

การเปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากระบี่

Comparison of Internal Supervision in Opportunity Expansion School under the
Office of the Krabi Primary Educational Service Area

อุษา งามมีศรี¹, ละมุล รอดขวัญ², ประกัน เมืองสุ³, วรณรี ปานศิริ⁴,
จรัส แจ่มจันทร์⁵ และ อมรรัตน์ พันธงาม⁶

Usa Ngammeesri¹, Lamun Roodkhuan², Prakan Muengsud³, Wannaree Pansiri⁴,
Jumrat Jiamjan⁵ and Amornrat Panngam⁶

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2,4,5,6}

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่³

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand^{1,2,4,5,6}

Rajapranugroh 37 School, Krabi, Thailand³

E-mail: ¹ngammeesri@gmail.com; ²rodkhwan.la@gmail.com; ³rpk37school@gmail.com;

⁴wannareepan@rmutrl.ac.th; ⁵pbru2554@hotmail.com

Retrieved September 10, 2022; Revised September 25, 2022; Accepted September 29, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามตัวแปร เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดการนิเทศภายในของโรงเรียนของ Glickman เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 254 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดโรงเรียนในการแบ่งชั้น จากนั้นการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับทัศนะของครูเกี่ยวกับการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครูตามตัวแปรเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านการวิจัยในชั้นเรียนที่ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10

ปี มีทัศนคติต่อการนิเทศภายในแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีทัศนคติต่อการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสมากกว่า

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ คือ การพัฒนาทางวิชาชีพครูแต่ละคนต้องมีโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อการสนับสนุนการประกอบวิชาชีพของตนและทำให้บรรลุเป้าหมายของวิชาชีพ และครูในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนต้องทำความเข้าใจ เรียนรู้ใช้ทักษะความรู้และโปรแกรมการพัฒนา ร่วมกันที่จะให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และการพัฒนาทางวิชาชีพ

คำสำคัญ: การนิเทศภายในโรงเรียน; โรงเรียนขยายโอกาส; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

Abstract

This article aimed to compare the internal supervision in opportunity expansion school under the Office of the Krabi Primary Educational Service Area. This study employed a quantitative approach. Data were collected from questionnaires administered with 254 opportunity expansion school's teachers. The data were statistically analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and one-way ANOVA.

The research results were found that the teacher's attitude level about the internal supervision was rated as good overall and the comparison of the opinions of teachers on the internal supervision in opportunity expansion school based on gender, school size, and work experience did not have a different. Only in classroom research was that teachers with less than 5 years of work experience and teachers with 5–10 years of work experience had different opinions, teachers with less than 5 years of work experience had more attitude level on opportunity expansion school supervision.

The new body of knowledge from this research was that each teacher's professional development requires a wide range of learning opportunities to support his/her professional practice and achieve professional goals, teachers as part of the school must understand learn to use skills, knowledge and joint development programs to achieve school goals and professional development.

Keywords: Internal Supervision; Opportunity Expansion School; the Office of the Krabi Primary Educational Service Area

บทนำ

กระบวนการที่จะทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเกิดคุณภาพนั้นควรจะต้องประกอบด้วย กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่ายในการดำเนินงาน โดยให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ดังจะเห็นได้จากเหตุผลความจำเป็นในหลายประการ เช่น ประการแรก ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในด้านต่าง ๆ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว บุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือและพัฒนางานให้ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประการที่สอง ในหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันคือ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องใช้กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ เพื่อจะได้ช่วยส่งเสริม สนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน การนิเทศการศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือ สนับสนุนให้กระบวนการบริหาร และกระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพถึงระดับที่พึงประสงค์ และประการสุดท้าย มาตรฐานการศึกษาของประเทศจำเป็นต้องมีการรักษาและควบคุมคุณภาพให้ได้ตามมาตรฐาน และกระบวนการนิเทศการศึกษาก็มีขอบข่ายการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการควบคุมมาตรฐานการศึกษาโดยตรง จะเห็นว่าการนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาในสถานศึกษา ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตร สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารจัดการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและปัญหาอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การนิเทศการศึกษาดำเนินการได้ 2 ลักษณะ คือ การนิเทศภายนอกและการนิเทศภายใน แต่เดิมการนิเทศการศึกษาเป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษา ครูเป็นเพียงผู้รับการนิเทศ แต่เนื่องจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด สถานศึกษาแต่ละแห่งมีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกสถานศึกษาจะรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริง (สัจจุทรนันท์, 2550 อ้างถึงใน สุนันทา สบายวรรณ, 2555) การนิเทศเป็นขอบข่ายงานหนึ่งของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งจะให้ความช่วยเหลือครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา แนะนำ และชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองให้แก่ครู (ชาญชัย อาจีนสมาจาร, 2547) โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินภายนอก ตามวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (กรรทอง จิรเดชากุล, 2550) ตามขอบข่ายการบริหารงานภายในงานนิเทศภายในสถานศึกษาแนวคิดของ Glickman; Gordon & Ross-Gordon อ้างถึงใน รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551) 5 งาน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การนิเทศ

ภายในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

บทความวิจัยนี้นำเสนอผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดการนิเทศภายใน 5 ด้านของ Glickman (1990) ที่ได้จัดขอบข่ายงานนิเทศภายในของสถานศึกษาไว้ว่า ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ใช้วิธีคัดเลือกแบบสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ทราบปัญหาและแนวทางแก้ไขการนิเทศภายในของโรงเรียนตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้แนวทางในการนิเทศภายในของโรงเรียนตามทัศนะของครูในโรงเรียน และสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนของตนเอง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามตัวแปร เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

การนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครู มีความแตกต่างกันตามตัวแปร เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

จากทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของ Glickman (1990) ที่ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ Glickman ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับงานนิเทศภายในสถานศึกษา สรุปได้ว่า เป็นการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง คือ การให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองในการปรับปรุงการสอน รวมทั้งการช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ ด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ด้วยวิธีนิเทศแบบต่าง ๆ เช่น การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เป็นต้น ในงานนิเทศภายในสถานศึกษานี้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร

สถานศึกษาจะต้องสนใจและเอาใจใส่ในการช่วยเหลือครู โดยการตรวจแผนการสอน ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับกาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสังเกตการณ์สอน และการวัดประเมินผลการเรียนการสอน เป็นสำคัญ ด้วยแนวคิดนี้ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวทางหลักในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

อย่างไรก็ตามมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนจำนวนมาก โดยผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุป คือ การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่า การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมมี 4 หลักการ คือ (1) หลักการเสริมพลังอำนาจ (2) หลักการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (3) หลักการมีส่วนร่วม และ (4) หลักการพัฒนาคูณภาพของงาน 2) กระบวนการนิเทศภายใน มีดังนี้ (1) การวางแผนการนิเทศ (2) การให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน (3) การลงมือปฏิบัติงาน (4) การสร้างเสริมกำลังใจ และ (5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 3) ประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน ประกอบด้วย (1) ผลการพัฒนาบรรลุเป้าหมายทั้งด้านความรู้ ความสามารถและเจตคติที่ดีต่อรูปแบบการทำวิจัยในชั้นเรียน (2) ความพึงพอใจของครูต่อนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม (สำเร็จ ยุทธชัย และคณะ, 2560) ขณะที่ กิตติศักดิ์ อังคะนาวิณ (2561) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ด้านการสำรวจความต้องการและความจำเป็น 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการดำเนินการนิเทศ 4) ด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศ และ 5) ด้านการขยายผลยกย่องและเชิดชูเกียรติ ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮาซานะห์ บินมะฮู และคณะ (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาชุดฝึกปฏิบัติการและการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการสอนอ่านเชิงวิพากษ์ของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของชุดฝึกปฏิบัติการและการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการสอนอ่านเชิงวิพากษ์มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ $88.75/87.50$ ด้านความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกปฏิบัติการที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 13.20 , $S.D. = 1.93$ หลังการฝึกปฏิบัติการที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 17.50 , $S.D. = 0.96$ ความคิดเห็นของครูต่อชุดฝึกปฏิบัติการและคู่มือการนิเทศแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการสอนการอ่านเชิงวิพากษ์ของครูพัฒนาในเชิงบวก การศึกษาในครั้งนี้สามารถชี้แนะการสอนการอ่านเชิงวิพากษ์ในต่างบริบท และต่างรายวิชาได้ ในส่วนของการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่องานนิเทศภายใน พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่องานนิเทศภายในของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย คือ การบริหารงบประมาณ การบริหารวัสดุในการดำเนินงาน การบริหารบุคลากร กระบวนการจัดการ 2) แนวทางการบริหารปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่องานนิเทศภายในของโรงเรียนมีแนวทาง

ปฏิบัติ คือ ด้านการบริหารงานบุคคล เร่งรัดการนิเทศกำกับติดตามพัฒนาบุคลากร ช่วยเหลือครูบรรจุใหม่ กระบวนการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ กัลยาณมิตร ร่วมจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ด้านการบริหารงบประมาณ ปฏิรูปการจัดสรรงบประมาณ ยึดหยุ่นงบประมาณตามโครงสร้าง แผนงาน โครงการ และกิจกรรมหลักตามความจำเป็น ส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ ด้านการบริหารวัสดุในการดำเนินงาน ปรับปรุง ดูแลระบบงานพัสดุโรงเรียน จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการจัดการ ปรับปรุงงานบริหารทั่วไป ติดตามผลการดำเนินงานนิเทศ สร้างวิสัยทัศน์ที่ดีร่วมกัน และ 3) ผลการประเมินคุณภาพของแนวทางการบริหารปัจจัยที่ส่งผลงานนิเทศภายในของโรงเรียนนาโบสถ์พิทยาคม อำเภอวังเจ้า จังหวัดตากในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ (สุกัจฉรา กาใจ, 2562) และเมื่อพูดถึงบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา มีการวิจัยที่สรุปได้ว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวิจัยเชิง ปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน (อภิสร่า กังสังข์, 2561)

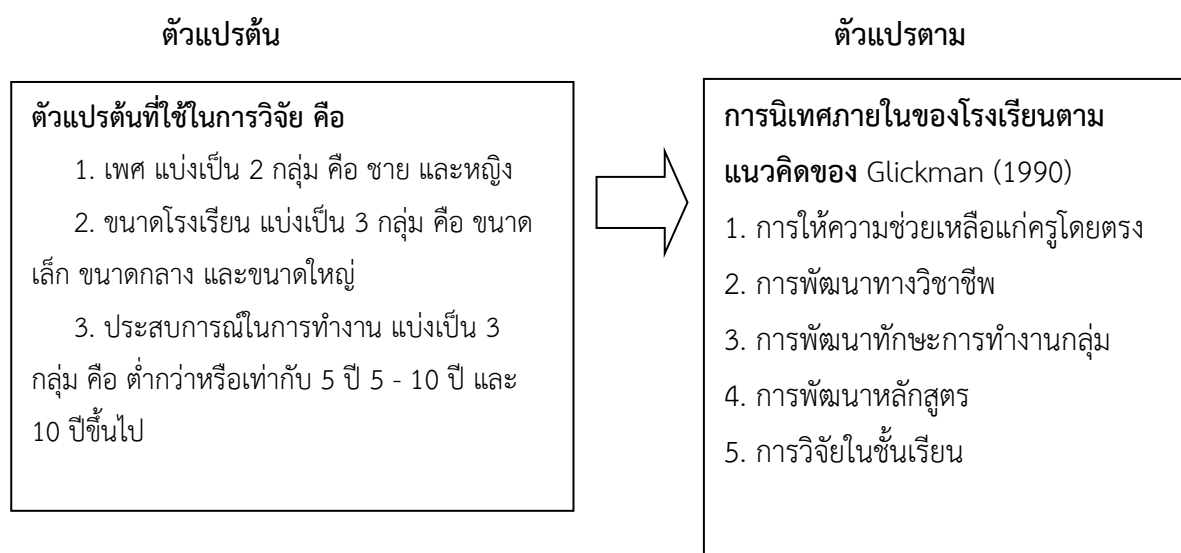
ในส่วนของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนของต่างประเทศ Rawls (1973) ได้พัฒนาชุดทฤษฎีเชิงบรรทัดฐานที่อธิบายอย่างละเอียดเกี่ยวกับหลักการของความยุติธรรม ซึ่งอยู่ภายใต้การปกครองของสถาบันทางสังคม รวมทั้งโรงเรียนซึ่งเป็นสถานทางสังคมด้วยเช่นกัน การใช้ทฤษฎีเหล่านี้ควรใช้หลักการเฉพาะและปรับแนวทางสำหรับการนิเทศตามแต่ละโรงเรียน ขณะที่ Malone and Crowston (1994) กล่าวถึงการประสานงานเพื่อให้เกิดการนิเทศสามารถถูกมองว่า เป็นกระบวนการของการจัดการการพึ่งพาห้วงกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ดังนั้น ความคืบหน้าเพิ่มเติมของการนิเทศควรเป็นไปได้โดยการกำหนดลักษณะการพึ่งพาประเภทต่าง ๆ และระบุกระบวนการประสานงานที่สามารถใช้เพื่อจัดการสิ่งเหล่านี้ได้ มีการวิเคราะห์กระบวนการที่หลากหลายจากมุมมองนี้ และมีการระบุความคล้ายคลึงกันในการนิเทศของสาขาวิชาต่าง ๆ นอกจากนี้ Tilahun (1998) อ้างถึงใน ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล (2550) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในที่พึงประสงค์ของประเทศเอธิโอเปีย พบว่า การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือการฝึกอบรมแนะนำ การฝึกปฏิบัติการสาธิตการสอนโดยศึกษานิเทศก์การประชุมกลุ่มย่อยของครูการเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอนครูศึกษานิเทศก์ นักวิชาการมีความเห็น สอดคล้องกันว่าการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาจัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไปในทางเดียวกับงานวิจัยของ Lee (1999) อ้างถึงใน ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล (2550) ที่พบว่า คู่มือ

นิเทศการสอนในชั้นเรียนของครูใหญ่ ผู้บริหารควรนิเทศการสอนและควรเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรให้กับครูผู้สอน รวมถึงการใช้กลยุทธ์ในการร่วมมือกันในการนิเทศ

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นยืนยันได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูภายในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ประสบผลสำเร็จ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานที่ดี เพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้ และเป็นที่มาของการคัดเลือกตัวแปรที่กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการนิเทศภายในของโรงเรียนตามกรอบการนิเทศของ Glickman (1990, p. 23) จึงได้สังเคราะห์ตัวแปรและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งการนิเทศภายในของโรงเรียนตามแนวคิดของ Glickman ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยในชั้นเรียน จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบแนวความคิดในการวิจัยได้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ประชากร คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากระบี่ จำนวน 757 คน จาก 44 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่, 2563, น.4) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 254 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 254 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดโรงเรียนในการแบ่งชั้น จากนั้นสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1967) ตามกรอบการนิเทศของ Glickman (1990) 5 ด้าน คือ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยในชั้นเรียน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยด้วยการหาค่า IOC (Index of Intend-Objective Congruence) ของแต่ละข้อ พบว่า โดยรวมมีค่าเท่ากับ .980 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbac, 1951) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.927 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้าน คือ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เท่ากับ .940 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ เท่ากับ .913 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เท่ากับ .910 4) การพัฒนาหลักสูตร เท่ากับ .931 และ 5) การวิจัยในชั้นเรียน เท่ากับ .942 รวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือให้ผู้ตอบกรอกแบบสอบถามให้เรียบร้อย จำนวน 254 ชุด โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง การเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนมาจำนวน 216 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.04 จัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครู โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครู โดยภาพรวม ระดับทัศนะของครูอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 4.15$, $S.D. = .29$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านระดับทัศนะของครูอยู่ในระดับดี สำหรับด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.20$, $S.D. = .26$) ระดับทัศนะของครูอยู่ในระดับดี รองลงมาคือ การพัฒนาทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.16$, $S.D. = .22$) ระดับทัศนะของครูอยู่ในระดับดี ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{x} = 4.16$, $S.D. = 0.26$) ระดับทัศนะของครูอยู่ในระดับดี ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{x} = 4.16$, $S.D. = 0.39$) ระดับทัศนะของครูอยู่ในระดับดี และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.09$, $S.D. = 0.31$) ระดับทัศนะของครูอยู่ในระดับดี ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามตัวแปรเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 1 – 4

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครูตามตัวแปรเพศ

ทัศนะของครู	เพศ	($\bar{X}$)	S. D.	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
การให้ความช่วยเหลือแก่ครู	ชาย	4.20	.26	ระหว่างกลุ่ม	.000	1	.00	.01	.945
	หญิง	4.19	.27	ภายในกลุ่ม	15.400	214	.07		
	รวม				15.400	215			
การพัฒนาทางวิชาชีพ	ชาย	4.14	.21	ระหว่างกลุ่ม	.019	1	.01	.40	.533
	หญิง	4.17	.23	ภายในกลุ่ม	10.596	214	.05		
	รวม				10.616	215			
การพัฒนาทักษะกระบวนการกลุ่ม	ชาย	4.06	.27	ระหว่างกลุ่ม	.032	1	.03	.34	.562
	หญิง	4.19	.32	ภายในกลุ่ม	20.605	214	.10		
	รวม				20.637	215			
การพัฒนาหลักสูตร	ชาย	4.12	.41	ระหว่างกลุ่ม	.056	1	.06	.37	.544
	หญิง	4.17	.39	ภายในกลุ่ม	32.381	214	.15		
	รวม				32.437	215			
การวิจัยในชั้นเรียน	ชาย	4.17	.25	ระหว่างกลุ่ม	.002	1	.00	.03	.857
	หญิง	4.16	.27	ภายในกลุ่ม	14.709	214	.07		
	รวม				14.711	215			
รวม	ชาย	4.14	.22	ระหว่างกลุ่ม	.010	1	.01	.20	.659
	หญิง	4.16	.23	ภายในกลุ่ม	10.919	214	.15		
	รวม				10.929	215			

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครู ตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทั้งโดยภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครูตามตัวแปรขนาดโรงเรียน

ทัศนะของครู	ขนาดโรงเรียน	($\bar{X}$)	S. D.	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
การให้ความช่วยเหลือแก่ครู	เล็ก	4.11	.35	ระหว่างกลุ่ม	.085	1	.09	1.19	.277
	กลาง	4.20	.26	ภายในกลุ่ม	15.32	214	.07		
	รวม				15.40	215			
การพัฒนาทางวิชาชีพ	เล็ก	4.11	.29	ระหว่างกลุ่ม	.031	1	.03	.63	.430
	กลาง	4.17	.22	ภายในกลุ่ม	10.59	214	.05		
	รวม				10.61	215			
การพัฒนาทักษะกระบวนการกลุ่ม	เล็ก	3.90	.38	ระหว่างกลุ่ม	.40	1	.40	4.18	.042*
	กลาง	4.09	.30	ภายในกลุ่ม	20.24	214	.10		
	รวม				20.64	215			
การพัฒนาหลักสูตร	เล็ก	3.94	.45	ระหว่างกลุ่ม	.51	1	.51	3.42	.066
	กลาง	4.17	.38	ภายในกลุ่ม	31.93	214	.15		
	รวม				32.44	215			
การวิจัยในชั้นเรียน	เล็ก	3.94	.26	ระหว่างกลุ่ม	.50	1	.50	7.54	.007**
	กลาง	4.17	.26	ภายในกลุ่ม	14.20	214	.07		
	รวม				14.71	215			
รวม	เล็ก	4.00	.27	ระหว่างกลุ่ม	.24	1	.24	4.78	.030*
	กลาง	4.16	.22	ภายในกลุ่ม	11.70	214	.05		
	รวม				11.93	215			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครู ตามตัวแปรขนาดโรงเรียน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีทัศนะโดยภาพรวมต่อการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ และด้านการพัฒนาหลักสูตรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าครูที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะต่อการนิเทศไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านการพัฒนาทักษะกระบวนการกลุ่ม และด้านการวิจัยในชั้นเรียน ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีทัศนะต่อการนิเทศแตกต่างกัน โดยสรุป ด้านการพัฒนาทักษะกระบวนการกลุ่มโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เท่ากับ 4.09 และด้านการวิจัยในชั้นเรียนพบว่าโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กเช่นกัน เท่ากับ 4.17

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครู
ตามตัวแปรประสบการณ์

ทัศนะของครู	ประสบการณ์	($\bar{X}$)	S. D.	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
การให้ความช่วยเหลือแก่ครู	ต่ำกว่า/เทียบเท่า	4.22	.24	ระหว่างกลุ่ม	.30	2	.09	2.08	.128
	5 ปี								
	5-10 ปี	4.16	.31	ภายในกลุ่ม	15.11	213	.15		
	10 ปีขึ้นไป	4.24	.22				.07		
				รวม	15.40	215			
การพัฒนาทางวิชาชีพ	ต่ำกว่า/เทียบเท่า	4.14	.19	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.02	.49	.616
	5 ปี								
	5-10 ปี	4.17	.26	ภายในกลุ่ม	10.57	213	.05		
	10 ปีขึ้นไป	4.18	.20						
				รวม	10.62	215			
การพัฒนาทักษะกระบวนการกลุ่ม	ต่ำกว่า/เทียบเท่า	4.08	.26	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.04	.36	.696
	5 ปี								
	5-10 ปี	4.07	.38	ภายในกลุ่ม	20.57	213	.10		
	10 ปีขึ้นไป	4.11	.24						
				รวม	20.64	215			
การพัฒนาหลักสูตร	ต่ำกว่า/เทียบเท่า	4.13	.39	ระหว่างกลุ่ม	.15	2	.08	.50	.611
	5 ปี								
	5-10 ปี	4.14	.40	ภายในกลุ่ม	32.29	213	.15		
	10 ปีขึ้นไป	4.19	.38						
				รวม	32.44	215			
การวิจัยในชั้นเรียน	ต่ำกว่า/เทียบเท่า	4.19	.26	ระหว่างกลุ่ม	.57	2	.29	4.30	.015*
	5 ปี								
	5-10 ปี	4.10	.29	ภายในกลุ่ม	14.14	213	.07		
	10 ปีขึ้นไป	4.21	.22						
				รวม	14.71	215			
รวม	ต่ำกว่า/เทียบเท่า	4.15	.20	ระหว่างกลุ่ม	.14	2	.07	1.36	.259
	5 ปี								
	5-10 ปี	4.13	.26	ภายในกลุ่ม	10.79	213	.05		
	10 ปีขึ้นไป	4.18	.19						
				รวม	10.93	215			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครูตามตัวแปรประสบการณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะกระบวนการกลุ่ม และด้านการพัฒนาหลักสูตร ไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านการวิจัยในชั้นเรียน แตกต่างกัน ส่วนคู่ที่แตกต่างก็นำไป

เปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparison) โดยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบพหุคูณ โดยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ด้านการวิจัยในชั้นเรียนตามตัวแปรประสบการณ์

ทักษะของครู	ประสบการณ์	$(\bar{X})$	ประสบการณ์		
			ต่ำกว่า/ เทียบเท่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
			4.19	4.10	4.21
ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	ต่ำกว่า/เทียบเท่า 5 ปี	4.19	-	.075	.611
	5-10 ปี	4.10	-	-	.005
	10 ปีขึ้นไป	4.21	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบพหุคูณ โดยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ด้านการวิจัยในชั้นเรียนตามตัวแปรประสบการณ์ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ ประสบการณ์ต่ำกว่า/เทียบเท่า 5 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ขึ้นไป หมายความว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า/เทียบเท่า 5 ปี มีทักษะต่อการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสมากกว่า

อภิปรายผลการวิจัย

1) ระดับทักษะของครูเกี่ยวกับการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ (1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผู้บริหารทำการนิเทศด้วยตนเอง มีการให้คำปรึกษาและแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหาของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน และให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ (2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ สนับสนุนให้ครูเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ของครู โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ ตามโอกาสอันควร การสร้างบรรยากาศการนิเทศภายในโรงเรียน และให้คำปรึกษา แนะนำได้เมื่อมีข้อสงสัย ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นรูปแบบ การมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และ (5) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีส่งเสริมการพัฒนาเอกสารและอำนวยความสะดวกทางวิชาการ การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และการให้คำปรึกษา แนะนำและให้ความรู้ เรื่องการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกิติมา ปรีดีลภ (2541) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการ

ชี้แนะ แนะนำและให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุผลตามจุดหมายที่วางไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้กล่าวได้ว่า การนิเทศเป็นการส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจ คือ การสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ให้เต็มตามวัยและตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

2) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครูตามตัวแปร เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน คือ (1) ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสโดยภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของเมธิณี สระ (2560) รายงานผลการศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของอภิสร่า กังสังข์ (2561) รายงานผลการศึกษาเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอสบไย้อย จังหวัดสงขลา ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และให้ผลเช่นเดียวกับการศึกษาของบุษิดา จันทรสิงค์โท (2560) รายงานการวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน สถานศึกษาทั้งขนาดเล็กและขนาดกลาง จึงทุ่มเทให้การนิเทศภายในเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะให้สามารถยกระดับคุณภาพสถานศึกษาของตนเองให้มีมาตรฐานสูงสุด ด้วยเหตุผลดังกล่าวการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีทัศนะต่อการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน (3) ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านสำหรับด้านการวิจัยในชั้นเรียน แตกต่างกัน ได้นำค่าที่แตกต่างกันไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีทัศนะต่อการนิเทศภายในกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5–10 ปี ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิสร่า กังสังข์ (2561) รายงานผลการศึกษาเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอสบไย้อย จังหวัดสงขลา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของเมธิณี สระ (2560) รายงานผลการศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน สามารถใช้ความรู้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นแบบ แผนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนด สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการ ทำวิจัยหรือนำผลการวิจัยมาแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ นักวิชาการศึกษา ได้กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เน้นกระบวนการให้ได้ข้อมูล เพื่อนำผลวิจัย ไปปรับปรุงการสอนของครู เป็นการค้นหาคำตอบปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดชนิดของข้อมูลที่ต้องการ วิธีการรวบรวมข้อมูล และแหล่งหรือทรัพยากรที่จำเป็นในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ประเมินผล วิเคราะห์ แปลผล เปรียบเทียบกับเป้าหมาย จุดประสงค์ และสรุป อภิปราย (Glickman; Gordon & Ross-Gordon, 2007 อ้างถึงใน พัทรินทร์ ชัยศิริ, 2554)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การพัฒนาทางวิชาชีพครูแต่ละคนต้องมีโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อการสนับสนุนการ ประกอบวิชาชีพของตนและการทำให้บรรลุเป้าหมายของวิชาชีพ และครูในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ต้องทำความเข้าใจ เรียนรู้ใช้ทักษะความรู้และโปรแกรมการพัฒนาร่วมกันที่จะให้บรรลุเป้าหมายของ โรงเรียน และการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จครูต้องเข้าไป เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรโดยต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรตั้งแต่จุดมุ่งหมายของ หลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร การจัดการหลักสูตร และสามารถนำหลักสูตรไปสู่กระบวนการเรียน การสอนในชั้นเรียนและสอดคล้องกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้นิเทศและครูต้องทำงานร่วมกันใน การพิจารณาวัตถุประสงค์ของหลักสูตรศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตรและรูปแบบของ หลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนเพิ่มทางเลือก สำหรับด้านการวิจัยปฏิบัติการ เป็นการศึกษาอย่าง เป็นระบบเกี่ยวกับสภาพที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและสถานศึกษาและแสวงหาแนวทางในการพัฒนาการเรียน การสอน

สรุป

1) ระดับทักษะของครูเกี่ยวกับการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ (1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผู้บริหารทำการนิเทศด้วย ตนเอง มีการให้คำปรึกษาและแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหาของกลุ่มสาระการ เรียนรู้ที่สอน และให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ (2) ด้านการพัฒนาทาง วิชาชีพ มีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ สนับสนุนให้ครูเสนอ ผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ของครู โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ ตามโอกาสอันควร การสร้างบรรยากาศการนิเทศภายในโรงเรียน และให้คำปรึกษา แนะนำได้เมื่อมีข้อสงสัย ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นรูปแบบ การมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และ (5) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีส่งเสริมการพัฒนาเอกสารและอำนวยความสะดวกทางวิชาการ การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และการให้คำปรึกษา แนะนำและให้ความรู้ เรื่องการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

2) ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสตามทัศนะของครู ตามตัวแปร เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน คือ (1) ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสโดยภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน (2) ขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน (3) ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน สำหรับด้านการวิจัยในชั้นเรียนที่ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5–10 ปี มีทัศนะต่อการนิเทศภายในแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือครูในด้านการพัฒนาการสอน ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและจัดหาวัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้บุคลากรอย่างเพียงพอ ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูโดยการชื่นชมและเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ และควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรมการประชุมสัมมนาทางวิชาการ มีการปฐมนิเทศครูเพื่อรับทราบนโยบายที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา สนับสนุนและจัดหาเอกสารทางวิชาการใหม่ ๆ มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทั้งภายในภายนอกสถานศึกษา เพื่อลดความขัดแย้งภายในกลุ่มโดยกระบวนการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับแบบแผนและปฏิบัติตามกฎเฉพาะขององค์กร ให้ครูยอมรับซึ่งกันและกัน โดยการสร้างความตระหนักความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ให้ยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก และควรสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจแก่ครู นอกจากนี้ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นจากคณะครูในการสรุปการประเมินผลเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร และสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สำหรับการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน

และการมีส่วนร่วมในการสรุปผล ตลอดจนการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน และสนับสนุนการจัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการนิเทศภายในของโรงเรียนตามทัศนะของครูในโรงเรียนประถมศึกษาหรือในโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

2.2 ควรศึกษาการนิเทศภายในของโรงเรียนตามทัศนะของครูในด้านอื่นบ้าง เช่น รูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.

กิตติศักดิ์ อังคะนาวิณ. (2561). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(2), 17-30.

กิตติมา ปรีดีดิลก. (2553). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.

ชาญชัย อาจีนสมอาจารย์. (2547). *การนิเทศการสอนแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพธิ์เพช.

บุษิตา จันทรสิงค์โท และสุบัน มุขธระโกษา. (2560). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 4 วันที่ 10 มีนาคม 2560 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

ปนัดดาศิริพัฒน์กุล. (2558). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดระยองจันทบุรีและตราด (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เมธิณี สะไร. (2560). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2551). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา: นาคิลป์โฆษณา.

สงัด อุทรานันท์. (2550). *การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.

สำเร็จ ยूरชัย และคณะ (2560). แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 7 (ฉบับพิเศษ), 514–522.

สุภจรรยา กาใจ. (2562). *แนวทางการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่องานนิเทศภายในของโรงเรียนนาโบสถ์พิทยาคม อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

อภิสร่า กังสังข์. (2561). *บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอสบไถ้อย จังหวัดสงขลา* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ฮาซันนะห์ ปินมะอุง และคณะ (2561). *การศึกษาชุดฝึกปฏิบัติการและการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการสอนอ่านเชิงวิพากษ์ของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 (รายงานวิจัย)*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม แลกเป้า สพลู. ปีงบประมาณ 2561.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334.

Glickman, Carl D. (1990). *Supervision of Instruction*. New York: Allyn and Bacon.

Krejcie, Robert V., & Daryle, W. Morgan. (1970). Determining Sampling Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 10(11), 308.

Likert, Rensis. (1967). “The Method of Constructing and Attitude Scale”. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.

Malone T.W. and Crowston K. (1994). The Interdisciplinary Study of Coordination. *ACM Computing Surveys*, 26(1), 87–119.

Rawls, J. A. (1973). *Theory of Justice*. London: Oxford University Press.