90	0.90	มาก
3. ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	3.89	0.88	มาก
4. ส่งเสริมให้ครูจัดทำเพิ่มสะสมงาน	3.82	0.90	มาก
5. สนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อน วิทยฐานะ	3.96	0.92	มาก
6. ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	3.92	0.94	มาก
7. ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.72	0.91	มาก
8. ส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรแบบบูรณาการ	3.70	0.85	มาก
9. สนับสนุนให้ครูนำผลงานที่ประสบผลสำเร็จเผยแพร่เพื่อ ประชาสัมพันธ์	3.70	0.86	มาก
10. ส่งเสริมครูด้วยการจัดหาเอกสาร ตำราใหม่ๆ มาให้ ศึกษา	3.56	0.84	มาก
ภาพรวม	3.78	0.59	มาก

จากตาราง 4 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ในภาพรวมพบว่า ผู้ทำ

หน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน มีบทบาทด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ปฏิบัติตามบทบาทอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.59) เมื่อเรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตามบทบาทพบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) การสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.92) 2) การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.94) 3) การสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.90) และการส่งเสริมครูด้วยการจัดหาเอกสารตำราใหม่ ๆ มาให้ศึกษา ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.84)

1.3 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร

การศึกษารolesของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้ผลการศึกษาแสดงดังต่อไปนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร

รายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร	3.59	0.94	มาก
2. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับจุดหมายและโครงสร้างของหลักสูตร	3.61	0.86	มาก
3. เชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับครูเรื่องการพัฒนาหลักสูตร	3.42	0.86	ปานกลาง
4. ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตรตลอดจนการนำหลักสูตรไปใช้	3.58	0.81	มาก
5. จัดให้มีเอกสารหลักสูตรไว้ให้ศึกษาอย่างเพียงพอ	3.55	0.89	มาก
6. ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาร่วมกัน	3.58	0.84	มาก
8. ให้คำแนะนำครูเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น	3.57	0.86	มาก
9. ส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	3.58	0.95	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
10. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามเนื้อหา ของหลักสูตร	3.72	0.95	มาก
11. ส่งเสริมให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	3.63	0.91	มาก
12. ให้มีการประเมินหลักสูตร	3.77	0.91	มาก
ภาพรวม	3.60	0.57	มาก

จากตาราง 5 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ในภาพรวมพบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน มีบทบาทด้านการพัฒนาหลักสูตร ปฏิบัติตามบทบาทอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.57) เมื่อเรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตามบทบาทพบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) การให้มีการประเมินหลักสูตร ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.57) 2) การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามเนื้อหาของหลักสูตร ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.95) และ 3) การส่งเสริมให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.91) และในระดับปานกลาง ได้แก่ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับครูเรื่องการพัฒนาสูตร ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.86)

1.4 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

การศึกษาบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผลการวิเคราะห์แสดง ดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน
ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

รายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของ ตนเองและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน	3.79	0.88	มาก
2. ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายการจัดการ เรียนการสอนให้ได้มาตรฐานร่วมกัน	3.81	0.88	มาก
3. สนับสนุนการรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ช่วยเหลือและแก้ปัญหาาร่วมกัน	3.71	0.87	มาก
4. ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน	3.75	0.91	มาก
5. เปิดโอกาสให้ครูได้เสนอและแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	3.71	0.96	มาก
6. สนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการกลุ่มในการช่วยเหลือกัน ทางด้านการเรียนการสอน	3.61	0.94	มาก
7. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน	3.74	0.94	มาก
8. ส่งเสริมให้ครูได้มีการวัดและประเมินผลร่วมกัน	3.59	0.87	มาก
ภาพรวม	3.71	0.67	มาก

จากตาราง 6 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ในภาพรวมพบว่า ผู้ทำหน้าที่
นิเทศภายในโรงเรียน มีบทบาทด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ปฏิบัติตามบทบาทอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.67) เมื่อเรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตามบทบาท
พบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) การส่งเสริม
ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานร่วมกัน ($\bar{x} =$
3.81 , S.D. = 0.88) 2) การส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเองและ
เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.88) 3) การส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการ
วางแผนร่วมกัน ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.87) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับการเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอและ
แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.96) และการส่งเสริมให้ครูได้มี การวัดและ
ประเมินผลร่วมกัน ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.87)

1.5 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

การศึกษารายละเอียดของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

รายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. จัดหาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียนให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า	3.38	0.92	ปานกลาง
2. ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	3.60	0.99	มาก
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน	3.66	0.73	มาก
4. ให้คำปรึกษาแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.45	0.97	ปานกลาง
5. ดำเนินการวิจัยให้ดูเป็นแบบอย่าง	3.20	0.98	ปานกลาง
6. สร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน	3.44	0.83	ปานกลาง
7. ส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.41	0.87	ปานกลาง
8. นำผลการวิจัยมาใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน	3.31	0.95	ปานกลาง
9. จัดหาแหล่งและหน่วยงานที่สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.97	1.22	ปานกลาง
ภาพรวม	3.38	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 7 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ในภาพรวมพบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน มีบทบาทด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ปฏิบัติตามบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.67) เมื่อเรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติ

ตามบทบาทพบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.73) 2) การส่งเสริมให้ครู ได้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.99) และ 3) การให้คำปรึกษาแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 0.97) และในระดับปาน กลางได้แก่ การจัดหาแหล่งและหน่วยงานที่สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{x} = 2.97$, S.D. = 1.22)

จากการศึกษาระดับบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สรุปในภาพรวมของแต่ละด้านได้ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวม

รายการ	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.63	0.53	มาก
2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	3.78	0.59	มาก
3. การพัฒนาหลักสูตร	3.60	0.57	มาก
4. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.71	0.67	มาก
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.71	0.67	มาก
ภาพรวม	3.62	0.61	มาก

จากตาราง 8 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมพบว่า ผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เป็นบุคคลผู้มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.61) เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ ทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.59) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.67) เท่ากับด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.67) ด้านการให้ ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.53) และด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.57)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพที่ต่างกัน

2.1 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และวิทยฐานะ

การเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และวิทยฐานะ ทำการเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศ ในด้านต่าง ๆ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 9 - 11

ตาราง 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง

บทบาท	ตำแหน่ง				t	Sig. t
	ผู้บริหาร		ครู			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.69	0.49	3.60	0.54	1.53	0.126
2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	3.85	0.57	3.74	0.59	1.72	0.087
3. การพัฒนาหลักสูตร	3.67	0.54	3.56	0.59	1.70	0.089
4. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.80	0.67	3.67	0.66	1.78	0.076
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.47	0.59	3.33	0.70	1.85	0.066

จากตาราง 9 พบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีตำแหน่งต่างกัน คือ กลุ่มผู้บริหารและครู มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา

บทบาท	วุฒิการศึกษา				t	Sig. t
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรง	3.58	0.53	3.73	0.50	-2.50	0.01*
2. การเสริมสร้างประสบการณ์ ทางวิชาชีพ	3.73	0.59	3.87	0.58	-2.11	0.04*
3. การพัฒนาหลักสูตร	3.56	0.56	3.66	0.59	-1.57	0.12
4. การพัฒนาทักษะการทำงาน กลุ่ม	3.69	0.66	3.76	0.68	-0.98	0.33
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้น เรียน	3.34	0.67	3.45	0.66	-1.42	0.16

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน คือ กลุ่มผู้มีการศึกษาปริญญาตรี
และกลุ่มผู้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียนแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และ
ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

ตาราง 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตาม
วิทยฐานะ

บทบาท	วิทยฐานะ				t	Sig. t
	มี		ไม่มี			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรง	3.65	0.51	3.62	0.53	-0.36	0.72
2. การเสริมสร้างประสบการณ์ ทางวิชาชีพ	3.81	0.58	3.76	0.59	-0.62	0.53
3. การพัฒนาหลักสูตร	3.63	0.62	3.59	0.55	-0.61	0.55
4. การพัฒนาทักษะการทำงาน กลุ่ม	3.71	0.70	3.71	0.66	0.04	0.97
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้น เรียน	3.38	0.64	3.38	0.68	0.04	0.97

จากตาราง 11 พบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีวิทยฐานะต่างกัน คือ กลุ่ม วิทยฐานะชำนาญการและกลุ่ม
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน
ไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

การเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทำการเปรียบเทียบ
บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศ ในด้านต่างๆ โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ผลการวิเคราะห์
แสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 การวิเคราะห์การแปรปรวนการเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายใน
โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 3 กลุ่ม

บทบาท	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig. F
1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.72	1.36	5.06	0.007*
	ภายในกลุ่ม	348	93.60	0.27		
	รวม	350	96.32			
2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	8.96	4.48	13.98	0.000*
	ภายในกลุ่ม	348	111.52	0.32		
	รวม	350	120.48			
3. การพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.36	1.68	5.24	0.006*
	ภายในกลุ่ม	348	111.71	0.32		
	รวม	350	115.08			
4. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2	8.41	4.20	9.93	0.000*
	ภายในกลุ่ม	348	147.39	0.42		
	รวม	350	155.80			
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	12.01	6.00	14.42	0.000*
	ภายในกลุ่ม	348	144.95	0.42		
	รวม	350	156.96			

จากตาราง 12 พบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยประชากรเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 13 – 17 ดังนี้

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างของการมีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน		5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
	\bar{x}	(3.55)	(3.52)	(3.71)
5 – 10 ปี	(3.55)	-	0.933	0.141
11 – 20 ปี	(3.52)		-	0.015*
21 ปี ขึ้นไป	(3.71)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี กับกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มากกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี

ตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของการมีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน		5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
	\bar{x}	(3.70)	(3.54)	(3.91)
5 – 10 ปี	(3.70)	-	0.226	0.065
11 – 20 ปี	(3.54)		-	0.000*
21 ปี ขึ้นไป	(3.91)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี กับกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มากกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี

ตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของการมีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในด้านการพัฒนาหลักสูตร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
\bar{x}	(3.52)	(3.47)	(3.68)
5 – 10 ปี	(3.52)	-	0.841
11 – 20 ปี	(3.47)	-	0.010*
21 ปี ขึ้นไป	(3.68)	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี กับกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในด้านการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มากกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี

ตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของการมีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในด้าน การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	5 - 10 ปี	11 - 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
\bar{x}	(3.48)	(3.56)	(3.84)
5 - 10 ปี	(3.48)	-	0.001*
11 - 20 ปี	(3.56)	-	0.003*
21 ปี ขึ้นไป	(3.84)	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มากกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และนอกจากนี้ผู้นิเทศที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี กับกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มากกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี

ตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของการมีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	5 - 10 ปี	11 - 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
\bar{x}	(3.25)	(3.12)	(3.53)
5 - 10 ปี	(3.25)	-	0.015*
11 - 20 ปี	(3.12)	-	0.000*
21 ปี ขึ้นไป	(3.53)	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี กับกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มากกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี และนอกจากนี้ผู้นิเทศที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี กับกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มากกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ซึ่งผู้วิจัย สามารถสรุปผลโดยมีหัวข้อดังนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ

สมมติฐานการวิจัย

บทบาทของผู้นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ วิทยฐานะ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 2,682 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 234 คน ครู 2,448 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) จึงคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) สัดส่วนผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครู 2 คน (1 : 2) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 351 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 117 คน และครูผู้สอนจำนวน 234 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531, หน้า 87)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดของกลิคแมน ที่จัดขอบข่ายงานนี้เทศภายในโรงเรียนไว้ 5 งาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2539, หน้า 3)

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (direct assistance)
2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (staff development)
3. การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development)
4. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (group development)
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (action research)

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง ตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ และวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยสร้างข้อมูลรายละเอียดตามขอบข่ายบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน 5 ประการ คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทของผู้นี้เทศภายในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยการกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด ในการวิจัย ตามกรอบแนวคิดของ กลิคแมน (Glickman) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล

3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (subject matter specialist) จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (conceptual validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาแบบสอบถามลงความเห็นและให้คะแนนแล้ววิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 ถึง 1

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง เสนอแนะต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงอีกครั้งแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน คำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .98

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองหาความเชื่อมั่นและความเที่ยง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูล วิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อขออนุญาตและออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากโรงเรียนในสังกัดจำนวน 234 โรงเรียน

2. จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และกำหนดรับคืนภายใน 15 วัน โดยขอรับ แบบสอบถามคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของ แบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 351 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนจำนวน 351 ฉบับ คิดเป็น 100 %

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอเป็นตาราง ประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด กำหนดคะแนนเป็น 5,4,3,2 และ 1 ตามลำดับคะแนน

ที่ได้นำมาวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยใช้สถิติคือค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ในการวิเคราะห์บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 และกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยของบทบาท ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ยของบทบาท	ความหมาย
4.51 – 5.00	ปฏิบัติตามบทบาทมากที่สุด
3.51 – 4.50	ปฏิบัติตามบทบาทมาก
2.51 – 3.50	ปฏิบัติตามบทบาทปานกลาง
1.51 – 2.50	ปฏิบัติตามบทบาทน้อยมาก
1.00 – 1.50	ปฏิบัติตามบทบาทน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มจะนำมาทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอน ร้อยละ 66.70 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.40 และมีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไปถึงร้อยละ 58.1 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี ร้อยละ 26.20 และ ผู้มีวิทยฐานะชำนาญการ ร้อยละ 69.20 จากการศึกษาสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งไว้ สรุปผลการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1.1 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรงในภาพรวมพบว่า ผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยพบว่าบทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายการนี้เทศภายในโรงเรียนซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ การเปิดโอกาสให้ครู ได้ปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหา รองลงมาคือ การให้คำแนะนำส่งเสริม และพัฒนาดนเองของครู และการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนและตรวจ

แผนการสอนส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ การเยี่ยมชมชั้นเรียนและสังเกตการสอน ของครูการจัดให้มีการวางแผนการสอนสังเกตการสอนร่วมกันและการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาส สังเกตการสอนของผู้อื่น

1.2 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ ทางวิชาชีพ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ในภาพรวมพบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศ ภายในโรงเรียน มีบทบาทด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียง อันดับจากคะแนนเฉลี่ยพบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพมากที่สุด 3 อันดับ แรก ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะรองลงมาคือ การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองและการสนับสนุนครูเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูจัดทำ หลักสูตรแบบบูรณาการซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับการสนับสนุนให้ครูนำผลงานที่ประสบผลสำเร็จ เผยแพร่เพื่อประชาสัมพันธ์รองลงมาคือ การสำรวจความต้องการของครูในการเข้ารับการ ฝึกอบรมประชุมสัมมนา และค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายอื่นคือ การส่งเสริมครูด้วยการจัดหาเอกสาร ตำราใหม่ๆ มาให้ศึกษา

1.3 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ในภาพรวมพบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน มีบทบาทด้านการพัฒนาหลักสูตร ในระดับ มากเมื่อเรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยพบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้มีการประเมินหลักสูตร รองลงมาคือ การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้ตรง ตามเนื้อหาของหลักสูตร และการส่งเสริมให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ การให้คำแนะนำครูเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น รองลงมาคือ การจัดทำมีเอกสารหลักสูตรไว้ให้ศึกษาอย่างเพียงพอ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการเชิญวิทยากร มาให้ความรู้กับครูเรื่องการพัฒนาหลักสูตร

1.4 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาทักษะการทำงาน กลุ่ม ในภาพรวมพบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน มีบทบาทด้านการพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่ม ในระดับมาก เมื่อเรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยพบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่ นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้าน การพัฒนา ทักษะการทำงานกลุ่ม มาก 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการ ตั้งเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานร่วมกัน รองลงมาคือ การส่งเสริมให้ครูได้ ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเองและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน และการส่งเสริม ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับการเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอและ แสดงความคิดเห็นร่วมกันส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูได้มี

ส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับการเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอและแสดงความคิดเห็นร่วมกัน รองลงมาคือ การสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการกลุ่มในการช่วยเหลือกันทางด้านการเรียนการสอน และค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายอื่นคือ การส่งเสริมให้ครูได้มีการวัดและประเมินผลร่วมกัน

1.5 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนในภาพรวมพบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนมีบทบาทด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงอันดับจากคะแนนเฉลี่ยพบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน รองลงมาคือ การส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และการให้คำปรึกษาแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียนส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ การนำผลการวิจัยมาใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน รองลงมาคือ การดำเนินการวิจัยให้ดูเป็นแบบอย่างและค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายอื่นคือ การจัดหาแหล่งและหน่วยงานที่สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.6 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมพบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เป็นบุคคลผู้มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เท่ากับด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงและด้านการพัฒนาหลักสูตร

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพที่ต่างกัน

2.1 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและวิทยฐานะ

2.1.1 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีตำแหน่งต่างกัน คือ กลุ่มผู้บริหารและครู มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.1.2 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน คือ กลุ่มผู้มีการศึกษาปริญญาตรีและกลุ่มผู้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และด้านการ
เสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

2.1.3 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีวิทยฐานะต่างกัน คือ วิทยฐานะชำนาญการและวิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน

2.2 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน จำแนก
ตามประสบการณ์การทำงาน

2.2.1 ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายใน
โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างกัน
เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ พบว่า

1) ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี กับกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มี
ประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในด้านการ
ให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนน
เฉลี่ยของกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไปมากกว่าผู้มีประสบการณ์
การทำงาน 11 – 20 ปี

2) ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี กับกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มี
ประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในด้านการ
เสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย
คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มากกว่าผู้มี
ประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี

3) ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี กับกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มี
ประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในด้านการ
พัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม
ผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มากกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงาน
11 – 20 ปี

4) ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มี
ประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในด้านการ
พัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ย

ของกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มากกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และนอกจากนี้ผู้นิเทศที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี ก็กับกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มากกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี

5) ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มากกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และนอกจากนี้ผู้นิเทศที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี ก็กับกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มากกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ซึ่งมีหัวข้อที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ในภาพรวมแล้วพบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง อยู่ระดับมาก ซึ่งแสดงว่าผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนมีบทบาทเป็นอย่างมากในการให้ความช่วยเหลือครู หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในได้ตอบสนองตามความต้องการของครู จากการรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานโรงเรียนตามกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (2550, หน้า 10) ผลการประเมินกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา รายการกิจกรรมที่โรงเรียนปฏิบัติมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสุทธนู ศรีไสย์ (2545, หน้า 263) ได้กล่าวถึงการนิเทศแบบคลินิก เป็นกระบวนการหนึ่งในการช่วยเหลือครูโดยตรง เพราะการเข้าถึงปัญหา การกำหนดเวลา และการจัดตั้งตัวแทนหรือผู้แทน เพื่อให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนปัญหาและวางแผนร่วมกันช่วยครูคนอื่นๆ ดังที่ซารี มณีศรี (2538, หน้า 53)

ได้กล่าวไว้ว่า การช่วยเหลือครูให้เข้าใจปัญหาต่างๆ ทางด้านการเรียนการสอน ช่วยส่งเสริมเพื่อความเจริญงอกงามทางด้านอาชีพ เป็นผู้ประสานงานและบริการครูตลอดจนประเมินผล เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น ผลการวิจัยของเยาวภา รัตนบัลลังค์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ที่พบว่า ผู้ให้การนิเทศเป็นผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ วิธีการนิเทศนิยมเยี่ยมชั้นเรียนและประชุมชี้แจงมีการปฏิบัติมากเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้นิเทศจะต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอนเพื่อว่าจะได้ใช้ความสัมพันธ์นี้เป็นแนวทางช่วยเหลือครูได้อย่างเต็มความสามารถ นั่นก็คือ ช่วยเหลือครูให้ช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป้าหมายที่สำคัญที่สุดในการนิเทศคือ การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในภารกิจหลักคือ การสอนนอกจากนี้กรมวิชาการ (2543, หน้า 56) กล่าวว่า ในการนิเทศภายในจะมีบุคคล 3 ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด จึงจะเกิดความสำเร็จ คือ ผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ แต่ละฝ่ายต้องยอมรับบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน คือ 1) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางความคิด(Change Agent) ในการนิเทศการศึกษา 2) คอยแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนครูทุกคนและในทุกโอกาส 3) บริการและอำนวยความสะดวกในการนิเทศทุกฝ่ายและทุกด้าน 4) สร้างความประทับใจและความจริงใจในการนิเทศ 5) ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศและชาญชัย อาจิณสมจาร (2546, หน้า 145) ได้กล่าวว่าการช่วยเหลือครูโดยตรงได้แก่การสังเกตการสอนหรือเยี่ยมชั้นเรียน การสาธิตการสอน การศึกษาเป็นหมู่คณะหรือการประชุมปฏิบัติการ

1.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ในภาพรวมแล้วพบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน มีบทบาทด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนมีบทบาทในการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับครูภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับธีรศักดิ์ อัครบวร (2541, หน้า 25) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมความมั่นคงในวิชาชีพครูเพื่อประโยชน์แห่งการประกอบวิชาชีพครูและสังคม ดังนี้ช่วยส่งเสริมเกียรติภูมิของครู ส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมความมั่นคง ส่งเสริมความมั่นใจ และส่งเสริมให้ได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอ ดังที่เบญจวรรณ ศิริพรชัยกุล (2543, หน้า 28) ได้กล่าวถึงสมรรถภาพทางวิชาชีพ ครูยุคโลกาภิวัตน์คือ ครูต้องพัฒนาตนเองเป็นสมาชิกองค์กร เป็นกรรมการและต้องรู้จักใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งชวลี พึ่งแสงสี (2543, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูดังนี้ 1) การพัฒนางานอย่างเป็นระบบ 2) การพัฒนาวิชาชีพครู 3) การรายงานผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบมีร่องรอยหลักฐาน นอกจากนี้อมรวิรัช นาคทรพรพ (2539, หน้า 52) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับครูว่า ปัจจุบันบทบาทครูยุคโลกาภิวัตน์ต้องไปจากการเป็น “ผู้บอกวิชา” มาเป็น “ผู้ชี้แนะแห่งความรู้” ทั้งนี้ครูไม่ใช่แต่จะรู้เนื้อหาวิชา แต่จะค้นคว้าแหล่งวิทยาการ เพื่อแสวงหาความรู้นำมาชี้แนะให้นักเรียนต่อไป ครูจึงควรมีลักษณะดังนี้ 1) ครูต้องเป็นนักเทคโนโลยีสารสนเทศไปในตัว เข้าถึง

แหล่งความรู้ใหม่ๆ ในปัจจุบันที่ส่วนต้องอาศัยเทคโนโลยีทั้งสิ้น 2) ครูต้องเชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ 3) ครูต้องติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา 4) ครูจะต้องเป็นนักจิตวิทยาการเรียนรู้ชั้นเลิศ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวหน้าความรู้และการปรับตัวกับชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับอรุณ จันทวานิช (2540, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ครูจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากผู้ถ่ายทอด เป็นผู้ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ และต้องเป็นผู้ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ที่เกิดขึ้นเร็วมาก นอกจากนี้ครูต้องสนใจกระบวนการกลุ่ม ใช้วิธีสอนแบบแก้ปัญหาให้มากขึ้น เน้นให้ผู้เรียนได้รู้จักค้นคว้าจากสื่อต่าง ๆ ซึ่งมีรูปแบบในการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู การพัฒนาครู ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ รวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แห่งการประกอบวิชาชีพครู และสังคมหลายประการ ดังที่ธีรศักดิ์ อัครบวร (2541, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ดังนี้ 1) ส่งเสริมช่วยเหลือเกียรติภูมิของครู ให้สมกับเป็นปุษนียบบุคคล เป็นผู้รู้ และเป็นผู้ปฏิบัติดีดี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป 2) ช่วยส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ครูตามสังคมปรารถนา เพื่อเป็นกำลังสำคัญของชาติในการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติ 3) ช่วยส่งเสริมความมั่นคงและส่งเสริมความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพครู 4) ช่วยส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู ทุกสังกัด ได้มีสถานภาพที่ทัดเทียมกันเพื่อให้ครูมีความมั่นใจในการประกอบวิชาชีพ 5) ช่วยส่งเสริมให้ครูได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการเพียงพอแก่การรักษาสถานภาพของครูในสังคมไทยและ ยนต์ ชุมจิต (2544, หน้า 13) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูคือ 1) สร้างศรัทธาในอาชีพครู 2) การพัฒนาค่านิยมในวิชาชีพครูโดยอาศัยปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ

1.3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ในภาพรวมแล้วพบว่า ผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน มีบทบาทด้านการพัฒนาหลักสูตร ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียนมีส่วนช่วยเหลือในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (2550, หน้า 12) กล่าวถึงนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงการเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา โดยยึดคุณธรรมนำความรู้สร้างความตระหนักสำนึกในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีชีวิตประชาธิปไตย พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันทางการศึกษาและสถาบันการศึกษาซึ่งมีมาตรการดังนี้ 1) ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกระดับและประเภทการศึกษาและ 2) พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดทำหลักสูตรและการเรียนการสอนตามข้อ (1) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (2550, หน้า 2) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ที่โรงเรียนต้องปฏิบัติ ในกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ที่ว่าพัฒนาหลักสูตรโดยการปรับปรุงโครงสร้าง เนื้อหา และการจัดกิจกรรมที่นำปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียง มาบูรณาการในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับกาญจนา คุณารักษ์ (2540, หน้า 18) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรว่า เป็นกระบวนการวางแผนการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังที่สุรพล พุฒคำ (2544, หน้า 78) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้ 1) กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรต้องสอดคล้องกับความต้องการของสังคม 2) การเลือกเนื้อต้องสอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร 3) การจัดเนื้อหาประสบการณ์ที่เป็นระบบ 4) การนำหลักสูตรไปใช้โดยดำเนินแนวทางของหลักสูตรกำหนด 5) การประเมินหลักสูตร 6) การปรับปรุงหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการของสังคมดังที่สมพิศ วงษ์แหยม (2542, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรว่า เป็นการสร้างหลักสูตรหรือการทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น โดยหลักสูตรใหม่จะต้องมีเนื้อหา สาระ โครงสร้าง กระบวนการและองค์ประกอบต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือสภาพสังคม เศรษฐกิจของแต่ละท้องถิ่น นอกจากนี้กรมวิชาการ (2542, หน้า 32) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นการปรับกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมเสริม การปรับหรือเพิ่มเติมรายละเอียดเนื้อหาวิชาการจัดทำรายละเอียดเนื้อหาวิชาใหม่ และการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน จากผลการวิจัยของ โฉน ยังละออ (2540, บทคัดย่อ) ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนแกนนำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่พบว่า โรงเรียนขาดงบประมาณในการดำเนินการ จากผลการวิจัยของสุชิน ทดแทน (2546, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี พบว่าด้านพัฒนาหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533) มาเป็นหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ผู้บริหารจำเป็นต้องสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ และกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 34) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) จัดทำโครงสร้างของหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 4) นำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนและบริหารการใช้หลักสูตร 5) การนิเทศการใช้หลักสูตร 6) ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร และ 7) ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

1.4 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ในภาพรวมแล้วพบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน มีบทบาทด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน มีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือครูและผู้บริหารในด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับซารี มณีศรี (2538, หน้า 162) กล่าวว่าไว้ว่าเป็นการร่วมแรงร่วมใจและร่วมสมองกันคิดเพื่อปฏิบัติงานที่ทุกคนในหมู่คณะมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (belongingness) และมีการให้ผลประโยชน์ร่วมกัน ดังที่สุนันทา เลาหนันท์ (2549,

หน้า 127) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกประกอบด้วย ความรู้ ทักษะประสบการณ์ และทัศนคติที่เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ สมาชิกของทีมงานจะต้องมีการประสานงานร่วมมือเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกทีมงานและทีมงานอื่นได้นอกจากนี้ซาญูซัย อาจินสมาจาร (2547, หน้า 65) ได้กล่าวถึงแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961) ไว้ดังนี้ 1) สนับสนุน (support) พฤติกรรมที่กระตุ้นความกระตือรือร้น 2) เน้นเป้าหมาย (goal emphasis) เป็นพฤติกรรมที่กระตุ้นความกระตือรือร้น 3) การอำนวยความสะดวกในการทำงาน (work facilitation) กำจัดอุปสรรคและสิ่งกีดขวาง 4) ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ (interaction facilitation) พฤติกรรมที่ช่วยสร้างคณะครูผู้ทีมงาน และเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 57) ได้กล่าวถึง การสร้างทีมมีดังนี้คือ 1) การกำหนดภารกิจหรืองานที่จะทำ 2) สร้างความเข้าใจกับสมาชิก 3) ระดมความคิด 4) คัดเลือกความคิด 5) กำหนดแผนการปฏิบัติงาน 6) การปฏิบัติตามแผน และ 7) การประเมินผล

1.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ในภาพรวมแล้วพบว่า ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน มีบทบาทด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนต้องมีการกระตุ้นการนิเทศในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน สาเหตุที่ต้องวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่กระตุ้นให้ครูทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมุ่งเน้นให้ครูได้นำปัญหาที่ประสบในชั้นเรียนมาทำการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบ เก็บข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ นำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำผลวิเคราะห์มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งพิมพ์พันธ์ เดชะคุปและคนอื่น ๆ (2544, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยประเภทปฏิบัติการคือ การวิจัยที่มีเป้าหมายเพื่อนำผลการปฏิบัติงานจริงโดยมีครูเป็นผู้ทำการวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาและถ้าพบข้อบกพร่องก็ทำการวิจัยและนำผลไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีวิทยาศาสตร์ค้นคว้าเพื่อสร้างความรู้ใหม่ทางการศึกษาและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ทางการศึกษา ความรู้ใหม่ทางการศึกษา นอกจากนี้กุลยา ตันติผลาชีวะ (2545, หน้า 43) ได้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนคือ การแก้ปัญหาการศึกษาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนโดยครูผู้สอนเป็นผู้วิจัยด้วยกระบวนการแก้ปัญหาโดยใช้หลักการและทฤษฎี นอกจากนี้กรมวิชาการ (2542, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้ 1) เป็นการพัฒนาหลักสูตร 2) เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู 3) เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 4) เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัย สอดคล้องกับชูศรี วงศ์รัตน์และคนอื่น ๆ (2544, หน้า 10) กล่าวว่า ครูทุกคนสามารถใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองให้เป็น Change Agent สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ดังที่บัญญัติ อึ้งสกุล (2544, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน(action research) คือการวิจัยปฏิบัติการที่มุ่งแก้ปัญหาที่เป็นปัญหาที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นครั้ง ๆ ไปเป็นการวิจัยปัญหา

ของเด็กในชั้นเรียนของตนเอง เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนเฉพาะชั้น และเชื่อมั่นได้ว่าการวิจัยจะเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะช่วยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2540, หน้า 32) ได้กล่าวว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน หลังจากสำรวจแล้วพบสาเหตุของปัญหาการเรียนการสอนจากนักเรียน วิธีการสอน สื่อการสอนและสภาพแวดล้อม

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพที่ต่างกัน

2.1 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีตำแหน่งต่างกัน ในภาพรวมมีบทบาทไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือครูต่างก็ทำให้มีความเห็นการทำหน้าที่ของทั้งสองตำแหน่งไม่แตกต่างกัน นั่นเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูได้มีการเตรียมการในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกันเป็นการร่วมมือกันทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนเดินไปในทิศทางเดียวกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (2550, หน้า 1) ได้ทำโครงการพัฒนาโรงเรียนสู่คุณภาพตามกลยุทธ์ (Quality Team : 2) และได้ปฏิบัติการนิเทศของทีมนักพัฒนาคุณภาพ (Q.T.2) ได้ประเมินติดตาม ตามกลยุทธ์ในภาคเรียนที่ 1 ปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นควรที่จะให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมที่จะนิเทศซึ่งกันและกัน มีการประเมินผลการดำเนินการร่วมกันเพื่อให้เป็นข้อเปรียบเทียบในการดำเนินการครั้งต่อไป

2.2 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมมีบทบาทไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับ วิชัยพรรคแก้วภักดี (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษารื่องการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการนิเทศมหามงคลของสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระเกษ พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนตามโครงการนิเทศมหามงคล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าน่าจะต่างกันแต่ที่ไม่ต่างกันเพราะมีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การพัฒนาตน นั้นเป็นการที่ทำให้เห็นว่าคุณวุฒิทางการศึกษาที่ต่างกันไม่ใช่เป็นสิ่งที่ทำให้บทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกัน

2.3 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีวิทยฐานะต่างกัน ในภาพรวมมีบทบาทไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับ โฉน ยังละออ (2540, บทคัดย่อ) ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนแกนนำ สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบ การนิเทศภายใน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษต่างกัน มีความคิดเห็นในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน แกนนำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายใน โรงเรียนที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษต่างกัน น่าจะทำให้บทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียน แตกต่างกัน แต่ที่ไม่แตกต่างกันเป็นเพราะว่าผู้ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นผู้ที่ได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนมีการพัฒนาตนเองจึงทำให้การทำบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

2.4 บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศ ภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับวิชัยพรรค แก้วภักดี (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการดำเนินงาน นิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการนิเทศมหามงคลของสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดสระเกษ พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนตามโครงการนิเทศมหามงคล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยข้าราชการครูที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการครูที่มีอายุราชการ 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี แสดง ให้เห็นว่าบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพราะว่าการเชื่อถือเชื่อมั่นในความคิดว่าประสบการณ์การทำงาน ที่มากกว่าย่อมมีความคิดที่กว้างขวางกว่าแต่เป็นแนวคิดที่ยังยึดติดกันอยู่ ซึ่งถ้าเป็นในยุค โลกาภิวัตน์แล้วไม่ว่าจะเป็นการอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงานและการพัฒนาตนเองแล้วจะเห็น ได้ว่าทุกคนจะมีความเสมอเท่าเทียมกันทั้งหมด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนิเทศภายในโรงเรียนโดยแบ่งเป็น ข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในการ ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสสังเกตการสอนผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายการ อื่น จึงควรกำหนดนโยบายให้ครูได้มีโอกาสสังเกตการสอนของผู้อื่น เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในการส่งเสริมครูด้วยการจัดหาเอกสาร ตำราใหม่ ๆ มาให้ศึกษา อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายอื่น จึงควรที่โรงเรียนจะต้องจัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดหาเอกสารและตำราใหม่ ๆ มาให้ครูได้ศึกษา

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับครูเรื่องการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายอื่น โรงเรียนควรที่จะต้องส่งเสริม จัดอบรมโดยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับครู ทางด้านการพัฒนาหลักสูตร

1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในการส่งเสริมให้ครูได้มีการวัดและประเมินผลร่วมกันอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายอื่น โรงเรียนจึงควรที่จะต้องให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลร่วมกัน

1.5 จากผลการวิจัยที่พบว่า บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในการจัดหาแหล่งและหน่วยงานที่สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายอื่น โรงเรียนจึงควรที่จะต้องหาแหล่งและหน่วยงานที่สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นอุปสรรคในการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2 ควรมีการศึกษายบทบาทการใช้ทักษะในการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการใช้กระบวนการหมู่พวกและสังคมนาคม ทักษะในการบริหารบุคลากรและทักษะในการประเมินผล เป็นต้น

บรรณานุกรม

- ามล ภูประเสริฐ. (2545). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เมธีทีปส์.
- กอบแก้ว ภูมเวศ. (2543). การศึกษาการจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียน เครื่องมูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2540). หลักสูตรและการพัฒนา. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ศิลปาคร.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2545). การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนปฐมศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็ดดิสันเพรสโปรดักส์.
- เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3, สำนักงาน (2548). วารสารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.
- _____. (2550). เอกสารกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.
- _____. (2550). แผนปฏิบัติการราชการปีงบประมาณ 2550.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2539). การนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- _____. (2540). คู่มือการดำเนินการโครงการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- _____. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 วันที่ 19 ธันวาคม 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- _____. (2543). การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดี.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน.(ม.ป.ป.) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 วันที่ 19 ธันวาคม 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2543). การศึกษาของคนไทย ปี 2542. กรุงเทพฯ: ฟันนี่ ลิซซิ่ง.
- คณะกรรมการข้าราชการครู. สำนักงาน, (2540). การวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียน. เอกสารทางวิชาการอันดับที่ 2/2540 ส่วนวิจัยและพัฒนา สำนักนโยบายและระบบ บริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บুদ্ধพอยท์.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). **การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: อลีน เพรส.
- เฉลิมศรี ทองแสง. (2538). **การนิเทศการศึกษา**. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ไฉน ยังละออ. (2540). **การศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนแกนนำสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ซวลี พึ่งแสงสี. (2543). **การนิเทศเพื่อพัฒนาชีวิตครู**. เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2546). **การนิเทศการสอนแผนใหม่**. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
_____. (2547). **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ: K & P Book.
- ซารี มณีศรี. (2538). **การนิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: ไสภณการพิมพ์.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2536). **การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 2)**.
ปัตตานี: สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
_____. (2547). **การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. ปัตตานี: สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2537). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล.
- ณัฐพันธ์ เขจรันท์, และคณะ. (2545). **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ถวิล มาตรฐาน. (2545). **การปฏิรูปการศึกษา: โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เสมธรรม.
- ทองพูล บุญอึ้ง. (2544). "สู่ความเป็นมืออาชีพ" วารสารข้าราชการครู 21. (สิงหาคม – กันยายน 44)
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2541). **ความเป็นครู (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: ก.พล (1996).
- นิตย์ ประจงแดง. (2548). **บทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. (2535). **การนิเทศแบบคลีนิด (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2544). "การวิจัยกับการเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน" วารสารวิชาการ 4. (หน้า 45 – 47)

- บันลือ พุกกะวัน. (2537). การนิเทศภายในโรงเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2535). ระเบียบการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: B & B Publishing.
- เบ็ญจวรรณ ศิริพรชัยกุล. (2543). การศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครตามเกณฑ์
มาตรฐานวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทีป สยามชัย. (2542). เอกสารประกอบการสอนวิชาสารัตถทางการนิเทศการศึกษา
(บทที่ 1) ความหมายของการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงสอนตวรโรจน์. (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: สหมิตรออกเซท.
_____. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ:
เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.
- _____. (2546). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปัทมา บุญเจริญ. (2544). สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนอนุบาลเอกชน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พกา สัตย์ธรรม. (2544). คุณธรรมของครู. กรุงเทพฯ: พลอยเฟลท.
- ผ่องพรรณ ดรัยมงคลกุล. (2543). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2535. (2539). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: แมสพ์บลิชซิ่ง.
- พิมพ์ันท์ เดชะคุปต์ และคนอื่น ๆ. (2544). วิจัยในชั้นเรียน: หลักการสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:
เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมนเนจเม้นต์.
- มานพ วันชสุนทร. (2544). ความต้องการพัฒนาศักยภาพการนิเทศภายในของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2543). การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารวิชาการ 3
(2543 เมษายน): 54 – 60.
_____. (2547). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2544). การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ: โอ เอส พรินติ้งเฮ้าส์.

- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.
- เยาวภา รัตนบัลลังค์. (2540). การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี.
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. (2548). พระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: พรตีพิมพ์.
- วิชัยพรรค แก้วภักดี. (2546) การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาตาม โครงการนิเทศมหามงคลของสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). การพัฒนาหลักสูตร: สานต่อท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์ลิฟเพรส จำกัด.
- วิชากร,กรม. (2542). การประกันคุณภาพของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา. _____ . (2543) แนวทางการนิเทศช่วยเหลือโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา. _____ . (2543) แนวทางการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว. _____ . (2544). แนวทางการนิเทศช่วยเหลือโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว. _____ . (2546). รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้น พื้นฐานของโรงเรียนเครือข่าย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วิโรจน์ สารรัตนะ.(2544). โรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้.กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิลัย ทองแผ่. (2542). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สิริวรรณ สังข์ประไพ. (2545). การศึกษากระบวนการนิเทศการสอนของผู้บริหารและครู วิชาการในโรงเรียนแก่นนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง. _____ . (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- สมพงษ์ พลสุรีย์. (2543). **ทางก้าวหน้าของครูมืออาชีพ: การพัฒนาวิชาชีพครู**
ตามแนวของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
เดือนตุลาคม
- สมพิศ วงษ์แหยม. (2542). **สภาพและปัญหาการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในการพัฒนา**
หลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมภพ อินทรจันทร์. (2542). **ความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนของครูโรงเรียน**
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตตลิ่งชัน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมศักดิ์ ป้อมบุบผา. (2544). **สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของคณะกรรมการ**
นิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัด
ลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สมานจิต พงษ์สนาม. (2542). **การศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดกรม**
สามัญศึกษาเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สรชัย พิตาลบุตร. (2547). **การทำวิจัยในชั้นเรียน.** กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สำลี วัชรทฐี. (2544). **เทคนิควิธีการเขียนหลักสูตร.** กรุงเทพฯ: เรืองแสงการพิมพ์.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2540). **การวิจัยการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)**
นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุชิน ทดแทน. (2546). **การบริหารงานวิชาการตามแนวปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัด**
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2545). **หลักการนิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ: ISBN.
- สุนันทา เลานันทน์. (2549). **การสร้างทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ: แชนแมตสติ๊กเกอร์
แอนดีไซน์.
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). **แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร.** กรุงเทพฯ:
แสงศิลป์.
- สุพัทธา สุภาพ. (2539). **สังคมวิทยา (พิมพ์ครั้งที่ 18).** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรพล พุฒคำ. (2544). **หลักทฤษฎีและการบริหารการศึกษา. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏ**
เทพสตรี.
- สุรศักดิ์ ป่าเฮ. (2545). **การนิเทศภายใน: หัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน.**
วารสารวิชาการ 8 (สิงหาคม 2545) หน้า 25-31.

- อมรวิชัย นาคทรพรพ. (2540). **ความฝันของแผ่นดิน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตะวันออก.
- อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2540). **หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ราชภัฏสวนดุสิต.
- อรุณ จันทวานิช. (2542). **แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ: พื้นฐานการปฏิรูป** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อุไรพร นาคะเสถียร (2543). **การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายในโรงเรียนตาม การรับรู้ของตนเองและครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในเครื่องมือชนิด คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). **การบริหารทักษะและการปฏิบัติการ.** กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Bobby, G.M. (1971). **Supervisory practices of principal in selected accredited Secondary School in Mississippi.**: Dissertation Abstracts International.32 (September, 1971). 1233 A.
- Bullis, E. W. (1980). **Perception of elementary school principals concerning their Role in Supervision:** Dissertations Abstracts International. 41 (October 1980). 1293 A.
- Daniel, Tanner. And Laurel, Tanner. (1987). **Supervision in education: problem and practices.** (New York: McMillan Publishing company). pp. 170 – 198.
- Glickman, C.D. (1981). **Development supervision: alternative practice for helping teachers improve instruction.** Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development.
- _____. (1990). **Supervision of instruction Development approach.** Massachusetts: Allyn and Bacon.
- _____. (1995). **Supervision of instruction A Development approach (3rd ed).** Massachusetts: Allyn and Bacon Inc.
- Glodhammer, Robert. Et.al. (1980). **Clinical supervision.** New York: Horlt Rinehart and winton.
- Harris, Ben M. (1985). **Supervisory behavior in education (3rd ed).** New Jersey: Prentice-Hall.
- Seyfarth, Galen J. and William M. Alexander. (1974) **Planning curriculum for school.** New York, N.Y.: Holt Rinechart and Winston. Inc.

Stott, K. and Walker, A. Teams (1995). Teamwork & Teambuilding. Singapore: Simon And Schuster (Asia) Pte.

Wayne, B.E. (1980). **Perception of elementary school concerning their Role in supervision.** Dissertation Abstracts international.

Yamané, Faro. (1993). **Statistics: an introductory analysis.** New York Harper and Row.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ
 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 4 ข้อ
 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มี 52 ข้อ
2. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ
 - 1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน
3. การตอบแบบสอบถามให้ท่านปฏิบัติดังนี้
 ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่าน
 จะเก็บเป็นความลับใช้สำหรับการวิจัยและจะนำเสนอภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อปฏิบัติ
 ราชการของผู้ตอบแต่ประการใด

ขอขอบคุณในความร่วมมืออย่างดียิ่ง

นายชาญชัย วิเศษกุลพรหม

นักศึกษาระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

(สำหรับครูผู้สอน)
เลขที่แบบสอบถาม

1	2	3

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง

- สำหรับผู้วิจัย
1. ตำแหน่ง 4
- ผู้บริหารโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน
- ครูผู้สอน
2. วุฒิการศึกษา 5
- ระดับปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน 6
- อายุราชการตั้งแต่ 5 – 10 ปี
- อายุราชการตั้งแต่ 11 – 20 ปี
- อายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป
4. วิทยฐานะ 7
- วิทยฐานะชำนาญการ
- วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับบทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน
โดยกำหนดการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีการปฏิบัติ มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีการปฏิบัติ มาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีการปฏิบัติ ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีการปฏิบัติ น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ข้อความ ท่านได้ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ในเรื่องต่อไปนี้ ระดับใด

ที่	บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	บทบาทการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง					
2	กำหนดเป้าหมายการนิเทศภายในโรงเรียน					
3	ให้คำแนะนำส่งเสริมและพัฒนาตนเองของครู					
4	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนและตรวจแผนการสอน					
5	ชี้แจงให้ครูได้รับรู้เกี่ยวกับการสังเกตการสอน					
6	ให้คำปรึกษาและแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
7	ให้คำปรึกษาแนะนำครูในการใช้สื่อเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยสอน					
8	เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหา					
9	จัดหาเอกสารให้ครูได้ศึกษา					
10	จัดให้มีการวางแผนการสังเกตการสอนร่วมกัน					
11	เยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอนของครู					
12	ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสสังเกตการสอนของผู้อื่น					
13	นำข้อมูลจากการสังเกตการสอนมาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน					
14	ประเมินผลการปฏิบัติงานและร่วมกันวางแผนในการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนร่วมกัน					

ที่	บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
15	บทบาทการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ สำรวจความต้องการของครูในการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา					
16	สนับสนุนครูเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ					
17	ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์					
18	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแฟ้มสะสมงาน					
19	สนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					
20	ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง					
21	ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
22	ส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรแบบบูรณาการ					
23	สนับสนุนให้ครูนำผลงานที่ประสบผลสำเร็จเผยแพร่เพื่อ ประชาสัมพันธ์					
24	ส่งเสริมครูด้วยการจัดหาเอกสาร ตำราใหม่ๆ มาให้ศึกษา					
	บทบาทการพัฒนาหลักสูตร					
25	ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร					
26	สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับจุดหมายและโครงสร้างของหลักสูตร					
27	เชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับครูเรื่องการพัฒนาหลักสูตร					
28	ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำเอกสารประกอบ หลักสูตรตลอดจนการนำหลักสูตรไปใช้					
29	จัดให้มีเอกสารหลักสูตรไว้ให้ศึกษาอย่างเพียงพอ					
30	ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาการ เรียนการสอนร่วมกัน					
31	ให้คำแนะนำครูเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น					
32	ส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น					
33	ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามเนื้อหาของ หลักสูตร					
34	ส่งเสริมให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					

ที่	บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
35	ให้มีการประเมินหลักสูตร					
36	บทบาทการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน					
37	ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายการจัดการเรียน การสอนให้ได้มาตรฐานร่วมกัน					
38	สนับสนุนการรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาาร่วมกัน					
39	ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน					
40	เปิดโอกาสให้ครูได้เสนอและแสดงความคิดเห็นร่วมกัน					
41	สนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการกลุ่มในการช่วยเหลือกันทางด้าน การเรียนการสอน					
42	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน					
43	ส่งเสริมให้ครูได้มีการวัดและประเมินผลร่วมกัน					
44	บทบาทการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จัดหาเอกสารที่เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนให้ครูได้ศึกษา กันดีกว่า					
45	ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการ วิจัยในชั้นเรียน					
46	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน					
47	ให้คำปรึกษาแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
48	ดำเนินการวิจัยให้ดูเป็นแบบอย่าง					
49	สร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน					
50	ส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
51	นำผลการวิจัยมาใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน					
52	จัดหาแหล่งและหน่วยงานที่สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพงษ์ ปนาทกุล กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ค.ต. (ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต)
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. นายเสนาะ ตะกรุดแก้ว กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต)
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโคกปรัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
4. นายน้ำ เชื้ออินทร์ กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต)
ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
5. นางปรีชาติ แข็งแก้ว กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต)
ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

คุณภาพเครื่องมือ



ที่ ศธ ๐๕๕๐.๐๒/ว ๒๘๔

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผศ.สุรพงษ์ ปนากุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑ คำโครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ชุด
	๒ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายชาญชัย วิเศษกุลพรหม นักศึกษปริญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓ โดยมี ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนนงการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โค้งขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ อ่อนไสว)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๔ ถึง ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email : education@tr.ac.th



ที่ รฐ ๐๕๕๐.๐๒/ว ๒๘๙

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๕๐

เรื่อง: ขอลาขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน	๑ ชุด
	๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	จำนวน	๑ ชุด

ด้วย นายชาญชัย วิเศษกุลพรหม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓ โดยมี ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนนระการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ อ่อนใสว)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร: ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๕ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email : education@ru.ac.th



ที่ ศธ ๐๕๕๐.๐๒/ว ๒๘๘

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขอลาอนุมัติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน นายเสนาะ ตะกรุดแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑ คำโครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ชุด
	๒ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายชาญชัย วิเศษกุลพรหม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทของผู้ทำหน้าที่นเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓ โดยมี ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนนระการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ อ่อนใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๔ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email : education@tru.ac.th



ที่ ศธ ๐๕๕๐.๐๒/ว ๒๘๙

คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขออนุญาตกระห็นเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน นายจำ เชื้ออินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายชาญชัย วิเศษกุลพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทของผู้นำที่ในเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓ โดยมี ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนนงการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขออนุญาตกระห็นจากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ อ่อนไสว)

คณบดีคณะกรรมการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะกรรมการ

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๙ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email : education@tr.ac.th



ที่ ศธ ๐๕๕๐.๐๒/ว ๒๘๙

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน นางปรีชาติ เข่งแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ชุด
	๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายชาญชัย วิเศษกุลพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓ โดยมี ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนนงการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอบความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ อ่อนใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๙ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

E-mail : education@tpru.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ (try out)

เครื่องมือในการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๕๐.๐๒/๓๐๗

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ เมษายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ฉบับ

ด้วยนายชาญชัย วิเศษกุลพรหม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทของผู้นำในพื้นที่เทศบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓ โดยมี ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนนระการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายชาญชัย วิเศษกุลพรหม ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร ๑ คน ครู ๒ คน ในสถานศึกษาสังกัดของท่าน ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็น อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรินทร์ทิพย์ ภู่อาลี)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๕ ต่ำย ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email : education@tru.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๕๐.๐๒/๓๑๔

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 117
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๔ พฤษภาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนายชาญชัย วิเศษกุลพรหม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง บทบาทของผู้ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓ โดยมี ผศ.ดร.ประเสริฐ เวื่อนนะการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนระหว่างการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายชาญชัย วิเศษกุลพรหม ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พุฒคำ)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๕ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email: education@tru.ac.th



ที่ ศธ 04108/ 181๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
ถนนสระบุรี - หล่มสัก อำเภอบึงสามพัน
จังหวัดเพชรบูรณ์ 67160

๑ พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นายชาญชัย วิเศษกุลพรหม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "บทบาทของผู้ทำหน้าที่พิเศษภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยมี 1. ผศ.ดร. ประเสริฐ เรือนนระการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จึงขอความร่วมมือจากสถานศึกษาในสังกัด ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิวัฒน์ มีผล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ๒๕๕๐/๑๐๖๖
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

กลุ่มอำนวยการ

กลุ่มบริหารงานทั่วไป

โทร.056-731256,731772 ต่อ 114

โทรสาร.056-731737

ประวัติของผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ - นามสกุล	นายชาญชัย วิเศษกุลพรหม
วันเดือนปีเกิด	24 กันยายน 2502
สถานที่เกิด	บ้านกุดม่วง อำเภอคำชะโนด จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	159 หมู่ 9 ตำบลท่าโรง อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขายางโปร่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2520 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี
	พ.ศ. 2527 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกพลศึกษา วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์
	พ.ศ. 2550 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
ประสบการณ์ การทำงาน	พ.ศ. 2523 ครูโรงเรียนบ้านโคกปรือ ตำบลโคกปรอง อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
	พ.ศ. 2530 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ 4 โรงเรียนบ้านโคกปรือ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
	พ.ศ. 2545 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 7 โรงเรียนบ้านโคกปรือ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
	พ.ศ. 2547 รองผู้อำนวยการ คศ. 2 โรงเรียนบ้านโคกปรือ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
	พ.ศ. 2548 ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนบ้านเจดียงทอง อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์
	พ.ศ. 2549 ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนบ้านเขายางโปร่ง อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์