

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในบทที่ผ่านมา ผู้วิจัยจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมกระบวนการณ์และประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกระบวนการณ์กับประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี
- 3) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกระบวนการณ์กับประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี 839 โรงเรียน จำนวน 839 คน ครูวิชาการโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี จำนวน 10,258 คน

กลุ่มตัวอย่าง มีวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้คือ (1) สํารวจรายชื่อโรงเรียน และจำนวนนักเรียนจากเอกสารรายงานจำนวนห้องเรียน นักเรียน ครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. 2538 มีโรงเรียนจำนวน 839 โรงเรียน ผู้บริหารจำนวน

839 คน และครูผู้สอนจำนวน 10.258 คน (2) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางที่ของเครีจี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากประชากร 839 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 264 โรงเรียน (3) สุ่มตัวอย่างโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน (4) สุ่มตัวอย่างโรงเรียนแต่ละขนาดโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จะได้รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 264 โรงเรียน (5) กำหนดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนได้แก่ ผู้บริหาร 1 คน ครูวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 1 คน โดยผู้บริหารและครูวิชาการโรงเรียนเป็นตัวอย่างที่เจาะจงตามโรงเรียนที่สุ่มได้ ส่วนครูผู้สอนกำหนดโดยการสุ่มอย่างง่าย

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกระบวนการนิเทศและประสิทธิภาพการจัดนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ผู้บริหารและครู โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกระบวนการนิเทศและประสิทธิภาพการจัดนิเทศภายในของโรงเรียน จำนวน 30 ข้อ

ลักษณะของข้อความเป็นด้านนิมาน (Positive) ทั้งหมด ข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกซึ่งได้จัดอันดับไว้ 5 อันดับ แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน จำนวน 20 ข้อ

ลักษณะของข้อความเป็นด้านนิมาน (Positive) ทั้งหมด ข้อความแต่ละข้อ มีคำตอบให้เลือก ซึ่งได้จัดอันดับไว้ 5 อันดับ แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และมีเกณฑ์ให้คะแนนเช่นเดียวกับตอนที่ 2

2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

(1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ทฤษฎี หลักการนิเทศภายใน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(2) กำหนดกรอบความคิดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยโดยกำหนดกรอบความคิดด้านพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการนิเทศการศึกษา และประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน

(3) สร้างแบบสอบถามตามกรอบความคิดที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดของแต่ละหัวข้อดังนี้

- แบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกระบวนการนิเทศและประสิทธิภาพการจัดนิเทศภายในของโรงเรียน มีหัวข้อย่อย 6 หัวข้อคือ

1. เสรีภาพและการแสดงออกในการทำงาน
2. ความมั่นคงในการทำงาน
3. สมรรถภาพในการทำงาน
4. ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงาน
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. การสื่อสาร

- แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนมีหัวข้อย่อย 4 ข้อ คือ

1. ความสามารถในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน
3. ความตั้งใจในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3) การหาคุณภาพของเครื่องมือ

(1) การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) หลังจากสร้างแบบสอบถามทั้ง 3 ตอนแล้ว ผู้วิจัยได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และเสนอผู้

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ศึกษาในเทศก์จังหวัด 1 ท่าน ศึกษาในเทศก์อำเภอ 1 ท่าน อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา 1 ท่าน ผู้บริหารโรงเรียน 1 ท่าน และครูวิชาการโรงเรียน 1 ท่าน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความชัดเจนของการใช้ภาษา แล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามตามวิธีของโรวิลแนลลี และแฮมเบลตัน (Rovinnalli and Hambelton) โดยนับคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงรายชื่อตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนที่จะนำเครื่องมือไปตรวจสอบหาค่าความเที่ยง

(2) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 โรงเรียน มีโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ขนาดละ 4 โรงเรียน จำนวน 12 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 12 คน ครูวิชาการโรงเรียน 12 คน และครูผู้สอน 12 คน รวม 36 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpgha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ .96

5.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- 2) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ถึงหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และขอนหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามลำดับ
- 3) นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปติดต่อกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อกำหนดวัน เวลา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) เตรียมแบบสอบถามไว้ให้เพียงพอและอยู่ในสภาพเรียบร้อย
- 5) ดำเนินการเก็บข้อมูลตามวันและเวลาที่กำหนด

6) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละครั้ง ผู้วิจัยได้ชี้แจงเหตุผลในการนำเครื่องมือมาเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งขอความร่วมมือในการตอบ โดยขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบอย่างตั้งใจหรือตอบตามความเป็นจริง

7) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ

8) นำข้อมูลทั้งหมดลงรหัสในแบบลงรหัส (Coding form) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ดังนี้

1) หาค่าสถิติพื้นฐานคือ จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกระบวน การนิเทศและประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน และแปลความตามค่าเฉลี่ยดังกล่าวไว้ในบทที่ 3

3) หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกระบวน การนิเทศกับประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน ทั้งตัวแปรหลักและตัวแปรย่อยในแต่ละด้านโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4) เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกระบวน การนิเทศและประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

การวิเคราะห์ข้อมูลในข้อหนึ่งถึงข้อสี่ วิเคราะห์โดยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS/PC+

5.3 สรุปผลการวิจัย

5.3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะดังนี้

ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า จำนวนของผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการ และครูผู้สอน มีจำนวนใกล้เคียงกันคือประมาณร้อยละ 33 ทั้งนี้เป็นไปตามระเบียบวิธีการวิจัยที่ได้กำหนด และวิธีการสุ่มตัวอย่างให้มีขนาดเท่ากัน

ประสบการณ์การทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ ครูมีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไปมากที่สุดคือประมาณร้อยละ 28.5 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี คือร้อยละ 24.8 และกลุ่มที่น้อยที่สุดคือมีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มีจำนวนร้อยละ 6.1

วุฒิการศึกษา พบว่ากลุ่มครูมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีมากที่สุดคือร้อยละ 88.5 รองลงมาคือกลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีตามลำดับ มีจำนวนร้อยละ 9.2 และร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ขนาดของโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลางคือมีร้อยละ 49.5 รองลงมาคือโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนร้อยละ 28.4 และโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนร้อยละ 22.1 ตามลำดับ

5.3.2 ข้อมูลคะแนนเกี่ยวกับพฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูผู้สอน

พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูในสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากซึ่งปฏิบัติเกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศ แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ครู ได้มีเสรีภาพและการแสดงออกในการทำงานเกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศภายใน รองลงมาคือความมั่นคงในการทำงาน ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสื่อสาร และสมรรถภาพในการทำงานตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1) เสรีภาพและการแสดงออกในการทำงาน

พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูในด้านเสรีภาพและการแสดงออกในการทำงาน - ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมากซึ่งปฏิบัติเกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศพบว่า พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูในด้านเสรีภาพ และการแสดงออก

ในการทำงาน ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสครูสอน ปฏิบัติงานตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมเสริมการสอนตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูเกือบทุกครั้งที่ครูสอนและปฏิบัติงาน

2) ความมั่นคงในการทำงาน

พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูในด้านความมั่นคงในการทำงานทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิบัติเกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศพบว่า พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูในด้านความมั่นคงในการทำงาน ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมศึกษาดูงานเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ให้ความรับผิดชอบช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งให้คำแนะนำส่งเสริมการนิเทศภายในเกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศภายใน

3) สมรรถภาพในการทำงาน

พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูในด้านสมรรถภาพในการทำงานทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิบัติเกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศพบว่า พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูในด้านสมรรถภาพในการทำงาน ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงาน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมตามหลักการบริหาร พร้อมกันนำเอาแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เกี่ยวกับการนิเทศภายในอย่างเหมาะสม และปฏิบัติงานนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องเกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศภายในโรงเรียน

4) ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงาน

พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูในด้านความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงาน ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิบัติเกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศพบว่า พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูในด้านความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงาน ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนช่วยประสานและให้ความร่วมมือแก่ครูในการนิเทศภายในให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายในและส่งเสริมให้ครูเสนอความคิดและประสานความคิดให้มีจุดมุ่งหมายเดียวกันเกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศภายในโรงเรียน

5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนสร้างสัมพันธ์อันดีต่อครู ให้ความสำคัญสนับสนุนงบประมาณ บุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนสร้างบรรยากาศให้เกิดความเข้าใจ ที่ดีต่อกันระหว่างครูและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับครู เกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศภายในโรงเรียน

6) การสื่อสาร

พฤติกรรมกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารและครูด้านการสื่อสาร ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกในระดับมาก ซึ่งปฏิบัติเกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศพบว่า พฤติกรรมกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารและครูด้านการสื่อสาร ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนติดตามการปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงานตามโครงการ ให้คำชี้แนะขณะปฏิบัติงาน โดยการจัดให้มีการประชุมก่อนและหลังการนิเทศ เกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศภายในโรงเรียน

5.3.3 พฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน

พฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารและครู มีความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความตั้งใจในการทำงาน มีความสามารถในการทำงาน เกือบทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงานหรือนิเทศภายในโรงเรียน โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ความสามารถในการทำงานของครู

พฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ด้านความสามารถสามารถในการทำงานของครู ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารและครู นำเอาข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนการนิเทศภายในให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ครูสามารถปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน เป็นผู้นิเทศและรับการนิเทศได้ และครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สำเร็จ เกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศภายในโรงเรียน

2) ความพึงพอใจในการทำงาน

พฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูปฏิบัติงานนิเทศร่วมกับเพื่อนร่วมงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ครูพอใจและมีความสุขอยู่กับการสอน หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ครูยอมรับการนิเทศและนำผลการประเมินมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ เกือบทุกครั้งที่ทำการนิเทศภายในโรงเรียน

3) ความตั้งใจในการทำงาน

พฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในด้านความตั้งใจในการทำงาน ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูมีความต้องการที่จะเข้าอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ด้านการสอนเพื่อนำมาเผยแพร่ให้กับเพื่อนร่วมงาน ครูมีความตั้งใจที่จะนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการนิเทศภายในไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ให้ผู้บริหารนิเทศได้เป็นอย่างดี เกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศภายในโรงเรียน

4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

พฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของโรงเรียน ร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ในโรงเรียนกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การแสดงความยินดีหรือแสดงความห่วงใยในโอกาสอันควร ครูเห็นว่าเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนยอมรับการทำงานทั้งในด้านการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานอื่นและมีความผูกพันต่อโรงเรียน และสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานตามโครงการนิเทศภายในที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี เกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศภายในโรงเรียน

ผลจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหาร และครู กับพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า

พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้านโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.43 ถึง 0.65 แสดงว่าส่วนใหญ่วิธีการนิเทศภายในโรงเรียนที่ได้คะแนนพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนสูง จะได้คะแนนพฤติกรรมกระบวนการ

นิเทศของผู้บริหารและครูสูงด้วย ขณะที่โรงเรียนมีคะแนนพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศ
 ภายในโรงเรียนต่ำ จะได้คะแนนพฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูต่ำด้วย ใน
 ทำนองเดียวกันอาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนที่มีคะแนนพฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและ
 ครูสูงจะมีคะแนนพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนสูงด้วย และโรงเรียน
 ที่มีคะแนนพฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูต่ำ จะมีคะแนนพฤติกรรมที่แสดง
 ประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนต่ำด้วย พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครู
 แยกเป็นรายพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนพบว่า การสื่อสาร
 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการนิเทศภายในมากที่สุด รองลงมาคือการจัดสภาพแวด
 ล้อมในการทำงาน สมรรถภาพในการทำงาน ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงาน
 ความมั่นคงในการทำงาน และเสรีภาพและการแสดงออกในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่
 ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
 การนิเทศภายในโรงเรียนเมื่อแยกเป็นรายพฤติกรรมพบว่า เสรีภาพและการแสดงออกในการทำ
 งานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือความสามารถ
 ในการทำงานของครู ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความตั้งใจในการทำงาน โดยมีความ
 สัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจ
 ในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือความสามารถในการทำงานของครู ความตั้งใจในการทำ
 งาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง สมรรถภาพในการ
 ทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสามารถในการทำงานของครูมากที่สุด รองลงมาคือ
 ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความตั้งใจในการทำงาน โดยมิ
 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงานมีความสัมพันธ์
 ในเชิงบวกกับความสามารถในการทำงานของครูและความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รอง
 ลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความตั้งใจในการทำงานตามลำดับ สภาพแวดล้อมในการ
 ทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือความสามารถ
 ในการทำงานของครู ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความตั้งใจในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์
 อยู่ในระดับปานกลาง การสื่อสารมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสามารถในการทำงานของครู

มากที่สุด รองลงมาคือความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความตั้งใจในการทำงานตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครู โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า คะแนนพฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีค่าใกล้เคียงกัน ซึ่งเรียงคะแนนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครู ระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่า พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูไม่แตกต่างกัน

พฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า คะแนนพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีค่าใกล้เคียงกันมาก โดยค่าเฉลี่ยของโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีค่าเท่ากับ 3.86 ซึ่งต่างจากค่าเฉลี่ยของโรงเรียนขนาดใหญ่เล็กน้อย

ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันพบว่า พฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

5.4 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พฤติกรรมกระบวนการนิเทศและประสิทธิภาพการจัดนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยจะนำมาอภิปรายได้ดังนี้

พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูผู้สอน และพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีการปฏิบัติเกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นว่า พฤติกรรมในเรื่องเสรีภาพและการแสดงออกในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือความมั่นใจในการทำงาน ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การ

สื่อสาร และสมรรถภาพในการทำงานตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1) เสรีภาพและการแสดงออกในการทำงาน

พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูในด้านเสรีภาพและการแสดงออกในการทำงาน ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีการปฏิบัติเกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนนำให้โอกาสครูปฏิบัติการสอนตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารโรงเรียนนำให้โอกาสครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมการสอนที่เป็นกิจกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรารัมภ์ อัดตริชติ (2534) ที่ศึกษาพฤติกรรมการจัดภาวะแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า พฤติกรรมการจัดภาวะแวดล้อมในองค์การที่ส่งผล ได้แก่ สมรรถภาพในการทำงาน และเสรีภาพในการทำงานและการแสดงออก

2) ความมั่นคงในการทำงาน

พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูในด้านความมั่นคงในการทำงาน ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีการปฏิบัติเกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้เข้าอบรม ศึกษา ค้นคว้าเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนให้ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายใน รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และผู้บริหารโรงเรียนให้คำปรึกษาแนะนำส่งเสริมโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ เหล่าชัย (2536) ที่ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ด้านการส่งเสริมพัฒนาตนเองของครูมีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ถ้ากับ ครูเลครูให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และต้องการที่จะได้รับการอบรมความรู้ในด้านต่าง ๆ ตามความต้องการของแต่ละคนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

3) สมรรถภาพในการทำงาน

พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูในด้านสมรรถภาพในการทำงาน ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีการปฏิบัติเกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศ เรียง

อันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมตามหลักการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนนำหลักการ แนวคิด และวิธีการใหม่ ๆ เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องและมุ่งมั่นที่จะให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ เหล่าชัย (2536) ที่ว่าความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนโดยคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เอื้อต่อการนิเทศมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นทางวิชาการ มีความคิดสร้างสรรค์เป็นผู้อยอมรับในการทำงานเป็นทีม ให้เกียรติและเคารพความสามารถของเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ใฝ่แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันในการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติดำเนินการโดยสอบคัดเลือก โดยผู้ที่สอบคัดเลือกได้จะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนทุกคนจะต้องผ่านการอบรมซึ่งสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติได้มีโครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในปี 2530 และในปี พ.ศ. 2536 เป็นต้นมา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ได้มีการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอีกโดยจะให้ครบทุกคนในปี พ.ศ. 2539 เป็นไปได้ว่าเมื่อผู้บริหารได้รับรู้แนวคิดใหม่ ๆ มาใช้กับการนิเทศภายในโรงเรียน

4) ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงาน

พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูในด้านความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงาน ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีการปฏิบัติเกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนช่วยประสานและให้ความร่วมมือแก่ครูในการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมและยอมรับความคิดเห็นในการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีส่วนในการเสนอความคิดเห็นและประสานความคิดให้มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญรัตน์ แสงดี (2532) ที่ศึกษาการประเมินสมรรถภาพและผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียนได้แก่ การมีความเชื่อมั่นในตนเอง การเป็นผู้นำมีลักษณะนิสัยเป็นผู้อยอมรับและไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของผู้อื่นได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประถม แสงสว่าง

(2527), อนันต์ มาสวัสดิ์ (2518) และ Elsbress และ Others (1967) ที่ว่า คุณลักษณะของครูส่วนใหญ่ที่เห็นว่ามีค่าคือ ใจคอหนักแน่น มีความมั่นคง มีความประพฤติดี ยึดเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ปรับตัวและยอมรับผู้อื่นได้ดี

5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกในระดับมาก ซึ่งมีการปฏิบัติเกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีต่อครูในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในการดำเนินการตามโครงการนิเทศภายใน และผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศ เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างครูและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการนิเทศภายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกล วรรณพงษ์ (2525) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาและพรจันทร์ พรศักดิ์สุกุล (2528) ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานของครูและบรรยากาศของโรงเรียนกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ เหล่าชัย (2536), สุชาติ ศรีสุวรรณ (2527) ที่ว่าการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน การอำนวยความสะดวกความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องนี้ Jeran (1975) พบว่า ครูได้ให้ความสำคัญสูงในเรื่องที่จะทำให้พื้นที่นิเทศเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนและการจัดหาสื่อการสอน

6) การสื่อสาร

พฤติกรรมกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารและครูด้านการสื่อสาร ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกในระดับมาก ซึ่งมีการปฏิบัติเกือบทุกครั้งที่มีการนิเทศ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนติดตามการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อเป็นการกระตุ้นและจูงใจให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามโครงการ ผู้บริหารโรงเรียนให้การแนะนำหรือชี้แนะเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเข้าใจชัดเจนในขณะที่ยังปฏิบัติการณ์ภายในโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุมทำความเข้าใจก่อนและหลังการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่ง

ผลการวิจัยจากพฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูด้านการสื่อสาร สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2529) ที่ว่า การสื่อสารเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี โดยให้เกิดพลังความสามารถของกลุ่มร่วมมือกันทำงานสำเร็จ และการติดต่อสื่อสารเป็นการทำความเข้าใจอันดีระหว่างผู้นิเทศและรับการนิเทศ

ส่วนในด้านพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความตั้งใจทำงาน และความสามารถในการทำงานของครูตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1) ความสามารถในการทำงานของครู

พฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ด้านความสามารถในการทำงานของครู ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ครูสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ครูสามารถปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนโดยเป็นผู้นิเทศหรือเป็นผู้รับการนิเทศได้เป็นอย่างดี และครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้จากการนิเทศภายในจนทำให้ทำงานสำเร็จตามจุดประสงค์ จากผลของพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ด้านความสามารถในการทำงานของครู โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 7 (2535-2539) โดยได้กำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานใช้แผนเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน สำหรับการนิเทศจะให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายในเป็นพิเศษ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล อย่างเป็นระบบ และมีมาตรการให้ทุกโรงเรียนได้ดำเนินการนิเทศภายในอย่างมีระบบ จึงเห็นว่าโรงเรียนได้มีการวางแผนในการนิเทศ และการปฏิบัติการนิเทศนั้นได้ให้ครูวิชาการโรงเรียนร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี ยมคำ (2538) ที่ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการนิเทศภายในโรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย และ วนิตา ก้อนจ้อง (2537) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่าครูสามารถปฏิบัติงานด้านการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ โดยได้มีการสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหา การวางแผน ผู้นิเทศได้แก่ครูวิชาการ โรงเรียน และผลการนิเทศนำไปพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับ สมพล ธงศิลา (2533) พบว่ากระบวนการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก โดยสามารถปฏิบัติและได้ผลการปฏิบัติการนิเทศภายใน ขึ้นการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ขึ้นการวางแผน กำหนดทางเลือก ขึ้นการประเมินผลและรายงานผลอยู่ในระดับมาก

2) ความพึงพอใจในการทำงาน

พฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ครูปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนร่วมกับเพื่อนร่วมงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ครูมีความพอใจและมีความสุขอยู่กับการสอนหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และครูยอมรับการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการสอนให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เพราะหากมีความพึงพอใจงานที่ทำแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสนใจเอาใจใส่โดยไม่มีการบังคับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเรียนการสอนหากครูมีความพึงพอใจ มีความสุขอยู่กับการสอนก็จะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพนั่นคือส่งผลต่อการเรียนของนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น ดังที่ สุดใจ ทองอ่อน (2522) และธนิต คำศรี (2533) ที่วิจัยพบว่าครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงด้วย

3) ความตั้งใจในการทำงาน

พฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในด้านความตั้งใจในการทำงาน ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ครูมีความต้องการที่จะเข้าอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ด้านการสอนเพื่อนำมาเผยแพร่ให้กับเพื่อนร่วมงาน ครูมีความตั้งใจที่จะนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการนิเทศภายในไปใช้พัฒนาการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และเมื่อครูได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศครูสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ให้ผู้รับการนิเทศได้เป็นอย่างดี และผลจากการวิจัยพฤติกรรมความ

ตั้งใจในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสาน พิมพ์สุข (2537) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่าครูมีความต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มีความสามารถเกี่ยวกับการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สิบบนนท์ เกตุทัต (2518) ที่กล่าวว่ากรณีพิเศษภายในโรงเรียนเป็นการอาศัยบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนต้องสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนในรูปแบบของการเป็นที่เลี้ยง การปรึกษางานเป็นหมู่คณะ การหาความรู้เพิ่มเติม การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยดี และส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน โดยพฤติกรรมดังกล่าวแสดงถึงความตั้งใจทำงานของบุคลากรในโรงเรียน

4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

พฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทุกพฤติกรรมมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ครูให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของโรงเรียน และร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ภายในโรงเรียนกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การแสดงความยินดีหรือแสดงความห่วงใยในโอกาสอันควรครูเห็นว่าเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนยอมรับการทำงานทั้งในด้าน การเรียน การสอน การปฏิบัติงานอื่น และมีความผูกพันต่อทางโรงเรียน และครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานตามโครงการนิเทศภายในที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี ซึ่งคล้ายคลึงกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ เหล่าชัย (2536) พบว่าความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด ซึ่งปัจจัยส่วนนี้คือ ครูมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การระดมความคิดเพื่อสร้างให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่โรงเรียน การยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร นอกจากนี้ สมยศ นาวิกาน และ มุสดี รัมภาคม (2520) ได้กล่าวว่าผู้นำและผู้บริหารนิเทศจะต้องมีความสัมพันธ์อันดีจะทำให้การนิเทศมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผลจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครู กับพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครู มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการ

นิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้านโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.43 ถึง 0.65 แสดงว่าส่วนใหญ่วิธีการนิเทศภายในโรงเรียนมีคะแนนพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพ การนิเทศภายในโรงเรียนสูง จะได้คะแนนพฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูสูง ด้วยขณะที่โรงเรียนมีคะแนนพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนต่ำ จะได้ คะแนนพฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูต่ำด้วย ในทำนองเดียวกันอาจกล่าวได้ว่า โรงเรียนที่มีคะแนนพฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูสูง จะมีคะแนนพฤติกรรมที่ แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนสูงด้วย และโรงเรียนที่มีคะแนนพฤติกรรมกระบวนการ นิเทศของผู้บริหารและครูต่ำจะมีคะแนนพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน ต่ำด้วย โดยผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานศึกษา- ธิการเขต เขตการศึกษา 6 ได้ทำการวิจัยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการ นิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ- การประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 6 พบว่าตัวแปรที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียนในทางบวก 9 ตัวแปร ได้แก่ กระบวนการควบคุมและกำหนดมาตรฐานงาน, พฤติกรรม ของครูที่แสดงออกถึงความมีมิตรสัมพันธ์ต่อเพื่อนครู, ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย, พฤติกรรมที่ผู้ บริหารแสดงออกถึงความเมตตา กรุณา, กระบวนการติดต่อสื่อสารสองทาง, การพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียน, พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการมีขวัญกำลังใจดี, พฤติกรรมของผู้บริหารที่ กระตุ้นจูงใจให้ครูปฏิบัติงาน โดยไม่ใช้วิธีควบคุม ครอบงำ, พฤติกรรมที่ผู้บริหารมุ่งงานควบคุม สั่งการตรวจตรา สอดคล้องกับ อรุณี ศรีสโรต (2534) พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะกระบวนการนิเทศกับการพัฒนางานทางวิชาการของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ปราโมทย์ อัดตโรตติ (2534) ที่พบว่า ระดับพฤติกรรมการจัดภาวะ แวดล้อมของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพ การนิเทศภายในอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูแยกเป็นรายพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การนิเทศภายในโรงเรียนพบว่า การสื่อสารมีความสัมพันธ์อันเชิงบวกกับประสิทธิภาพการนิเทศ ภายในมากที่สุด รองลงมาคือการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน สมรรถภาพในการทำงาน ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และเสรีภาพและการ แสดงออกในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมกระบวนการ

นิเทศของผู้บริหารและครูสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนเมื่อแยกเป็นรายพฤติกรรม พบว่า เสรีภาพและการแสดงออกในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือความสามารถในการทำงานของครู ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความตั้งใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือความสามารถในการทำงานของครู ความตั้งใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง สมรรถภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสามารถในการทำงานของครูมากที่สุด รองลงมาคือความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความตั้งใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสามารถในการทำงานของครูและความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความตั้งใจในการทำงาน ตามลำดับ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือความสามารถในการทำงานของครู ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความตั้งใจในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง การสื่อสารมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสามารถในการทำงานของครูมากที่สุด รองลงมาคือความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความตั้งใจในการทำงานตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับบทพจน์ บุญจิตราตุลย์ (2529) ที่กล่าวว่า การสื่อสารเป็นการให้ข่าวสารข้อเท็จจริงและความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี และเกิดพลังความสามารถของกลุ่มปฏิบัติงานช่วยสร้างเจตคติที่ดีจำเป็นสำหรับกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ความร่วมมือและเกิดความพึงพอใจหน่วยงานที่มีระบบการสื่อสารที่ดีมักจะเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ บราโมทย์ อัดตริชติ (2534) ที่พบว่าการจัดสภาพแวดล้อม สมรรถภาพในการทำงาน เสรีภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การสื่อสาร และความร่วมมือในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ดังนั้น การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องใช้การสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สมรรถภาพในการทำงาน ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงาน ความ

มั่นคงในการทำงาน และเสริมภาพในการแสดงออกในการทำงานอีกด้วย

ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครู ระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้สาเหตุเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดนโยบายด้านการนิเทศภายในโรงเรียนโดยได้กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ขั้นต่ำของการนิเทศภายในโรงเรียนให้ทุกโรงเรียนดำเนินการ นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติยังมีการจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาขึ้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือการบริหารงานทุกด้านในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้จัดตั้งศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือในด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ร้อยละ 88 มีวุฒิเดียวกัน คือวุฒิปริญญาตรี ดังที่ Carnoy และ Simons (1975) กล่าวว่า ครูที่มีวุฒิเดียวกันจะมีพฤติกรรมการทำงานที่คล้ายกันด้วย นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้มีมาตรการให้ครูในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานด้านการนิเทศดังกล่าว จึงทำให้พฤติกรรมกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วนิดา ก้อนม่วง (2537)

ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันพบว่า พฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานีได้จัดทำมีการอบรมครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน โดยจัดอบรมครูทุกคนและได้จัดทำเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนให้กับทุกโรงเรียนในสังกัด นอกจากนี้ยังมีการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และเจตคติของผู้บริหารและครูในการนิเทศภายในโรงเรียนแต่อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้ก็สอดคล้องกับ ปราโมทย์ อัดตโรติ (2534) ที่พบว่าพฤติกรรมการจัดภาวะแวดล้อมในองค์การและประสิทธิภาพการนิเทศภายใน เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าไม่แตกต่างกัน

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากข้อค้นพบของการวิจัยผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อคิดเห็นดังนี้

- 1) ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูมีเสรีภาพและการแสดงออกในการทำงาน โดยให้ครูได้มีโอกาสปฏิบัติงานหรือจัดกิจกรรมตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูสนับสนุนให้ครูแสดงออกและเป็นอิสระในด้านความคิดจะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนจะได้เห็นแนวคิดและการปฏิบัติงานของครูทุกคนสามารถที่จะเผยแพร่ให้ครูในโรงเรียนได้นำแนวคิดที่ดีมีประโยชน์นำไปปฏิบัติงานหรือส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 2) ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญของการสื่อสารในโรงเรียน โดยจัดให้มีการประชุมชี้แจงหรือจัดเอกสารเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายแนวทางการดำเนินงานการนิเทศหรือการดำเนินงานในโรงเรียน เพื่อให้ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศมีความเข้าใจชัดเจนตรงกันระหว่างดำเนินการนิเทศหรือการปฏิบัติงานควรมีการใช้การสื่อสารในการกระตุ้นจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้หลังจากดำเนินการนิเทศหรือปฏิบัติงานควรมีการประเมินผลการดำเนินงาน โดยการใช้การสื่อสารในการรายงานผลการดำเนินงานและมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อจะให้เกิดผลดีต่อการดำเนินงานครั้งต่อไป หรือเพื่อเป็นการให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้ควรคำนึงถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียนจัดหาวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณมาสนับสนุนงานนิเทศภายใน ด้านสมรรถภาพในการทำงานผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพัฒนาตนเองทั้งในด้านการบริหารงานและแนวคิดในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนให้ขวัญและกำลังใจกับครูในโรงเรียนจัดหาสวัสดิการการให้ครูได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการปฏิบัติงานและการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้การนิเทศภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

- 3) สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหรือสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ควรจัดอบรมครู หรือผู้บริหารโรงเรียนและจัดทำคู่มือครู เอกสาร เพื่อให้โรงเรียนได้มี

มาตรฐานในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนและมีการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเป็นระยะ เช่น 2 ปีต่อครั้งสำหรับครูทุกคน

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาพฤติกรรมที่เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน เช่น ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ และอื่น ๆ เพื่อทราบความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่แสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการบริหารและดำเนินการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ
- 2) ควรศึกษาสภาพสังคมและความเป็นอยู่ของผู้บริหารโรงเรียนและครู เช่น ชนบทกับในเมือง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน และมีความแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนจัดการนิเทศภายในให้เหมาะสมกับสภาพแต่ละท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 3) ควรมีการศึกษารายกรณีเกี่ยวกับการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อทราบข้อเท็จจริงและสภาพปัญหาอย่างชัดเจน เพื่อให้การวางแผนการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ
- 4) ควรศึกษาวิธีการหรือรูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียนแต่ละขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อทราบแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ