สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

สุติกูล อินบุตร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กันยายน 2560
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ สุติกูล อินบุตร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี)

.....กรรมการ
(ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล)

.....กรรมการ
(ดร.ธนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)
วันที่ 26 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และดร.ธนวิน ทองแพง กรรมการสอบงานนิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก และนางอมรรัตน์ ชัยขรรค์เมือง ที่ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำงานนิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบัง ที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งคณะครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณบุพการี และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่บุพการีและบูรพาจารย์ที่ได้กรุณาอบรม สั่งสอน ให้ความรัก ความเมตตา และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุติกูล อินบุตร

58920645: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ: สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน/ เทศบาลนครแหลมฉบัง

สุติกูล อินบุตร: สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง (SITUATIONS INTERNAL SUPERVISION OF SCHOOLS UNDER LAEM CHABANG MUNICIPALITY) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ภารดี อนันต์นาวี, กศ.ด., สถาพร พฤฑฒิกุล, กศ.ด. 96 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง และเพื่อเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) การทดสอบค่าที (*t*-test) และการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ตามลำดับ

2. สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58920645: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS: SITUATIONS INTERNAL SUPERVISION OF SCHOOLS/ LAEMCHABANG MUNICIPALITY

SUTIKUNG INTHABUT: SITUATIONS INTERNAL SUPERVISION OF SCHOOLS UNDER LAEM CHABANG MUNICIPALITY. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., SATAPORN PRUETTIKUL, Ed.D. 96 P. 2017.

This research aims to study internal situations concerning supervision of schools under Laem Chabang Municipality and to compare internal situations concerning supervision of schools under Laem Chabang Municipality as classified by education, training and work experience of teachers and educational personel. The samples of this research were 228 government teachers, teachers and educational personel working in schools under Laem Chabang Municipality. The research instrument employed for the data collection was a set of five-pointed-rating-scale questionnaire which the item discrimination power was .50 - .87. and the coefficient reliability was .98. The statistics used for analyzing data were Mean, Standard Deviation, *t*-test and One-way ANOVA.

The results of the study were as follow:

1. The internal situations concerning supervision of schools under Leam Chabang Municipality in overall and each aspect was found at a high level by order in descending order to first 3 sequences: professional experience, curriculum development, and teachers direct assistance.

2. The internal situations concerning supervision of schools under Leam Chabang Municipality as classified by education, training and experience showed no statically significant difference.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

สารบัญ..... ฉ

สารบัญตาราง..... ซ

สารบัญภาพ..... ญ

บทที่

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 2

คำถามในการวิจัย..... 3

สมมติฐานในการวิจัย..... 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 4

ขอบเขตการวิจัย..... 4

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 8

สภาพทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง..... 8

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของโรงเรียน..... 13

การนิเทศภายในของโรงเรียน ตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman)..... 26

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย..... 36

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 38

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 42

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 42

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม..... 43

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม..... 43

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 44

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	45
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
	อภิปรายผล	62
	ข้อเสนอแนะ	68
บรรณานุกรม		70
ภาคผนวก		77
	ภาคผนวก ก	78
	ภาคผนวก ข	82
	ภาคผนวก ค	88
ประวัติย่อของผู้วิจัย		96

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามวุฒิการศึกษา	42
2	จำนวน และร้อยละของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน	47
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวม	48
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	48
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	50
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	51
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการพัฒนาหลักสูตร	52
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	53
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา	54
10	การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา	55
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามการฝึกอบรม	55
12	การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามการฝึกอบรม	56
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน	57
14	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง..... 95

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 4

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 บัญญัติว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 10) และมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ทุกระดับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ คือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 29)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่มีต่อการศึกษาการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 4) การจัดระบบนิเทศภายในโรงเรียน เป็นมาตรการหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดให้สูงขึ้น ดังนั้น การกำหนดนโยบายและมาตรการด้านคุณภาพในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาทั้งภายนอกและภายในว่า “ปรับปรุงการบริหารและการนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นหน่วยงานใช้แผนเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานสำหรับการนิเทศการศึกษาจะให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายในเป็นพิเศษ มีการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบพร้อมกับให้โรงเรียนในสังกัด ดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ” (รัตนาภรณ์ วามะสุรีย์, 2550, หน้า 2)

การนิเทศการศึกษานับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรได้ การนิเทศการศึกษาดำเนินการได้ 2 ลักษณะ คือ การนิเทศภายนอกและการนิเทศภายใน แต่เดิมนั้นการนิเทศการศึกษาเป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ครูเป็นเพียงผู้รับการนิเทศ แต่ในปัจจุบันงานนิเทศการศึกษามีความสำคัญมากขึ้น

บุคลากรในโรงเรียนต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น อันเนื่องมาจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัดไม่สามารถสนองตอบความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่งได้ จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกสถานศึกษาจะรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน และโรงเรียนส่วนใหญ่ในปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนส่วนมากมีความรู้ความสามารถเพียงพอและบางคนยังมีความชำนาญเฉพาะสาขาอีกด้วย จึงควรใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และการนิเทศภายในโรงเรียนสอดคล้องกับปรัชญา หลักการและวิธีการนิเทศ (พัชรินทร์ ช่วยศิริ, 2545, หน้า 116) การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่นั้นมีปัจจัยที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร เพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการนิเทศภายในโรงเรียน สนับสนุนให้เกิดการนิเทศภายในโรงเรียนให้ได้ตามมาตรฐาน กล่าวคือ “ผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่ผลักดันการนิเทศภายในโรงเรียนให้บรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน” ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับครูย่อมรู้สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี (พัชรินทร์ ช่วยศิริ, 2554, หน้า 3)

โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง มีครู 291 คน นักเรียน 3,347 คน ผลการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร กล่าวคือ การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์สาเหตุ พบว่า มีสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถให้ความรู้ความเข้าใจในการใช้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการจัดการศึกษาเท่าที่ควร ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ โรงเรียนจัดกิจกรรมการนิเทศไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาปัจจุบัน ของโรงเรียน และอาจไม่ได้เกิดจากความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน เป็นต้น (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2551, หน้า 1)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ว่าแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน อันเป็นประโยชน์โดยตรงสำหรับครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ได้นำผลการวิจัยมาพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลไปถึงการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาซึ่งเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน

คำถามในการวิจัย

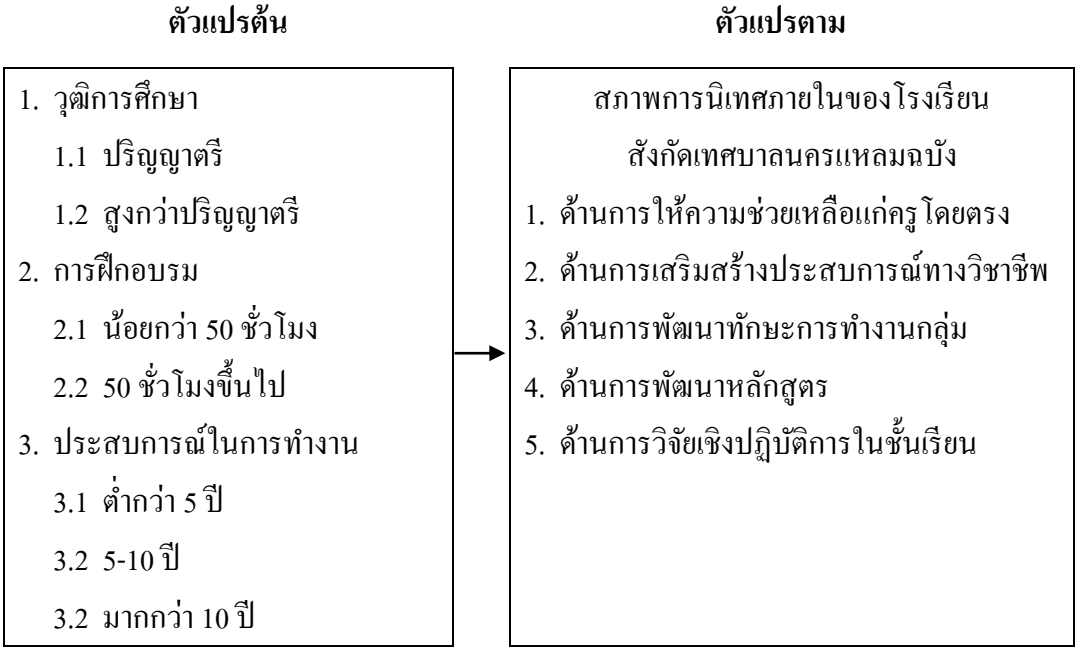
1. สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังอยู่ในระดับใด
2. สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman, 2007 อ้างถึงใน ชุมพร จำปา, 2548, หน้า 37) ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยศึกษาและเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้อมูลในการดำเนินงานด้านการนิเทศการภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารในการบริหารการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. นำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนและโรงเรียนมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman, 2007, อ้างถึงใน ชุมพร จำปา, 2548, หน้า 37) ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ซึ่งมีโรงเรียนทั้งสิ้น 3 โรงเรียน ปีการศึกษา 2559 จำนวน 291 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำนวน 228 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 วุฒิการศึกษา

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 การฝึกอบรม

3.1.2.1 น้อยกว่า 50 ชั่วโมง

3.1.2.2 50 ชั่วโมงขึ้นไป

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5-10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง มี 5 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

3.2.2 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

3.2.3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

3.2.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

3.2.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการนิเทศภายใน หมายถึง การทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ในการชี้แนะ แนะนำ และให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียน

ของนักเรียน โดยการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

1.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศ ผู้เรียน โดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง

1.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน ความเข้าใจในผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม

1.3 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนากลุ่ม โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กับสมาชิก วิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม บทบาทของสมาชิก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาและการพัฒนากระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม

1.4 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชนและสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

1.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการ กระบวนการวิจัยที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

3. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในสายงานการสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น

4.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หมายถึง การศึกษาสูงสุดของข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ได้แก่ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

4.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง การศึกษาสูงสุดของข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ได้แก่ ปริญญาโท ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า

5. การฝึกอบรม หมายถึง การอบรม การประชุมทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การบรรยายพิเศษ การฝึกศึกษา การดูงาน การฝึกงาน หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีโครงการหรือหลักสูตรและช่วงเวลาจัดที่แน่นอนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพในหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกเป็น 2 ระดับคือ

5.1 น้อยกว่า 50 ชั่วโมง หมายถึง ครูผู้สอนที่ได้รับการฝึกอบรมน้อยกว่า 50 ชั่วโมง ตามตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารอบสี่ (พ.ศ.2559-2563) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2 50 ชั่วโมงขึ้นไป หมายถึง ครูผู้สอนที่ได้รับการฝึกอบรม 50 ชั่วโมงขึ้นไป ตามตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารอบสี่ (พ.ศ.2559-2563) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ซึ่งกำหนดเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

6.1 ประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี

6.2 ประสบการณ์ 5-10 ปี หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ไม่เกิน 10 ปี

6.3 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

7. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เปิดการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

8. เทศบาลนครแหลมฉบัง หมายถึง เทศบาลตำบลตาม “พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2534” และต่อมาเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศเปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นเทศบาลนครแหลมฉบัง

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยหัวข้อสำคัญ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของโรงเรียน
3. การนิเทศภายในของโรงเรียน ตามแนวคิดของกลิคแมน
4. ตัวแปรที่เกี่ยวกับการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

ประวัติความเป็นมาของเทศบาลนครแหลมฉบัง

การพัฒนาพื้นที่แหลมฉบังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตั้งแต่ปี 2524 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) และฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ซึ่งได้กำหนดพื้นที่แหลมฉบังเป็นพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาดำเนินการก่อสร้างและพัฒนาศักยภาพของพื้นที่เพื่อพัฒนาเป็นชุมชนเมืองใหม่ด้วยการก่อสร้างและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนที่เป็นผลมาจากการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมโดยการดำเนินการก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกระหว่างประเทศนิคมอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ก่อสร้างทางรถไฟสายท่าเรือแหลมฉบังเพื่อการเชื่อมต่อกับทางรถไฟสายท่าเรือกรุงเทพฯ-สัตหีบ และก่อสร้างอาคารเคหะชุมชนแหลมฉบัง ฯลฯ

ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ได้กำหนดให้พื้นที่แหลมฉบังเป็นเขตเศรษฐกิจใหม่ในพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก และมีการตั้งองค์กรขึ้นมารับผิดชอบทำหน้าที่พัฒนาหรือสร้างชุมชนเมืองและบริการสาธารณะในเขตเมือง ซึ่งดำเนินการในลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ เทศบาล

เทศบาลนครแหลมฉบัง ถูกจัดตั้งขึ้นเป็นเทศบาลตำบลตาม “พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2534” ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 108 ตอนที่ 211 ลงวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2534 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2535 โดยยกฐานะพื้นที่บางส่วนของสุขาภิบาลอ่าวอุดม (เดิม) อำเภอ

ศรีราชา (ซึ่งประกอบด้วย 4 ตำบล 19 หมู่บ้าน คือ ตำบลทุ่งสุขลา หมู่ที่ 1-12 ตำบลบึง หมู่ที่ 1, 5, 9 และ 10 ตำบลสุรศักดิ์ หมู่ที่ 3, 9 และตำบลหนองขาม หมู่ที่ 11) และพื้นที่บางส่วนของสุขาภิบาลบางละมุง (เดิม) อำเภอบางละมุง (ซึ่งประกอบด้วย พื้นที่บางส่วนของตำบลบางละมุง จำนวน 5 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 4, 6, 7, 8 และ 9) รวมเป็น 2 อำเภอ 5 ตำบล 24 หมู่บ้าน ด้วยเหตุผลที่ว่า “เนื่องจากพื้นที่ในตำบลทุ่งสุขลาและพื้นที่บางส่วนของตำบลสุรศักดิ์ ตำบลหนองขาม ตำบลบึง อำเภอศรีราชา และตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของท่าเรือน้ำลึก อันเป็นท่าเรือพาณิชย์หลักของประเทศ ตลอดจนเป็นเขตพัฒนาอุตสาหกรรมและศูนย์พาณิชยกรรมเพื่อการส่งออกตามโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สมควรจัดตั้งท้องถิ่นในเขตพื้นที่ดังกล่าวเป็น เทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นองค์กรการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่ควบคุมและบังคับใช้แผนพัฒนาเมือง ตลอดจนเป็นหน่วยงานที่จะให้บริการสังคมแก่ชุมชน และดำเนินกิจการของอุตสาหกรรมต่าง ๆ กับให้ประชาชนได้ปกครองดูแล และทำนุบำรุงท้องถิ่นของตนตามระบบเทศบาล” ต่อมาเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศเปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยให้เหตุผลว่า เทศบาลมีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พื้นที่ของเทศบาลนครแหลมฉบัง

หน้าที่ของเทศบาลนครแหลมฉบัง

เทศบาลนครแหลมฉบัง มีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 53 (ซึ่งเป็นหน้าที่ของเทศบาลเมือง อันประกอบไปด้วยกิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 50 (หน้าที่ของเทศบาลตำบล) และหน้าที่เพิ่มเติม ได้แก่ ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา ให้มีโรงฆ่าสัตว์ ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น และให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น)

2. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก

3. กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข

4. การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น

5. จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม

6. จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

7. การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง

8. การส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว

กระทรวงมหาดไทยมีคำสั่งที่ 236/ 2535 ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2535 กำหนดให้เทศบาลตำบลแหลมฉบัง (ในขณะนั้น) รวมทั้งเทศบาลตำบลมาบตาพุด (ซึ่งปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลเมืองมาบตาพุด) มีหน้าที่เพิ่มขึ้นจากหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ นอกเหนือจากพระราชบัญญัติเทศบาลฯ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ เนื่องจากเป็นพื้นที่พิเศษในการพัฒนาเศรษฐกิจใหม่ เพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมภายในประเทศ อีก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านที่อยู่อาศัย และปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม ด้านการควบคุมความปลอดภัย ด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ด้านสังคม-สงเคราะห์ และด้านกีฬา

นอกจากนี้ เทศบาลนครแหลมฉบัง ยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 อีกด้วย (ซึ่งมีอยู่ 31 ภารกิจ)

ลักษณะพิเศษของเทศบาลนครแหลมฉบัง

เทศบาลนครแหลมฉบัง มีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากเทศบาลอื่น ๆ โดยทั่วไป ดังนี้

1. การจัดตั้ง เทศบาลนครแหลมฉบังจัดตั้งจากชุมชนเมืองขึ้นเป็นเทศบาล โดยมิได้ยกฐานะมาจากสุขาภิบาล มีพื้นที่ครอบคลุม 2 อำเภอ คือ พื้นที่บางส่วนของอำเภอศรีราชา และพื้นที่บางส่วนของอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

2. การควบคุมดูแล ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลฯ กำหนดให้เทศบาลอยู่ในความดูแลของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรี ว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือผู้ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย โดยกระทรวงมหาดไทยมอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีเป็นผู้ควบคุม ดูแลแทน (ตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 958/ 2535 ลงวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2534)

3. หน้าที่ของเทศบาล กระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งที่ 236/ 2535 ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2535 ให้เทศบาลมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจาก พ.ร.บ. เทศบาลฯ และ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ

4. การเปลี่ยนแปลงฐานะ ในปัจจุบันเทศบาลนครแหลมฉบังเป็นเทศบาลแรก และเทศบาลเดียวที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจาก “เทศบาลตำบลเป็นเทศบาลนคร” และถือว่าเป็นเทศบาลนครแห่งแรกของจังหวัดชลบุรีและเป็นลำดับที่ 25 ของประเทศไทย

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลนครแหลมฉบัง

“อุตสาหกรรมไร้มลพิษ เศรษฐกิจรุ่งเรือง เมืองน่าอยู่ คู่คุณธรรม”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครแหลมฉบัง

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้ได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และไม่เก็บค่าใช้จ่าย
2. พัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
4. การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
5. การบริหารและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติ
6. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
7. การจัดทำและพัฒนาหลักสูตร
8. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
9. การผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
10. การส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเด็กเยาวชน
11. การส่งเสริมอาชีพ
12. การส่งเสริมการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตความรับผิดชอบของเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้รับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

3. เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเทศบาลนครแหลมฉบัง ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

4. เพื่อให้การศึกษาของเทศบาลนครแหลมฉบัง เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันองค์กรต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาทุกระดับ

5. เพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้ประกอบอาชีพ มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

6. เพื่อให้เยาวชน ประชาชน ได้ประกอบอาชีพ มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

7. เพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชากรรู้จักทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภูมิใจในความเป็นไทยและเอกลักษณ์ไทย

กลยุทธ์

1. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้ได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และไม่เก็บค่าใช้จ่าย

2. พัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

4. การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

5. การบริหารและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติ

6. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

7. การจัดทำและพัฒนาหลักสูตร

8. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

9. การผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

10. การส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเด็กเยาวชน

11. การส่งเสริมอาชีพ

12. การส่งเสริมการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

1. โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 (เปิดทำการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2537 ปัจจุบันเปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา) มีนักเรียน 369 คน ข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป 121 คน

2. โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 2 (มูลนิธิไต้ล้ง-เซ็ง พรประภา) (เปิดทำการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2541 ปัจจุบันเปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา และประถมศึกษา) มีนักเรียน 1,751 คน ข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป 94 คน

3. โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 เปิดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2551 มีนักเรียน 1,227 คน ข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป 76 คน (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2551, หน้า 8)

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของโรงเรียน

ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547, หน้า 22) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียนเพื่อการปรับปรุงตัวของเขา ตลอดจนสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

อัญชลี เอื้อสุขนุกูล (2545) กล่าวว่า การนิเทศภายใน คือ กระบวนการส่งเสริมแนะนำ ชี้นำ ปรึกษาหารือ ประสาน มอบหมายความรับผิดชอบ และปรับปรุงพัฒนาครูให้เปลี่ยนพฤติกรรมการสอน โดยมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 4) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ให้เต็มตามวัยและตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

พัชรี ศานติอาวรณ์ (2545, หน้า 12) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา โดยการระดมสรรพกำลัง สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการในการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้น

จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศเป็นการพัฒนาบุคลากร ผู้นิเทศจึงจำเป็นต้องเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการนิเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ซึ่งนักการศึกษาและหน่วยงานทางการนิเทศภายในได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 4) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. เพื่อให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด
3. เพื่อให้บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550, หน้า 2) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. พัฒนาคน คือ เน้นความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี
2. พัฒนางาน คือ เน้นภารกิจหลัก ได้แก่ การสอน เทคนิควิธีการสอน
3. ประสานสัมพันธ์ คือ เน้นความร่วมมือ ความเข้าใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
4. สร้างขวัญและกำลังใจ คือ เน้นการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน

จิณหธาน์ อุปาทัง (2551, หน้า 21) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนได้ว่า เพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเฉพาะครูให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพทางด้านวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้นตามไปด้วย

กลิคแมน (Glickman, 1990) ได้จัดขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 5 งาน ได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการกำหนดงานนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 5 ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct assistance to teachers)
2. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group development)
3. การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional development)
4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development)
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action research)

จากแนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงตนเองในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกันเป็นคณะ

ความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 221) กล่าวว่า การจัดการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ตลอดจนระบบการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาจึงต้องแปรเปลี่ยนไปตามระบบการศึกษา เช่น หลักสูตร การจัดและดำเนินการสอน ผู้บริหารและครูอาจารย์ในสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง และก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเป็นอยู่ สิ่งหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาครูอาจารย์ในด้านวิชาการ และช่วยให้งานวิชาการก้าวหน้ามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นก็คือ การนิเทศการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาในเรื่องเหล่านี้ จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนั้นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านงานนิเทศภายในโรงเรียนจึงต้องสนับสนุนปัจจัยในการปฏิบัติงานนิเทศอย่างมาก เพื่อให้งานวิชาการภายในโรงเรียนได้ผล นั่นคือต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งจะสามารถพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนให้บรรลุผล ได้ความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในด้านต่าง ๆ ของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนา และปรับปรุงอยู่เสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้น การนิเทศจึงมีความจำเป็นเนื่องจากสภาพการนิเทศของกรมที่รับผิดชอบ การนิเทศ มีจำนวนจำกัด สถานศึกษากระจายอยู่ตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ ไม่สามารถจัดทำได้ทั่วถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษามีดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึงการเรียนการสอนในห้องเรียน มีการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

2. การศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีความหลากหลายในวิชาชีพความชำนาญความรู้เฉพาะสาขาทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ การจัดศึกษานิเทศก์ให้ครบตามสาขา และเพียงพอจึงเป็นสิ่งที่ทำได้จำกัด

3. การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบุคลากรมีจำนวนมากและมีความชำนาญในสาขา เป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาไปด้วย

4. การนิเทศภายในสถานศึกษาก็จะได้สร้างความใกล้ชิด คุ้นเคยกัน และการทำงานร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน

5. การประสานงานในสถานศึกษาจะสะดวก เพราะความคุ้นเคยกันมีประชาสัมพันธ์งานได้ทั่วถึง

สดใส ศรีสวัสดิ์ (2546) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องจัดการนิเทศภายในด้วยความร่วมมือกันเองของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนจะสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียนได้ตรงสภาพปัญหาความต้องการ

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษา ให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด
4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ เกิดจากหลายสาเหตุหลายปัญหา เช่น เพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษาให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี นวัตกรรมการศึกษา ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยนำ การนิเทศเข้ามาแก้ไขปัญหาการศึกษา และสร้างสรรค์การจัดการศึกษาแนวใหม่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตัวครูให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นและต้องให้ทันสมัยอยู่เสมอและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวนักเรียน

หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

หลักการและแนวคิดที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน มีนักการศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษา ไว้ดังนี้

วีระชาย กำเนิดมณี (2546) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครู โดยใช้หลักการปฏิบัติงานตามวิถีทางประชาธิปไตย โดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550, หน้า 2) ได้นำเสนอหลักการของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ
3. กิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู

4. จัดสภาพแวดล้อม และแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงาน

5. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 5) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียน มีดังนี้

1. การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

3. การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ/ จำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตรงกับความต้องการของครู เพื่อปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเองตามหลักประชาธิปไตย สร้างสรรค์ สร้างสรรค์ยืดหยุ่น และเชื่อในความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 228) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายหลักก็เพื่อพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียน การนิเทศเป็นงานที่สร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการแนะนำเสนอแนะ และให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงาน การนิเทศควรทำอย่างมีระบบและก่อให้เกิดกำลังใจและขวัญดีแก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังของการศึกษาผู้นิเทศการศึกษาจึงเป็นบุคคลใดก็ได้ที่สามารถปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายนี้ได้ ตามข้อเท็จจริงแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงทำหน้าที่ทั้ง “บริหาร” และ “นิเทศ” จึงถือได้ว่าได้ปฏิบัติหน้าที่โดยสมบูรณ์ในฐานะนักบริหารอย่างไรก็ตาม เนื่องจากผู้บริหารมีภารกิจมากมาย จึงสามารถพิจารณาจากบุคคลที่มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพการเรียนการสอน โดยการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนมากกว่า การชี้แนะหรือสั่งการ บุคลากรในสถานศึกษาที่สามารถนิเทศได้มีดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะฝ่ายวิชาการ

3. หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด หัวหน้างานหรือหัวหน้าโครงการ

4. ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน สามารถสาธิต หรือให้คำปรึกษา แนะนำ แก่เพื่อนร่วมงานได้

5. ผู้เชี่ยวชาญที่เชิญมาเป็นวิทยากรเฉพาะเรื่อง

การนิเทศภายในโรงเรียนจะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย ด้วยกัน ประกอบด้วย (สงัด อุทรานันท์, 2530, หน้า 28)

1. ผู้ให้การนิเทศ หมายถึง บุคคลที่จัดให้มีการนิเทศเกิดขึ้น ผู้บริหารหน่วยงานหรือสถานศึกษา รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ ครูวิชาการโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนโดยเฉพาะ

2. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง บุคคลเกี่ยวข้องกับการนิเทศในฐานะผู้รับประโยชน์จากการจัดการนิเทศที่หน่วยงานหรือสถานศึกษาได้จัดขึ้น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น

3. ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึง บุคลากรทุกคนที่อยู่ในโรงเรียน จะต้องร่วมมือกันสนับสนุนการนิเทศ ช่วยกันร่วมมือกันสนับสนุนให้เกิดขึ้นตลอดอย่างต่อเนื่อง

มนทิรา โกสุม (2549, หน้า 31) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ซึ่งแบ่งตามลักษณะบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

1. ผู้นิเทศ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการ ครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าสายวิชาหรือชั้น หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน ให้เป็นผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในอีกหน้าที่หนึ่ง ทั้งนี้ผู้นิเทศ ควรเป็นผู้มีลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 เป็นผู้มีประสบการณ์ และผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูภายในโรงเรียน

1.2 เป็นผู้ไม่นิยมในการใช้อำนาจในการทำงาน

1.3 มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับหลักการบริหาร การนิเทศการศึกษา หลักสูตรและการสอน

1.4 มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เทคนิค วิธีการ สื่อสารให้เข้าใจง่าย

1.5 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการสอน จิตวิทยาพัฒนาการ และเข้าใจสภาพของท้องถิ่นโรงเรียนตลอดจนศักยภาพครูในโรงเรียน

2. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูภายในโรงเรียนที่ได้รับประโยชน์ จากการนิเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะทำให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึง ผู้ที่จะช่วยให้การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไปจากโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ และอาจรวมถึงบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาภายในโรงเรียน

สรุปว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วยผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศซึ่งมีบทบาทหน้าที่ต่างกัน

บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนจะต้องทราบเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในการนิเทศ เพื่อจะได้ยึดเป็นแนวปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2548, หน้า 66) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากในการจัดการศึกษา บทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญมากที่จะช่วยส่งเสริมผลักดันให้การจัดการศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทางปฏิบัติผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีส่วนสำคัญที่ทำให้กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ความรับผิดชอบในด้านการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. ช่วยครูแต่ละคนทำการสอนให้ได้ผลดี ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ
2. เป็นผู้ประสานงานให้บริการแก่ครูทุกคนในด้านการเรียนการสอน
3. เป็นผู้แนะนำให้คำปรึกษาที่ดี
4. ประเมินผลการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 30) ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารในการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในและหลักสูตร
2. ร่วมประชุมวางแผนกับคณะครูในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
3. สนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนขวัญและกำลังใจ
4. เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีทางการศึกษาแก่ครู
5. กระตุ้นให้ครูเกิดการตื่นตัวอยู่เสมอในด้านวิชาการ
6. ติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน

กระทรวงศึกษาธิการ (2543, หน้า 12) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารในการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

1. ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง
2. บริหารและจัดการแบบมีส่วนร่วม
3. สร้างขวัญกำลังใจ
4. สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครอง และหน่วยงานอื่น
5. สนับสนุนด้านงบประมาณ ยานพาหนะ และอำนวยความสะดวกทุกด้าน
6. สร้างเครือข่ายกับโรงเรียน และสถาบันผลิตครูเพื่อการพัฒนาโรงเรียน

7. ประสานงานกับหน่วยงานนิเทศ และสถาบันผลิตครูในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนในการพัฒนาบุคลากร และโรงเรียน

อเนก ส่งแสง (2540, หน้า 137-138) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการปฏิบัติงานและความช่วยเหลือในการทำงานของครูเป็นคณะไม่ใช่ต่างคนต่างทำส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ ทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เคารพหลักการและเหตุผล และช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานได้สะดวก มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ มีเวลาปฏิบัติงาน และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. กำหนดวิธีการหาข้อมูล ศึกษาปัญหาและข้อบกพร่องตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ของงานวิชาการในโรงเรียน เช่น เยี่ยมชั้นเรียน และสังเกตการสอน ปรึกษาหารือกับครูเป็นรายบุคคลและคณะ จัดให้มีการประเมินผลงานทางวิชาการของโรงเรียน ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิชาการต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงงาน รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียน ผู้นำ ท้องถิ่น

3. กำหนดวิธีกิจกรรมการนิเทศภายใน เช่น การปฐมนิเทศครูใหม่ให้เข้าใจในการทำงานตามนโยบายของโรงเรียนด้วยการแนะนำ ชี้แจงหรือจัดพี่เลี้ยงให้ จัดครูที่มีประสบการณ์สาธิตการสอน จัดประชุมครูเกี่ยวข้องกับงานวิชาการตามระดับชั้น และกลุ่มประสบการณ์เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอน การวางโครงการเฉพาะเรื่อง จัดให้มีการอบรมครูเชิงปฏิบัติการ เช่น การจัดทำอุปกรณ์การสอนการจัดทำกำหนดการสอน การสัมมนาทางวิชาการ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนการสอน จัดให้ครูมีเอกสารทางวิชาการ เช่น หลักสูตร แผนการสอน คู่มือครู หนังสือประกอบการค้นคว้า จัดไว้มุมใดมุมหนึ่งของห้องสมุด หรือห้องพักครู เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครู ส่งเสริมกระตุ้นให้ครูทดลองสอน และมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ จัดให้มีการเยี่ยมเยียนชั้นเรียน หรือชมการเรียนการสอนในโรงเรียนอื่นที่ทำให้เกิดแนวความคิดในการปรับปรุงการเรียนการสอน จัดให้ครูเลือกวัสดุและจัดหาสื่อการสอน เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ ประเมินตัวเองเพื่อให้ครูรับผิดชอบต่อผลงานที่จะปฏิบัติและมีการพัฒนาวิธีการสอนโดยการให้ครูบันทึกกิจกรรมการสอนและปฏิบัติงานและมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูด้วยตนเอง ร่วมวางแผนกับศึกษานิเทศก์ในการปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนประเมินคุณภาพของห้องเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

รูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน

รูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นจัดว่ามีหลายรูปแบบด้วยกัน การนำไปใช้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารที่จะเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพและขนาดของโรงเรียน

ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เสนอแนะรูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้ (กรองทอง จิรเดชากุล, 2550, หน้า 5)

1. เน้นทางด้านวิธีการนิเทศ โดยแบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ

1.1 การนิเทศทางตรง คือ ผู้นิเทศทำการนิเทศต่อครูหรือผู้รับการนิเทศโดยตรง ไม่ต้องผ่านสื่อชนิดอื่น เช่น การปรึกษาหารือ การสังเกตการสอน การประชุม เป็นต้น

1.2 การนิเทศทางอ้อม คือ การนิเทศโดยใช้สื่อเป็นตัวกลางในการนิเทศ เช่น นิเทศทางวิทยุโรงเรียน โทรทัศน์ หรือส่งเอกสารให้ศึกษาค้นคว้า เป็นต้น

2. เน้นทางด้านผู้รับการนิเทศ เมื่อพิจารณาทางด้านผู้รับการนิเทศ สามารถแบ่งรูปแบบการนิเทศภายในออกเป็น 2 ลักษณะเช่นกัน คือ

2.1 การนิเทศเป็นรายบุคคล หมายถึง การได้รับการนิเทศครั้งละคนเพื่อแนะนำช่วยเหลือโดยตรงต่อผู้รับการนิเทศ เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งงานให้ทำและมอบหมายงานให้ค้นคว้า เป็นต้น

2.2 การนิเทศเป็นกลุ่ม หมายถึง การให้การนิเทศครั้งละหลาย ๆ คน เช่น สนทนาวิชาการ ประชุมปฏิบัติการ ค้นคว้าวิจัย การสร้างสื่อ การอบรมสัมมนา เป็นต้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดว่าการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภาระสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามขนาดและสภาพของโรงเรียนประถมศึกษาโดยทั่วไปแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดให้มีการนิเทศภายในโดยกำหนดตัวผู้รับผิดชอบการนิเทศได้ 3 รูปแบบ คือ

2.2.1 การนิเทศโดยผู้บริหารเอง ซึ่งเหมาะสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้นหรือพอดีกับชั้นเรียน การนิเทศแบบนี้มีข้อจำกัดค่อนข้างมาก เนื่องจากบุคลากรมีน้อย ผลสำเร็จของการนิเทศจึงขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารเป็นสำคัญ

2.2.2 การนิเทศโดยผู้บริหารและผู้ที่ผู้บริหารมอบหมาย วิธีนี้ผู้บริหารจะมอบหมายให้ครูที่เห็นว่ามีความรู้ความสามารถร่วมเป็นผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน การจัดบุคลากรการนิเทศตามวิธีการนี้เหมาะสาหรับโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีครูเกินชั้นเรียน

2.2.3 การนิเทศโดยผู้บริหารและกลุ่มครู การจัดบุคลากรการนิเทศแบบนี้เหมาะสำหรับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ซึ่งมีครูเป็นจำนวนมาก ลักษณะการนิเทศเป็นการสนับสนุนให้กลุ่มครูซึ่งเป็นกลุ่มย่อย ได้ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาการเรียนการสอน ลักษณะของการจัดกลุ่มจะทำได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

2.2.3.1 กลุ่มแนวนอน คือ กลุ่มชั้นที่มีได้ครบ 6 กลุ่ม คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือ 3 กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง โดยแบ่งเป็นกลุ่มชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2 กลุ่มชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-4 กลุ่มชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6

2.2.3.2 กลุ่มแนวตั้ง เป็นการจัดกลุ่มตามลักษณะของการสอน ซึ่งจะแบ่งตามกลุ่มประสบการณ์ในลักษณะนี้จะมีสมาชิกในกลุ่มประมาณกลุ่มละ 6 คน หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544)

กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542, หน้า 145) ได้กล่าวว่า กิจกรรมการนิเทศเป็น เครื่องมือที่จะช่วยให้การนิเทศบรรลุมุ่งหมายของการนิเทศ ซึ่งกิจกรรมการนิเทศแต่ละชนิดให้ประสบการณ์แตกต่างกันไป กล่าวคือ บางกิจกรรมจะทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับประสบการณ์สูง แต่บางกิจกรรมก็ทำให้เกิดประสบการณ์ในระดับต่ำ สิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องพิจารณาก็คือระดับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นที่พอใจหรือไม่กิจกรรมใด ควรจะนำมาใช้ในสถานการณ์ใดเพื่อประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ การประชุมเพื่อศึกษาปัญหาและลงมือปฏิบัติจริง การประชุมปฏิบัติการนี้จะจัดขึ้นเมื่อพิจารณาแล้วว่าเป็นความต้องการของครูและสมาชิกทุกฝ่ายในโรงเรียน เช่น การทำแผนการสอน บทเรียนสำเร็จรูป เป็นต้น การประชุมเชิงปฏิบัติการนี้อาจใช้เวลาช่วงหนึ่ง คือ ทั้งภาคการศึกษาหรือตลอดปีการศึกษา ทั้งนี้ แล้วแต่ความต้องการของครูหรือเนื้อเรื่อง ทั้งนี้ ผู้บริหารและผู้นิเทศที่เห็นความสำคัญยอมรับและเห็นด้วยที่จะให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียน อาจพิจารณาถึงกลวิธีที่จะช่วยให้ขั้นตอนและกระบวนการในริเริ่มและดำเนินงานสำเร็จ

2. การอบรมสัมมนา เป็นส่วนหนึ่งของงานนิเทศและนิยมจัดทากันมาก เมื่อมีปัญหาในทางปฏิบัติหรือต้องการจะเน้นเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ เช่น การเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นต้น การอบรมสัมมนาไม่ได้มุ่งแต่เพียงให้ครูมีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานเท่านั้น การอบรมยังมุ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่คณะครูด้วย นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานและแสวงหาทางก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

3. การสังเกตการเรียนการสอน เป็นเทคนิคพื้นฐานอย่างหนึ่งของการนิเทศที่มีประโยชน์ต่อการปรับปรุงการสอน ครูทุกคนไม่ว่าจะเป็นครูใหม่หรือครูครูเก่าจะได้รับประโยชน์จากการสังเกตการสอนของครูอื่นที่มีความชำนาญ ยิ่งถ้าเป็นครูบรรจุใหม่ การสังเกตจะให้ครูใหม่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดห้องเรียน จัดแบ่งกลุ่มนักเรียน และการวางแผนการสอน นอกจากนี้การสังเกตการเรียนการสอนยังช่วยให้ผู้นิเทศกับผู้ได้รับการนิเทศได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายหลังจากการสังเกตการสอน ซึ่งนับว่าได้ประโยชน์ร่วมกัน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน เพราะกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีจานวนมาก จะได้เลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน

แฮริส (Harris, 1985, pp. 17-87) ได้เสนอกิจกรรมสาหรับการนิเทศภายในไว้ 23 กิจกรรม ดังนี้ 1) การบรรยาย 2) การบรรยายที่มีสื่อประกอบ 3) การประชุมกลุ่ม 4) การดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ 5) การฟังเทป วิทยุ 6) การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ 7) การสังเกตภายในโรงเรียน 8) การสาธิต 9) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 10) การสัมภาษณ์เฉพาะบางเรื่อง 11) การสัมภาษณ์ทางอ้อม 12) การอภิปราย 13) การอ่าน 14) การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ 15) การระดมสมอง 16) การบันทึกวีดีทัศน์ 17) การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ 18) การประชุมกลุ่มย่อย 19) การพาไปทัศนศึกษา 20) การเยี่ยมเยียน 21) บทบาทสมมุติ 22) การเขียน 23) การปฏิบัติตามคำแนะนำ

จากกิจกรรมทั้งหมดที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีหลากหลายวิธี ดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการนิเทศภายในควรเลือกให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหา ลักษณะของงานในโรงเรียน เพื่อประโยชน์โดยตรงที่ผู้รับการนิเทศจะได้รับ และเพื่อให้การใช้กิจกรรมนั้นได้รับประสิทธิภาพสูงสุด

กระบวนการในการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จของการบริหารการศึกษา การนิเทศภายในโรงเรียนมีลักษณะของการปฏิบัติเช่นเดียวกับกิจกรรมอื่น ๆ คือ ต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานต่อเนื่องเป็นระบบ ด้วยเหตุผลที่ว่าจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่าย ต้องอาศัยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การนิเทศภายในโรงเรียน จึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อยึดเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

สงัด อุทรานนท์ (2530) หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการนิเทศไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. กระบวนการวางแผน
   1.1 การวางแผนการนิเทศ
   1.2 การสร้างความเข้าใจและการให้ความรู้
2. การปฏิบัติการนิเทศ
3. การสร้างขวัญและกาลังใจ
4. การประมวลผลการนิเทศ

วัชรา เล่าเรียนดี (2542, หน้า 27-28) ได้เสนอถึงกระบวนการนิเทศภายในที่เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. เลือกประเด็นหรือเรื่องที่สนใจจะปรับปรุงและพัฒนา

3. นำเสนอโครงการที่จะพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบเพื่ออนุมัติการดำเนินการ

4. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ

5. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วัน เวลา ที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือเพื่อและเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

6. ดำเนินการตามแผนการนิเทศที่ได้วางไว้โดยครูและผู้นิเทศ

7. สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จ

นอกจากนี้สามารถนำกระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาได้อีกด้วย ดังเช่น กระบวนการบริหารของ กูลิคและเออร์วิค (Gulick & Urwick, 1973, p. 23) ซึ่งได้รับความนิยมยกย่องมากที่สุด โดยมีชื่อว่า POSDCORB และมีขั้นตอนที่จะกล่าวถึง ดังนี้

1. Planning (P) หมายถึง การวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีงานอะไรบ้างที่ต้องปฏิบัติตามลำดับ วางแผนวิธีปฏิบัติ พร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการ

2. Organizing (O) หมายถึง การจัดรูปโครงการ หรือเค้าโครงการ หรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อย หรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมด้วยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่องาน สัมพันธ์กันตามลำดับขั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นกันไป

3. Staffing (S) หมายถึง การบริหารงานอันเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ทุกประเภทของหน่วยงาน การบริหารงานบุคคลดังกล่าว รวมตั้งแต่การแสวงหาคนมาทำงานการบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลที่บรรจุแต่งตั้งไว้แล้ว การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้นและการลดขั้นตลอดจนการพ้นจากงาน และการบำรุงรักษาสภาพการทางานที่ดีและมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ตลอดไป

4. Directing (D) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ หลังจากได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบแล้ว รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคาสั่งนั้น ๆ ในฐานะผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน

5. Coordinating (Co) หมายถึง การประสานงานหรือสื่อสัมพันธ์หน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การหรือสำนักงานใหญ่ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน แต่ทุกหน่วยงานทำงานประสานกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การหรือหน่วยงานใหญ่ร่วมกัน

6. Reporting (R) หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชา หรือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งเบื้องบนและเบื้องล่าง การเสนอรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะ สะดวกแก่การประสานงานกับหน่วยอื่น ๆ ในขณะเดียวกันควรเสนอรายงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทราบด้วย จะเป็นการสร้างขวัญและกาลังใจในการปฏิบัติงานด้วย

7. Budgeting (B) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงิน การวางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชี และการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินหรือตรวจสอบบัญชีโดยรอบคอบ และรัดกุม

จากกระบวนการนิเทศภายในดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในจะช่วยให้การดาเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นั้นต้องดาเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการดำเนินการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

ขอบข่ายการนิเทศการศึกษา

การดำเนินการนิเทศการศึกษาตามขอบข่ายของงาน ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารนั้น เพื่อให้บรรลุตามภารกิจของงานและเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

ไพศาล ทองเนื้อแปด (2547, หน้า 69-71) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายการนิเทศการศึกษามี 9 ด้าน ดังนี้ 1) การนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การนิเทศการเรียนรู้ที่เน้นคุณธรรม 3) การนิเทศการจัดการกระบวนการเรียนรู้ 4) การนิเทศการจัดแหล่งเรียนรู้ 5) การนิเทศการวัดและประเมินผลการศึกษา 6) การนิเทศการจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 7) การนิเทศความมุ่งหมายของหลักสูตรทุกระดับ 8) การนิเทศการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน 9) การนิเทศการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

ประจักษ์ โพพิจิตร (2549, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การนิเทศการศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุน แนะนำ ช่วยเหลือ ครูผู้สอนในการพัฒนาการเรียนการสอนอันส่งผลให้นักเรียนให้มีคุณภาพโดยมีขอบข่ายการนิเทศการศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการเรียนการสอน 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านสื่อการเรียนและแหล่งเรียนรู้ 5) ด้านวัดผลและประเมินผลการศึกษา

ลูซิโอและแมคเนียล (Lucio & McNeil, 1962) ได้กล่าวไว้ว่า ขอบข่ายการนิเทศการศึกษามี 6 ประการ ดังนี้ 1) มีหน้าที่วางแผนร่วมกับครูเป็นรายบุคคล และเป็นหมู่คณะในการกำหนด

นโยบาย และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา 2) มีหน้าที่ในการบริหาร โดยวินิจฉัย สั่งการ ประสานงาน และกำหนดแนวทางที่จำเป็น 3) มีหน้าที่นิเทศการศึกษา โดยการให้คำปรึกษาหารือเป็นรายบุคคล และเป็นหมู่คณะ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอน 4) มีหน้าที่พัฒนาหลักสูตร โดยมีส่วนร่วมโดยตรง ในการกำหนดจุดมุ่งหมาย เลือกเนื้อหา วิชา สร้างคู่มือครู และการคิดเลือกอุปกรณ์การสอน 5) มีหน้าที่สาธิตการสอน โดยเป็นผู้จัดให้มีการสาธิต หรือสาธิตการสอนด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับวิธีการสอน และการใช้อุปกรณ์การสอน รวมทั้งการช่วยเหลือด้านอื่น ๆ แก่ครูผู้กำลังสอนในชั้นเรียน 6) ทำการวิจัยอย่างมีระบบแบบแผน เช่น การสำรวจ การทดลอง และศึกษาค้นคว้า แนวคิดต่าง ๆ ที่ดี เพื่อเผยแพร่ให้ครูนำไปใช้ในชั้นเรียน

แฮร์ริส (Harris, 1985) ได้กล่าวไว้ว่า ขอบข่ายการนิเทศการศึกษามี 10 ประการ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดระบบการเรียนการสอน 3) การบริหารงานบุคคล 4) การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก 5) การจัดฝึกอบรมครูประจำการ 6) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ 7) การปฐมนิเทศครูใหม่ 8) การจัดบริการพิเศษแก่ครู 9) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 10) การประเมินผล

นอกจากนั้น กลิคแมน (Glickman, 2007) ได้เสนอแนวคิดในการจัดการนิเทศการศึกษาไว้ว่าประกอบด้วยงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct assistant to teacher) 2) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) 3) งานพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนากลุ่ม (Group development) 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในโรงเรียน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กระบวนการนิเทศการศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุน แนะนำ ช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาการเรียนการสอนอันส่งผลให้นักเรียนให้มีคุณภาพ แนวคิดในการการนิเทศงานภายในมีหลายรูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยใช้แนวคิดนี้ของ กลิคแมน (Glickman, 2007) ทำการวิจัย

การนิเทศภายในของโรงเรียน ตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman)

กลิคแมน (Glickman 2007, p. 23) ได้เสนอแนวคิดในการจัดการนิเทศการศึกษาไว้ว่าประกอบด้วยงาน 5 ด้าน ได้แก่ การช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct assistant to teacher) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Staff development) การพัฒนากลุ่ม (Group development) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action research) ซึ่งมีรายละเอียดของการนิเทศด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (direct assistant to teacher)

กลิคแมน (Glickman, 2007, p. 301) กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct assistance to teachers) เป็นการให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน ในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอน รวมทั้งการให้ความห่วงใยช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ

นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน มีดังนี้

1. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical supervision)

การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง การดำเนินการนิเทศที่ออกแบบไว้ สำหรับปรับปรุงประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียนโดยการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้นิเทศ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (Glickman, 2007, pp. 301-306) ได้แก่

ขั้นที่ 1 การประชุมครูก่อนการสังเกต ผู้นิเทศร่วมประชุมกับครูผู้สอนเพื่อพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ก่อนที่จะสังเกตการการสอนของครู เพื่อให้ผู้นิเทศเข้าใจกันอย่างชัดเจน เช่น เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกต ความต้องการเน้นการสังเกตที่จุดใดเป็นพิเศษ วิธีการและรูปแบบของการ สังเกตที่จะนำไปใช้ เวลาที่จะใช้สำหรับการสังเกต และกำหนดเวลาที่จะใช้ประชุมหลังการสังเกต

ขั้นที่ 2 การสังเกตชั้นเรียน ขั้นนี้จะเป็นช่วงเวลาที่ต้องติดตามพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในขั้นแรก ผู้สังเกตจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น นับความถี่ของตัวแปรด้านต่าง ๆ (Categorical frequencies) พิจารณาตัวชี้ทางกายภาพ (Physical Indicators) ตัวชี้ด้านการปฏิบัติ (Performance indicators) การพรรณนาแบบเปิดกว้าง (Detached open-ended native) การสังเกตโดยการมีส่วนร่วม (Participant observation) การสังเกตโดยใช้แบบสอบถามเฉพาะเจาะจง (Focused questionnaire observation) เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และตีความหมาย หลังจากการสังเกตการสอนและได้ข้อมูลของครูมาแล้ว ผู้นิเทศจะเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลนั้นโดยใช้การนับความถี่ตัวแปรบางตัวที่เกิดขึ้นรวมทั้งค้นหาตัวชี้วัดบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงแปลความหมายข้อมูล

ขั้นที่ 4 การประชุมครูภายหลังการสอน การประชุมครูภายหลังการสังเกต เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลป้อนกลับและได้ร่วมอภิปรายกับข้อมูลเหล่านั้น เพื่อนาผลไปใช้วางแผนปรับปรุงการสอน

ต่อไป ผู้นิเทศควรเลือกใช้รูปแบบการนิเทศ (ทางตรง ทางอ้อม หรือการนิเทศแบบมีส่วนร่วม) ตามความจำเป็นและความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของครู

ขั้นที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นตอนทั้ง 4 การวิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นตอนทั้งสี่จะเป็นการใช้เวลาเพื่อพิจารณาและทบทวนรูปแบบ รวมทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การประชุมครั้งแรก (Preconference) ไปจนถึงการประชุมครั้งหลังสุด (Post conference) ว่า มีสิ่งใดพร่องและต้องการแก้ไขในจุดใดบ้าง การวิพากษ์วิจารณ์อาจทำได้หลังสิ้นสุดการประชุมในขั้นสุดท้ายประมาณ 2-3 วัน และควรเป็นการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ สำหรับวิธีการนั้นควรเป็นการสรุปผลอย่างสั้น ๆ กะทัดรัด และได้ใจความ

2. การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer coaching)

กลิคแมน (Glickman, 2007, pp. 308-311) ได้เสนอรูปแบบในการช่วยเหลือครูโดยเพื่อนนิเทศเพื่อน จากแนวคิดของผลการศึกษาวิจัยที่พบว่าผลการเรียนรู้โดยวิธีการต่าง ๆ ของคนเราแตกต่างกัน แต่คนเราจะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดจากการสอนคนอื่น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถนำไปจัดรูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เพื่อนได้การนิเทศแบบเพื่อน (Peer coaching) เป็นกระบวนการที่ครูผู้สอนสองคนหรือมากกว่านั้นได้มาทำงานร่วมกันเพื่อสะท้อนถึงการปฏิบัติงานในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลากหลาย เช่น มีการสอนร่วมกันเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน เป็นผู้ควบคุมเป็นเพื่อนร่วมงานกัน เป็นผู้ควบคุมและตรวจสอบเป็นผู้ร่วมในการวางแผนบทเรียน เป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เป็นทีมศึกษาเป็นคณะผู้พัฒนาหลักสูตร พัฒนาสื่อการสอน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอนที่ได้ถ่ายทอดสู่ผู้อื่น

3. การให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ (Other forms assistance)

กลิคแมน (Glickman, 2007, pp. 311-312) ได้เสนอรูปแบบของการช่วยเหลือครูโดยตรงอื่น ๆ อีก 6 รูปแบบดังนี้ 1) การสาธิตการสอน 2) การเข้าร่วมสอนด้วย 3) การให้ความช่วยเหลือโดยจัดหาสื่อ 4) การให้ความช่วยเหลือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 5) การให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา 6) การเฝ้าติดตาม

การสื่อสารที่ดีของครู การสังเกตการณ์สอนที่มีคุณภาพ การให้ข้อมูลป้อนกลับหลังการนิเทศการสอน และการร่วมอภิปรายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ภายใต้การดำเนินการนิเทศแบบคลีนิค และการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสามารถทาให้ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยศึกษานิเทศก์ก็ต้องเป็นผู้ที่เข้าถึงได้ง่าย มีการประเมินแบบกัลยาณมิตร จัดตารางเวลาการพบปะเพื่อปรึกษาหารือ การช่วยเหลือครูโดยตรงควรแยกจากการประเมินผลการสอนเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อมั่นที่จะร่วมกิจกรรมยอมรับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในรูปแบบของการปฏิบัติงานร่วมกัน (Glickman, 2007, p. 314)

โกลด์แฮมเมอร์, แอนเดอร์สัน และคราจิวสกี้ (Goldhammer, Anderson, & Krajewski, 1980, p. 324) กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีดังนี้ 1) เป็นเทคโนโลยีสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอน 2) เป็นการดำเนินงานที่มีการวางแผน และจัดให้มีขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน 3) เป็นการนิเทศที่ยึดจุดประสงค์เป็นสำคัญและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของครูและนักเรียน 4) ยึดสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ 5) ต้องการความเชื่อมั่น และจริงใจต่อกัน ซึ่งจะแสดงออกในการเข้า ใจซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนและการอุทิศตนเองในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 6) เป็นการดำเนินอย่างเป็นระบบ แต่ในบางสถานการณ์ก็สามารถยืดหยุ่นได้ และมีการเปลี่ยนแปลง ตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง 7) เป็นการสร้างหรือแสวงหาแนวทางในการประสานระหว่างการวางแผนการสอนในอุดมคติกับพฤติกรรมการสอนจริง 8) ผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสอนมากกว่าครู 9) ผู้นิเทศต้องได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศผู้เรียนโดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง

2. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

กลิคแมน (Glickman, 2007, pp. 351-368) ได้เสนอแนวความคิดในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional development) เพื่อปรับปรุงการสอนของครูให้ส่งผลไปสู่นักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นองค์ประกอบของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional development) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และระดับความคิดเชิงนามธรรมของครู เพราะครูมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเอาใจใส่ต่อกิจกรรม การได้รับข้อมูล การพิจารณาถึงผลกระทบต่อประสบการณ์ของครูจึงช่วยให้เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับครูมากยิ่งขึ้น สิ่งที่ควรพิจารณาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ มีดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ประโยชน์จริง 2) มีการวางแผนระยะยาวไว้หรือไม่เกี่ยวกับการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา 3) หลอมรวมเป้าหมายส่วนตัวกับเป้าหมายของหน่วยงาน 4) การฝึกแนวคิดเชิงรูปธรรม 5. การปฏิบัติร่วมกันในกลุ่มย่อย 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยกลุ่มเพื่อน 7) การฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ 8) ฝึกทักษะที่ใช้ในการพัฒนา 9) การทดลอง กระตุ้น ให้แรงเสริม 10) การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ 11) เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

หลักการจัดกิจกรรมเพื่อให้บริการในการพัฒนาครูทางวิชาชีพ (Professional development) (Glickman, 2007, pp. 351-368) มีดังนี้

1. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับต่ำ (Low abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) ในระดับเบื้องต้น จะไม่มีประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ทักษะที่จำเป็นต่อการสอน ควรเน้นการให้ข้อมูล การสาธิต และการปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษ และขั้นตอนสุดท้ายของการประชุมปฏิบัติการควรเน้นให้มีความเข้าใจต่อประเด็นสำคัญที่จะได้รับ

2. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับปานกลาง (Moderate abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) อยู่ในระดับบูรณาการได้ ควรจัดกิจกรรมด้านการปฏิบัติในห้องเรียน การสังเกต การให้ข้อมูลย้อนกลับ และข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศและเพื่อนร่วมงานโดยเริ่มด้วยการอธิบาย และสาธิต เพื่อประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปรับปรุงการสอน

3. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับสูง (High abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) อยู่ในระดับคิดสร้างสรรค์ได้ ควรจัดกิจกรรมที่เน้นการทดลอง การปรับปรุงการระดมสมอง และการแก้ปัญหากลุ่ม เพื่อปรับปรุงทักษะที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สุทธนู ศรีไสย์ (2537, หน้า 86) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพเป็นการสนับสนุนการจัดทำแผนการให้บริการเสริมวิชาการโดยเน้นไปยังแต่ละบุคคลไปจนถึงผู้มีส่วนร่วมทั้งหมด และพบว่าส่วนใหญ่ครูผู้สูอนมีระดับความสนใจและความต้องการแตกต่างกัน แนวทางที่ดีที่สุดสำหรับการค้นหาคำตอบดังกล่าวควรใช้คำถามปลายเปิดอย่างง่าย ๆ กับครูที่มีส่วนร่วมทุกคน จากคำตอบที่ได้รับจากครูผู้สอนทั้งหมดนำมาจัดกลุ่มตัวแปรที่คล้าย ๆ กันไว้ในข้อเดียวกัน ซึ่งแต่ละคนอาจจะมีความเห็น แตกต่างกันไป ในการดำเนินการถ้าหัวข้อเป็นเรื่องง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน สามารถจัดบริการให้กับครูเป็นกลุ่มใหญ่ได้ ถ้าเรื่องนั้นต้องการบริการให้กับครูแต่ละคน ก็สามารถจัดบริการให้ได้โดยใช้วิธีจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มย่อย

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน ความเข้าใจในผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม

3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group development)

กลิคแมน (Glickman, 2007, pp. 321-323) ได้เสนอบทบาทของผู้นิเทศในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนว่าเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา โดยผู้นิเทศจะต้องพิจารณาบทบาทต่าง ๆ ของสมาชิกก่อนดำเนินการ คือการหาคำตอบว่ามีพฤติกรรมใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนและ

สมาชิกแต่ละคนเหล่านี้ได้แสดงบทบาทของตนมาแล้วมากน้อยเพียงใด มีบทบาทอะไรบ้างที่เกิดขึ้นมาแล้วและที่ยังขาดอยู่ โดยตระหนักว่าบทบาทที่เน้นงานและเน้นตัวบุคคลคือหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่ทุกคนต้องปฏิบัติ

กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความกลมเกลียวสามัคคีในกลุ่มคือกลุ่มที่มีผู้นำที่ดี สามารถทำให้กลุ่มดำเนินการได้ดี ผู้นำควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพโดยธรรมชาติ ผู้นำควรรู้องค์ประกอบในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มอย่างชัดเจน สามารถขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ใช้ความแตกต่างของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนเลือกรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมให้กับกลุ่มได้ (Glickman, 2007, p. 322)

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 101) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม คือ การเรียนรู้ทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่ม ต้องพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทที่เน้นงานและบุคคลมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้ว และบทบาทใดที่ของสมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม ผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่าบทบาทยังไม่ถูกต้อง ควรจะต้องเพิ่มเติมบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกกับผู้นำกลุ่ม การทำงานกลุ่มหรือทำงานเป็นทีม เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา การที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะสร้างหรือพัฒนากลุ่ม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้กับสมาชิก จะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งในลักษณะของบุคคลและของกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มต้องมีอิสระในการแดสงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ประกอบด้วย

1. การจัดการให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาร่วมกันเพื่อการมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

2. การจัดการเพื่อให้มีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาร่วมกัน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการวางแผนจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนในการใช้วิธีการระดมสมองโดยการใช้คำถามและการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อประกอบการพิจารณา และเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

3. การบริหารจัดการเพื่อให้ทีมทำงานอย่างมีความสุข การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้เมื่อทุกฝ่ายมีความเต็มใจ และพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันควรมีการแบ่งงานให้ชัดเจน เหมาะสมกับวัย ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละคน ในขณะเดียวกันก็ให้มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิ ทธิภาพในการทำงานควรให้เกียรติซึ่งกันและกันในการร่วมคิดร่วมทำ โดยเฉพาะผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนไม่ควรใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการสกัดกั้นความคิดเห็นของผู้อื่นจะทำให้ผู้ที่ทำงานเป็นทีมหมดขวัญและกำลังใจ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนากลุ่ม โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ให้กับสมาชิก วิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม บทบาทของสมาชิก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการพัฒนากระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม

4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development)

หลักสูตรตามทัศนะของกลิคแมน (Glickman, 2007, p. 11) หมายถึง ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดต้องมีลักษณะดังนี้

1. เป็นชุด คือลำดับของประสบการณ์การเรียน (Sequence)
2. มีความต่อเนื่อง คือความยาวนานของช่วงเวลาของประสบการณ์
3. มีขอบเขต คือกรอบของประสบการณ์การเรียน
4. มีความสมดุล คือระดับของความสัมพันธ์และความสอดคล้องระหว่างหัวเรื่อง (Balance) อย่างเหมาะสม รูปแบบของหลักสูตร มี 3 รูปแบบ ดังนี้ (Glickman, 2007, pp. 388-389)

1. รูปแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral objective) เป็นหลักสูตรที่จัดแบ่งเนื้อหาสาระของการเรียนออกเป็นหน่วยย่อยตามข้อเท็จจริง หรือทักษะที่สำคัญของขอบเขตเนื้อหา แต่ละวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมจะต้องมีส่วนสัมพันธ์และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล

2. รูปแบบการเชื่อมโยงความคิดรวบยอด (Webbing and conceptual mapping) เป็นหลักสูตรที่กำหนดเนื้อหาหลักและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสำคัญกับเนื้อหาหลักให้ผู้เรียนปฏิบัติ เป็นการบูรณาการความรู้ ทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนในการเรียนรู้เนื้อหาหลักที่กำหนดขึ้น ผู้จัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรแบบนี้จะพิจารณาองค์ประกอบในหลายๆ ด้านของการเรียนรู้ โดยผ่านกิจกรรมการอ่าน การเขียน การฟัง และการสร้างสรรค์ แล้วบูรณาการความรู้หลายด้านนั้น เข้าไว้เป็นประเด็นเดียวกัน รูปแบบของหลักสูตรนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกิจกรรมสหสาขาวิชา ได้แก่ สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ฯลฯ

3. รูปแบบการเน้นผลที่จะได้รับ (Results-only format) เป็นหลักสูตรที่กำหนดเป้าหมายของการเรียนและอาจจะกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยเปิดกว้างให้สามารถใช้สื่อ กิจกรรม วิธีการได้เอง เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรตามทัศนะของกลิคแมน จะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาจะเป็นเพียงการเลียนแบบ (Imitative) ครูผู้สอนจะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติเท่านั้น ส่วนผู้พัฒนาที่เป็นครูผู้สอนในระดับกลาง หลักสูตรแบบเชื่อมโยงแนวความคิดรวบยอดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และข้อเสนอแนะต่าง ๆ การพัฒนาลักษณะนี้เรียกว่าการพัฒนาแบบประสานงาน (Meditative) ครูผู้สอนจะแก้ไข ปรับปรุงวิชาที่สอน ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันทีทันใด สำหรับกลุ่มที่พัฒนาถือว่าครูเป็นผู้เชี่ยวชาญและยึดเอา รูปแบบหลักสูตรประเภทเน้นผลงาน (Results-only) กลุ่มนี้จะพิจารณาว่านักเรียนคนไหนเหมาะสมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกับครูคนใด การเรียนการสอนของนักเรียนและครูโดยใช้หลักสูตรประเภทนี้ จะเรียกว่าการพัฒนาแบบสร้างสรรค์ (Creative) นอกจากการนี้ ครูจะใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งระดับการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตรมี 3 ระดับ มีดังนี้ (Glickman, 2007, pp. 390-391)

ระดับที่ 1 การเลียนแบบ-บำรุงรักษา ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารหรือหน่วยเหนือ มักใช้ตารา หนังสือคู่มือ และกิจกรรมที่ต้องทำเป็นประจา

ระดับที่ 2 ประสานงาน ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับนวัตกรรมหรือเนื้อหาหลักสูตรที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ต่าง ๆ จะปรับเปลี่ยนเนื้อหาของหลักสูตรอยู่เสมอและคำนึงถึงแหล่งที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรอีกด้วย เช่น กลุ่มเพื่อน นักเรียน ผู้ปกครองทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน

ระดับที่ 3 ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยพิจารณาปัญหา ตั้งสมมุติฐาน และหาวิธีการปัญหาและมักทดลองเพื่อหาคำตอบในชั้นเรียนอยู่เสมอ ครูกลุ่มนี้มักมีมนุษยสัมพันธ์ และสามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นได้ดี จะใช้ผลงานวิจัยประกอบการตัดสินใจ ปรับปรุงความต้องการของชุมชนมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2546, หน้า 35) กล่าวว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว (Blue print) ของการจัดโปรแกรมการศึกษาเพราะหลักสูตรบอกให้ทราบถึงจุดประสงค์ของการเรียนการสอนสาระที่เด็กเรียน วิธีการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้

อดิศักดิ์ สิงห์สีโว (2554, หน้า 157) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่าหมายถึง แนวทางที่สถานศึกษาใช้ในการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้ เรียนให้สามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

อรนันท์ นิ่มนุช (2550, หน้า 89) ให้ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง เนื้อหากิจกรรมและประสบการณที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม ตามความเหมาะสมกับวัยของเด็ก ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ได้รับทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ตอบสนองต่อความต้องการความสนใจของเด็ก สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและสังคม และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ฆนัท ธาตุทอง (2550, หน้า 5) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคม ให้มีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวังเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดหมาย ที่กำหนดไว้ โดยมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคล สามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุน และสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ทำให้ผู้ เรียนค้นพบ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ที่แท้จริงของตนเอง และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ ยังเป็นโครงการ แผนงาน ข้อกำหนด ที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษา ครู อาจารย์ และผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็น ระบบ

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 255) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีความจำเป็น และสำคัญต่อหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนอย่างยิ่ง ซึ่งจะทำได้ดีจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และวิธีการดำเนินการ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษาไทย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญหลักต่อการจัดการศึกษา

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การมีส่วนร่วมของ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผล การใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน และสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action research)

การวิจัยในชั้นเรียน (Action research) เป็นรูปแบบการวิจัยชนิดหนึ่งที่เน้นกระบวนการ ให้ได้ข้อมูลเพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภท เช่น การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้าง ประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร โดยมีขั้นตอน การดำเนินการ (Glickman, 2007, pp. 405-420) ดังนี้ 1) ค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน 2) วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดชนิดของข้อมูลที่ต้องการ วิธีการรวบรวมข้อมูล และแหล่ง หรือทรัพยากรที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) ประเมินผล วิเคราะห์ แปลผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายและจุดประสงค์ 5) สรุป อภิปราย คำแนะนำสำหรับ

การช่วยเหลือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การทำงานของเรากับโรงเรียนโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนนำไปสู่การแนะนำเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณภาพการวิจัยของครู อันดับแรก มันเป็นสิ่งสำคัญของครูที่ต้องได้รับการเตรียมพร้อมขั้นพื้นฐานในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์มูล ขณะนี้เราจะไม่พูดถึงการทำให้ครูกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติตรงกันข้าม ครูควรจะได้รับการแนะนำวิธีการ เก็บรวบรวมข้อมูลหลาย ๆ แบบทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อีกทั้งครูยังจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการทบทวนและการเขียนสรุปข้อมูลด้วย

ประการที่สอง ต้องมั่นในว่าไม่มีครูหรือนักเรียนอยู่ในความเสี่ยงด้านวิชาการ ด้านสังคม หรือความเสี่ยงด้านอารมณ์ สภาพการจัดการโรงเรียนควรจะกำหนดข้อแนะนำด้านจริยธรรมสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติ ตลอดจนกระบวนการในการทบทวนข้อเสนอของการวิจัยเพื่อให้มั่นใจได้ว่าเป็นไปตามข้อแนะนำ

ประการที่สาม ทีมวิจัยเชิงปฏิบัติการต้องมีแหล่งข้อมูล ๆ ข้อมูลที่สำคัญที่สุดสำหรับครูนักวิจัย คือ เวลาในการวางแผนการวิจัยปฏิบัติการ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และการปฏิบัติตามแผนงาน สุดท้ายครูต้องได้รับโอกาสในการแลกเปลี่ยนการวิจัยในกลุ่มโรงเรียน หรือแม้แต่แลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนกับครูจากโรงเรียนอื่น การแลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียน ให้การรับรู้แก่ครู-นักวิจัย เป็นเหมือนรากฐานสำหรับการสนทนาสะท้อนกลับในกลุ่มครูและทำให้ครูได้แนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาการสอนของพวกเขาในชั้นเรียน และในโรงเรียน (Glickman, 2007, pp. 405-420)

ไพจิตร สดวกการ (2539, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การวิจัยเป็นกระบวนการในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ครูรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ เพื่อสืบค้นให้ได้ สาเหตุของปัญหาแล้วหาวิธีแก้ไขหรือพัฒนาที่เชื่อถือได้ เช่น การสังเกต จดบันทึกและวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนของครูและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

สมบัติ บุญประคม (2545, หน้า 35) ได้กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยและผู้ เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการและวิ เคราะห์วิจารณ์ผลการปฏิบัติโดยใช้วงจร 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือทำจริง การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ การดำเนินการต้องต่อเนื่อง เพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุงแผนเข้าสู่วงจรใหม่จนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ปัญหาได้จริง หรือสภาพการณ์ของสิ่งที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 4) กล่าวว่า แนวคิดในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างมีระบบเชื่อถือได้ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามปกติของครู และเขียนรายงานสั้นๆ มีความสมบูรณ์ในตัวเอง

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการกระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา และการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยกำหนด วุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระซึ่งจากผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้คนมีความสามารถในการทำงานและพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน การศึกษาจึงช่วยให้บุคคลมีวุฒิภาวะสูงขึ้น มีความคิดอ่านและมีทัศนคติที่ดีรู้จักตนเอง เข้าใจสังคม และสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอยู่ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และช่วยให้ประสบความสำเร็จตามศักยภาพของตน (มารศรี สุธานิธิ, 2540, หน้า 45) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจจา จันทร์ดี (2543) ได้ศึกษาความต้องการของครูผู้สอนในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจิ้มลิม คมขำ (2545) ได้ศึกษาความต้องการได้รับการนิเทศการสอนของครูผู้สอนวิชาภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการได้รับการนิเทศการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเถกิงศักดิ์ จอกถม (2549) ได้ศึกษาปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการศึกษาและงานวิจัยที่กล่าวมา ผู้วิจัยเห็นว่า วุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียน และเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะพยากรณ์การนิเทศภายในโรงเรียนได้ จึงนำตัวแปรการได้รับการอบรมมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

2. การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย ซึ่งเป็นการเสริมสร้าง สมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์น้อยในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นการส่งเสริมให้การทำงานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน จะทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑูรย์ พรมมิ (2543) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามการฝึกอบรม พบว่า ภาพรวมของผู้ที่ฝึกอบรมน้อยและผู้ที่ฝึกอบรมมาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และธิติรัตน์ แก้วอุดม (2550) ได้ศึกษาปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามการฝึกอบรม พบว่า ผู้อบรมที่ชั่วโมงต่างกันมีปัญหาการนิเทศงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสุรางค์ เจริญนาน (2550) ได้ศึกษาปัญหาการดำเนินการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามการฝึกอบรม พบว่า ผู้อบรมที่ชั่วโมงต่างกัน มีการดำเนินการนิเทศงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .05

จากผลการศึกษาและงานวิจัยที่กล่าวมา ผู้วิจัยเห็นว่าการได้รับการอบรม มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียน และเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะพยากรณ์การนิเทศภายในโรงเรียนได้ จึงนำตัวแปรการได้รับการอบรมมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญ เนื่องจากประสบการณ์ทำให้เกิดการเรียนรู้และมองปัญหาได้ชัดเจนถูกต้อง ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมด้านความต้องการ ความคิดเห็นและความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจจา จันทร์ดี (2543) ได้ศึกษาความต้องการของครูผู้สอนในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ระหว่างครูที่มีประสบการณ์น้อย กับครูทีมีประสบการณ์มาก รายด้านวิธีการนิเทศกับด้านเครื่องมือในการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ จิ้มลิม คมขำ (2545) ได้ศึกษาความต้องการได้รับการนิเทศการสอนของครูผู้สอนวิชาภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเถกิงศักดิ์ จอกถม (2548) ได้ศึกษาปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาระนอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการศึกษาและงานวิจัยที่กล่าวมา ผู้วิจัยเห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์การนิเทศภายในโรงเรียน และเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะพยากรณ์การนิเทศภายในโรงเรียนได้ จึงนำตัวแปรประสบการณ์การทำงาน มาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เข็มชาติ มหิปโภชน์ (2542) ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมทั้งปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือ และการพัฒนาวิธีการนิเทศด้านการประเมินผลและรายงานผล ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการวางแผน ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ตามลำดับ

จันทรัตน์ อนุชิตอารมณ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารในสี่ลักษณะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม พบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงานอยู่ในอันดับที่สูงสุด ส่วนระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวม และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในอันดับที่สูงสุด และเมื่อแยกเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านนโยบาย การบริหาร และการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการกำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียน

ถนอมคิด วงค์พิมสอน (2551) ได้ศึกษาความต้องการนิเทศภายในของครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 1-2 เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า ความต้องการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ การวางแผนการสอน การเตรียมการสอน การจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล

กฤษฎา สิงขรรักษ์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการรับการนิเทศของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า 1) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว มีระดับความต้องการในการรับการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานประเมินผล อยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานนิเทศบริการพิเศษ อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการรับการนิเทศของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามประสบการณ์ทำงาน จำนวน 10 ด้าน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรินทร์ ช่วยศิริ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี พบว่า 1) การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และให้การสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีการพัฒนาให้ครูมีทักษะการทำงานกลุ่ม เข้าใจบทบาทของตน รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างการบริหารงาน 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีการอบรมครูเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพทั้งด้านเทคนิคการสอนและการส่งเสริมให้มีทัศนะคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และการจัดการประชุม อบรม ติดตามและประเมินหลักสูตร และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการดำเนินการให้ครูนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้

งานวิจัยต่างประเทศ

นิสคา (Niska, 1992, p. 3789-A) ศึกษาเรื่องการทดสอบและการฝึกตามรูปแบบการพัฒนานิเทศโดยการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน ผลการศึกษาพบว่า ด้านตัวผู้บริหารควรเพิ่มพูนทักษะด้านความรู้ทางการนิเทศให้มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการรับรู้และการนิเทศแบบร่วมมือกัน นอกจากนี้ผู้บริหารควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการนิเทศแบบร่วมมือกันเพื่อพัฒนางานนิเทศภายในโรงเรียน

ดิว (Dew, 1993, p. 98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับบทบาทด้านความรู้เนื้อหาในกระบวนการนิเทศ กลุ่มตัวอย่างเป็นครู 120 คน ในรัฐแมรี่แลนด์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนมากไม่คำนึงถึงจำนวนปีที่สอน และสาขาวิชาที่จบ เห็นว่าความรู้เนื้อหาเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้นิเทศ ความรู้เนื้อหาในการนิเทศจำเป็นมากสำหรับการนิเทศแบบ Prescriptive และ Reflective ครูที่สามารถสอนได้หลายวิชา คิดว่าผู้นิเทศครูที่มีความรู้ในด้านเนื้อหาและพัฒนาการเด็ก ครูที่มีประสบการณ์สอนนาน ต้องการให้ผู้นิเทศมีความรู้ในด้านเนื้อหามากกว่าครูที่เพิ่งเริ่มสอน

ริกซ์ (Rick, 1996, p. 164) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาและฝึกความเชี่ยวชาญสำหรับครูในโรงเรียนเอกชน ผลการศึกษาพบว่าความรู้ในการนิเทศเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนางานนิเทศ โดยประกอบด้วยการนิเทศการศึกษา การให้คำปรึกษาทางการนิเทศและการส่งเสริมเจตคติในการปฏิบัติงานนิเทศ

มาโลน (Malone, 1997, p. 101) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานนิเทศของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ใหญ่และครู ผลการวิจัยสรุปว่า อาจารย์ใหญ่เยี่ยมชั้นเรียนน้อย ประชุมครูเพื่อเป็นสื่อในการนิเทศน้อย อาจารย์ใหญ่และครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการอบรมครูประจำการ และการปฏิบัติหน้าที่ทั่ว ๆ ไป เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการนิเทศ

ลี (Lee, 1996, p. 101) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมในการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนทางตะวันออกเฉียงใต้ของรัฐนิวเม็กซิโก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่และครูโรงเรียน ประถมศึกษากับครูใหญ่และครูเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจับพบว่า 1) ครูโรงเรียนประถมศึกษามุ่งให้ครูใหญ่คำนึงถึงสัมพันธภาพในคณะครูมากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มุ่งให้ครูใหญ่คำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนมากกว่าด้านอื่น ๆ 3) ครูโรงเรียนประถมศึกษาต้องการให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

เจอรัน (Jerun, 1996, p. 604) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของผู้นิเทศในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนอกระบบ โรงเรียนที่ทำงานเป็นทีมและรายบุคคล โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาว่าเป็นการให้บริการด้านการนิเทศการศึกษาและจะเป็นการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาแบบนอกระบบโรงเรียนได้ดีที่สุด โดยศึกษาจากกลุ่มศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่และครูในรัฐโคโลราน่า ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการและให้ความช่วยเหลือต้องมาก่อน การพบปะกับผู้นิเทศการศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ทั้งนี้เพื่อจะได้ปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและครูยังให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องที่จะให้ ผู้นิเทศการศึกษาช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน

มูรานกิ (Murangi, 1996, p. 2547-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศการสอนในนามิเบีย การศึกษาของครูในมัธยมศึกษาและการยอมรับ ในการนิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับในการนิเทศการสอนของครูมีการยอมรับน้อย ครูไม่ได้รับการนิเทศ ครูขาดโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ครูมีความรู้สึกต้องการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะเทคนิคการนิเทศการสอนครูและศึกษานิเทศก์รู้สึกว่าการนิเทศมีความจำเป็น

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าที่กล่าวมา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการ

บริหารงานของโรงเรียนที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ทั้งนี้เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูผู้สอนภายในโรงเรียน สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบและประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องอาศัยกระบวนการ ขั้นตอนในการดำเนินงานที่ดี เพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยการจำแนกตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้า ตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ซึ่งมีโรงเรียนทั้งสิ้น 3 โรงเรียน ปีการศึกษา 2559 จำนวน 291 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำนวน 228 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) โดยใช้วุฒิการศึกษาเป็นเกณฑ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามวุฒิการศึกษา

โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ปริญญาตรี	197	152
สูงกว่าปริญญาตรี	94	76
รวม	291	228

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบรายการเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 สอบถามสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยแบ่งการนิเทศภายในออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1961) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การตอบแบบสอบถามมีค่าระดับคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่มาก

3 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่น้อย

1 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

1. ศึกษาเอกสาร เนื้อหา ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการนิเทศภายใน เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมด นำเสนอประธานและกรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์พิจารณา ตรวจสอบ เสนอแนะ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องการครอบคลุมเนื้อหา และความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อให้คำถามมีความสมบูรณ์มากที่สุด คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

3.1 ดร.สมุทร ชำนาญ	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3.3 นางอมรรัตน์ ชัยขรรค์เมือง	ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 2 (มูลนิธิไต้ล้ง - เซ็ง พรประภา)

4. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และนำเสนอประธานกรรมการ ผู้ควบคุมตรวจสอบอีกครั้ง

5. นำแบบไปทดลองใช้ (Try-out) ครูผู้สอนโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีมหาราชา จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยหาความสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) แบบเพียร์สัน Pearson's product moment correlation) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .50-.87

6. นำแบบสอบถามทั้งฉบับมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบคุณภาพ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลแหลมฉบัง จำนวน 3 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บแบบสอบถามจากครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดเทศบาลแหลมฉบัง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 228 ฉบับ และได้คืน 228 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ โดยแบ่งออก ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง การแปลความหมายของคะแนนเป็นการวิเคราะห์เพื่อทราบระดับสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังอยู่ในระดับใด โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2546, หน้า 56-57) โดยแบบสอบถามแต่ละตอนใช้เกณฑ์และความหมายดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

2. เปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยการจำแนกตามวุฒิการศึกษา และการฝึกอบรม สถิติที่ใช้ ได้แก่ *t*-test

3. เปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ One-way ANOVA

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ย

SD หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n หมายถึง จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง

t หมายถึง ค่าสถิติในการทดสอบค่าวิกฤตที (*t*-test)

F หมายถึง การแจกแจงแบบเอฟ (*F*-Distribution)

p หมายถึง ค่าความน่าจะเป็น

SS หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum squares)

MS หมายถึง ค่าความแปรปรวน (Mean squares)

df หมายถึง ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ สถานภาพทั่วไปของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม ใช้การทดสอบค่าวิกฤตที (*t*-test) ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ สถานภาพทั่วไปของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งปรากฏผลดังแสดงในตาราง 2

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพทั่วไปของครูผู้สอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	152	66.67
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	76	33.33
รวม	228	100.00
2. การฝึกอบรม		
2.1 น้อยกว่า 50 ชั่วโมง	113	49.56
2.2 50 ชั่วโมงขึ้นไป	115	50.44
รวม	228	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	36	15.79
3.2 5-10 ปี	88	38.60
3.3 มากกว่า 10 ปี	104	45.61
รวม	228	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และครูผู้สอนมีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนใหญ่มีการฝึกอบรม 50 ชั่วโมงขึ้นไป จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 50.44 และมีการฝึกอบรมน้อยกว่า 50 ชั่วโมง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 49.56 และส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 45.61 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ระดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวม

สภาพการนิเทศภายในโรงเรียน	*n* = 228			
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.98	.59	มาก	3
2. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.17	.62	มาก	1
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.98	.61	มาก	4
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.12	.58	มาก	2
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.94	.77	มาก	5
รวม	4.02	.63	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	*n* = 228			
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. มีการสำรวจความพร้อมด้านการสอนของครูในโรงเรียน	4.10	.69	มาก	3
2. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้	4.22	.69	มาก	2

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	*n* = 228			
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
3. มีการนิเทศการสอนโดยใช้ขั้นตอนดังนี้ ประชุมเตรียมการก่อนการนิเทศการสอน นิเทศการสอน วิเคราะห์ข้อมูลจากการนิเทศ ประชุมรับฟังข้อ คิดเห็น ประเมินผลการนิเทศการสอนในแต่ละครั้ง	4.08	.76	มาก	4
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการนิเทศการสอนไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.29	.69	มาก	1
5. สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสนิเทศการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง	4.04	.74	มาก	6
6. จัดบุคลากรและช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้คำปรึกษาแก่ครูที่มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	3.73	.79	มาก	8
7. จัดให้ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกันเข้ากลุ่มเดียวกันเพื่อคอยช่วยเหลือและชี้แนะ ด้านการสอนแก่กันและกัน	3.65	.89	มาก	10
8. ประชาสัมพันธ์ให้ครูทราบแหล่งเรียนรู้ และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาต่าง ๆ ที่มีทั้งในและนอกโรงเรียน	4.06	.73	มาก	5
9. จัดให้ครู มีโอกาสได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ทั้งการพัฒนาวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอนจากครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูภูมิปัญญาไทย ตามที่ครูต้องการอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค	3.87	.85	มาก	7
10. จัดบริการด้านโสตทัศนูปกรณ์ และสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ครู เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	3.73	.85	มาก	9
รวม	3.98	.59	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการนิเทศการสอนไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการสอนอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และมีการสำรวจความพร้อมด้านการสอนของครูในโรงเรียน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดให้ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกันเข้ากลุ่มเดียวกันเพื่อคอยช่วยเหลือและชี้แนะด้านการสอนแก่กันและกัน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	*n* = 228			
	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. มีการส่งเสริม สนับสนุน ครูเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูได้รับความรู้	4.07	.79	มาก	4
2. มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการเสมอ	4.15	.83	มาก	3
3. มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำ ผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.19	.76	มาก	2
4. มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้า และเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น	4.27	.78	มาก	1
รวม	4.17	.62	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าและเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการเสมอ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการส่งเสริม สนับสนุน ครูเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	*n* = 228			
	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของสถานศึกษา	3.96	.79	มาก	6
2. มีการจัดครูเข้ากลุ่มทำงานตามความสามารถและความถนัด	3.99	.79	มาก	4
3. มีการส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ	3.99	.77	มาก	3
4. มีการชี้แจงให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ และผู้ตามเมื่อมีการปฏิบัติงานของกลุ่ม	3.91	.83	มาก	10
5. มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.96	.81	มาก	7
6. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.15	.74	มาก	1
7. จัดระบบการปฏิบัติงานนิเทศเป็นขั้นตอนไม่ซ้ำซ้อนและปรับปรุงงานนิเทศอยู่เสมอ	3.92	.78	มาก	8
8. มีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานนิเทศอย่างต่อเนื่อง	4.00	.75	มาก	2
9. สนับสนุน และส่งเสริมความคิดริเริ่มที่ดีในการปฏิบัติงานนิเทศ	3.96	.75	มาก	5
10. มีการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนิเทศ	3.92	.81	มาก	9
รวม	3.98	.61	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานนิเทศอย่างต่อเนื่อง และมีการส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการชี้แจงให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้นำและผู้ตามเมื่อมีการปฏิบัติงานของกลุ่ม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ด้านการพัฒนาหลักสูตร	*n* = 228			
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. จัดรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรให้ครูใช้ศึกษาหาความรู้	4.11	.76	มาก	7
2. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนจัดการเรียนการสอน	4.19	.75	มาก	2
3. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.14	.77	มาก	6
4. มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียน	3.84	.90	มาก	9
5. มีการวิเคราะห์หลักสูตรในทุกระดับชั้น	4.15	.75	มาก	4
6. มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร	4.28	.73	มาก	1
7. ให้ความช่วยเหลือครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในเรื่องวิธีการประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร	4.07	.77	มาก	8
8. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความต้องการของท้องถิ่น	4.16	.71	มาก	3
9. มีการติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง	4.14	.70	มาก	5
รวม	4.12	.58	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนจัดการเรียนการสอน และสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความต้องการของท้องถิ่น ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	*n* = 228			
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. จัดกิจกรรมสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับผลงานวิจัยทางการศึกษาอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง	3.97	.80	มาก	3
2. จัดวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิจัยแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยเกี่ยวกับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องทุกปี	3.83	.92	มาก	5
3. สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมการจัดทำวิจัยแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของครูและมาตรฐานวิชาชีพครู ด้วยความเสมอภาค	3.98	.90	มาก	2
4. ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งรายบุคคลและเป็นคณะ	4.24	.77	มาก	7
5. สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนจัดทำเค้าโครงการวิจัยเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุน งบประมาณการวิจัยจากสถาบันต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	3.67	1.07	มาก	6
6. จัดให้มีการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนของบุคลากร และนำผลการวิจัยนั้น ๆ มาใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.88	.84	มาก	4
7. ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษา และนำผลการวิจัยที่มีคุณภาพมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.03	.83	มาก	1
รวม	3.94	.77	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษา และนำผลการวิจัยที่มีคุณภาพมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมการจัดทำวิจัยแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของครู และมาตรฐานวิชาชีพครู ด้วยความเสมอภาค และจัดกิจกรรมสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับผลงานวิจัยทางการศึกษาอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งรายบุคคลและเป็นคณะ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สภาพการนิเทศภายในโรงเรียน	ปริญญาตรี $n = 152$				สูงกว่าปริญญาตรี $n = 76$			
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.97	.56	มาก	4	3.98	.53	มาก	3
2. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.17	.70	มาก	1	4.17	.62	มาก	1
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.98	.64	มาก	3	3.97	.56	มาก	4
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.13	.60	มาก	2	4.10	.61	มาก	2
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.95	.68	มาก	5	3.91	.64	มาก	5
รวม	4.03	.64	มาก		.401	.62	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีผลการศึกษาดังนี้

ปริญญาตรีมีสภาพการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่ม ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

สูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สภาพการนิเทศภายในโรงเรียน	ปริญญาตรี *n* = 152		สูงกว่าปริญญาตรี *n* = 76		*t*	*p*
	$\overline{X}$	*SD*	$\overline{X}$	*SD*		
1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.97	.56	3.98	.53	.60	.91
2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.17	.70	4.17	.62	.44	.96
3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.98	.64	3.97	.56	.21	.98
4. การพัฒนาหลักสูตร	4.13	.60	4.10	.61	.79	.76
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.95	.68	3.91	.64	.58	.69
รวม	4.03	.64	.40	.62	.37	.88

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามการฝึกอบรม

สภาพการนิเทศภายในโรงเรียน	น้อยกว่า 50 ชั่วโมง *n* = 113				50 ชั่วโมงขึ้นไป *n* = 115			
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.65	.62	มาก	4	4.11	.52	มาก	4
2. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	3.78	.76	มาก	2	4.33	.68	มาก	1
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.70	.68	มาก	3	4.14	.60	มาก	3
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.90	.63	มาก	1	4.24	.56	มาก	2
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.52	.66	มาก	5	4.07	.65	มาก	5
รวม	3.71	.67	มาก		4.18	.60	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามการฝึกอบรม มีผลการศึกษาดังนี้

น้อยกว่า 50 ชั่วโมง มีสภาพการการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และด้านการพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่ม โดยตรงตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

50 ชั่วโมงขึ้นไป มีสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่ม ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามการฝึกอบรม

สภาพการนิเทศภายในโรงเรียน	**น้อยกว่า 50 ชั่วโมง** ***n*** **= 113**		**50 ชั่วโมงขึ้นไป** ***n*** **= 115**		***t***	***p***
	$\overline{X}$	***SD***	$\overline{X}$	***SD***		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.65	.62	4.11	.52	.70	.28
2. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	3.78	.76	4.33	.68	.81	.36
3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.70	.68	4.14	.60	.22	.37
4. การพัฒนาหลักสูตร	3.90	.63	4.24	.56	.71	.35
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.52	.66	4.07	.65	.58	.43
รวม	3.71	.67	4.18	.60	.60	.36

จากตารางที่ 12 พบว่า สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน

สภาพการนิเทศภายในโรงเรียน	ต่ำกว่า 5 ปี *n* = 36				5-10 ปี *n* = 88				มากกว่า 10 ปี *n* = 104			
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.88	.49	มาก	5	3.95	.63	มาก	4	4.06	.49	มาก	3
2. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.15	.62	มาก	1	4.14	.76	มาก	1	4.22	.64	มาก	1
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.91	.57	มาก	4	4.00	.71	มาก	3	4.00	.57	มาก	4
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.04	.61	มาก	2	4.12	.65	มาก	2	4.17	.55	มาก	2
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.95	.61	มาก	3	3.95	.72	มาก	5	3.94	.66	มาก	5
รวม	3.96	.58	มาก		4.02	.72	มาก		4.07	.58	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีผลการศึกษาดังนี้

ต่ำกว่า 5 ปี มีสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

5-10 ปี มีสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

มากกว่า 10 ปี มีสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปร	*df*	*SS*	*MS*	*F*	*P*
การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.42	.71	2.40	.09
ภายในกลุ่ม	245	73.09	.30		
รวม	247	74.52			
การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	2	.38	.18	.39	.68
ภายในกลุ่ม	245	112.23	.46		
รวม	247	113.19			
การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม					
ระหว่างกลุ่ม	2	.32	.16	.41	.66
ภายในกลุ่ม	245	92.66	.39		
รวม	247	95.98			

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ตัวแปร	*df*	*SS*	*MS*	*F*	*P*
การพัฒนาหลักสูตร					
ระหว่างกลุ่ม	2	.62	.31	.86	.42
ภายในกลุ่ม	245	88.77	.36		
รวม	247	89.39			
การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	2	.00	.00	.00	1.0
ภายในกลุ่ม	245	111.37	.46		
รวม	247	111.38			
การนิเทศภายในโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	.41	.21	.69	.50
ภายในกลุ่ม	245	73.21	.30		
รวม	247	73.62			

จากตารางที่ 14 พบว่า สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยการจำแนกตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง 228 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 40 ข้อ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .50 - .87 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (*t*-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยการจำแนกตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน สรุปผลได้ดังนี้

1. สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน

1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการนิเทศการสอนไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการสอนอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และมีการสำรวจความพร้อมด้านการสอน ของครูในโรงเรียน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดให้ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกันเข้ากลุ่มเดียวกันเพื่อคอยช่วยเหลือและชี้แนะด้านการสอนแก่กันและกัน

1.2 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าและเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการเสมอตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการส่งเสริม สนับสนุน ครูเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 2 อันดับแรก ได้ดังนี้ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานนิเทศอย่างต่อเนื่อง และมีการส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการชี้แจงให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้นำและผู้ตามเมื่อมีการปฏิบัติงานของกลุ่ม

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนจัดการเรียนการสอน และสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความต้องการของท้องถิ่น ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียน

1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษาและนำผลการวิจัยที่มีคุณภาพมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมการจัดทำวิจัยแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของครู และมาตรฐานวิชาชีพครู ด้วยความเสมอภาค และจัดกิจกรรมสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับผลงานวิจัยทางการศึกษาอย่างหลากหลายและต่อเนื่องตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งรายบุคคลและเป็นคณะ

2. ผลการเปรียบเทียบ สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน

3.1 สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาการเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยการจำแนกตามวุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

1. สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเพิ่มเติม โดยจำแนกตามรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการนิเทศการสอนไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการสอนอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และมีการสำรวจความพร้อมด้านการสอนของครูในโรงเรียนและสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และโรงเรียนมีการสำรวจความพร้อมด้านการสอนของครูในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการนิเทศการสอนไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการสอนอย่างต่อเนื่อง สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ มีการสำรวจความพร้อมด้านการสอนของครูในโรงเรียน มีการวางแผนและร่วมกันปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อให้ครูช่วยเหลือกันเอง ซึ่งการช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเป็นการช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแสนพล กล่อมหอ (2549, หน้า 13-14) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมการเรียนการสอน เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่รู้ปัญหาของโรงเรียนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับกลิคแมน (Glickman, 2007) กล่าวว่า เป็นการให้ความช่วยเหลือครู เพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน ในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความห่วงใยช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องการจัดการ เรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรา ธำรงสุข (2544) ได้ศึกษาความต้องการของครูในการนิเทศภายใน

จากผู้บริหาร สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้น ฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าและเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าและเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นตามลำดับ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการเสมอ นอกจากนี้ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ยังเน้นการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เมื่อครูมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐาน งานที่ออกมาก็มีคุณภาพ ทั้งในด้านการเรียนการสอน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ดังที่ สงัด อุทรานันท์ (2530, หน้า 120-121) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายใน เป็นการพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียน การสอน หรือยกระดับ คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้สูงขึ้น ครูผู้สอนจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องรับการนิเทศจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงทำให้การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ได้กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศการสอน มี 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครู 2) เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน และ 4) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับวัชรา เล่าเรียนดี (2542) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการมุ่งเพื่อให้ครูพัฒนาตนเองทางด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการในวิชาชีพของตนเองให้เจริญก้าวหน้าขึ้น ด้วยในเวลาเดียวกัน โดยความร่วมมือร่วมใจกันอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้น ฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานนิเทศอย่างต่อเนื่อง และมีการส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้คนให้เหมาะกับงาน กำหนดผู้รับผิดชอบงานเพื่อดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานนิเทศอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ สร้างศักยภาพของทีมและสร้างสรรค์งานให้เป็นเอกภาพของทีม ส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในการแสวงหาความรู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเพื่อนครู ทำให้เกิดการพัฒนาความคิด ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายของโรงเรียนได้ สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน ว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสูดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง จึงทำให้การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับลิคแมน, กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2007, p. 322) กล่าวว่า กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความกลมเกลียวสามัคคีในกลุ่มคือกลุ่มที่มีผู้นำที่ดี สามารถทำให้กลุ่มดำเนินการได้ดี สอดคล้องกับ เฟอร์นานโดและเฮอร์ลฮิ (Fernando & Herlihy, 2010) กล่าวว่า การนิเทศเป็นการช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ และความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้รับการนิเทศ บทบาทของผู้ให้การนิเทศจะต้องสร้างความตระหนักและควรเป็นกลางในการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการนิเทศและเปิดโอกาสให้กับผู้รับการนิเทศด้วย สอดคล้องกับปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้น ฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับบูซิตา จันทร์สิงค์โท แลสุบัน มุขธระโกษา (2560) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร

แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนจัดการเรียนการสอน และสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความต้องการของท้องถิ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนจัดการเรียนการสอน สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้นจึงทำให้การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกชา กลั่นเพ็ง (2545, หน้า 12-13) กล่าวว่า ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งช่วยให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความรู้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา และการที่ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน ด้วยการจัดอบรมการจัดทำหลักสูตร ติดตามผลการดำเนินการพัฒนาและติดตามการนำไปใช้ และประเมินหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนอื่น และสอดคล้องกับวิภา อยู่คง (2555, หน้า 67) ได้ศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้น ฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสิริศักย์ คูณภาค (2548) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทิพย์ทิวาพร ปานทอง (2554) ได้ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษา และนำผลการวิจัยที่มี คุณภาพมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมการจัดทำวิจัยแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของครู และมาตรฐานวิชาชีพครู ด้วยความเสมอภาค และจัดกิจกรรมสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับผลงานวิจัยทางการศึกษาอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใน

โรงเรียนได้ศึกษา และนำผลการวิจัยที่มีคุณภาพมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมการจัดทำวิจัยแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของครู และมาตรฐานวิชาชีพครู ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับผลงานวิจัยทางการศึกษาอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนานักเรียนอย่างเป็นระบบ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ภาคเรียนละ 1 เล่ม จึงทำให้การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุทธนู ศรีไสย์ (2537, หน้า 349) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้ครูผู้สอนบรรลุเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทนา เต่าทอง (2542, หน้า 105-134) ได้ศึกษาการศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การดำเนินงานด้านการวิจัยในชั้นเรียนมีข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินงาน รองลงมาเป็นคือผู้รับผิดชอบขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน และขาดสื่อหรือเครื่องมือในการดำเนินงานตามลำดับ สอดคล้องกับสมบูรณ์ เสาวคนธ์ (2542, หน้า 94) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยศึกษาแยกรายด้าน พบว่า บทบาทด้านวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้น ฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสิริศักย์ คูณภาค (2548) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเพิ่มเติม โดยจำแนกตามรายด้าน ดังนี้

2.1 สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีความแตกต่างกันทางด้านวุฒิการศึกษา มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้จากสื่อประเภทต่าง ๆ ที่มีมากมายในสมัยปัจจุบัน เช่น การชมโทรทัศน์ การศึกษาจากหนังสือเอกสาร วารสารต่าง ๆ ที่ส่งไปยังโรงเรียนโดยตรง ทำให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และจะเป็นประโยชน์

อย่างยิ่ง โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังได้มีการชี้แจงให้กับครูทุกคนเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในว่าเป็นการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ เทพศิริ (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการนิเทศภายในแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ พรมมิ (2543) ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธิติรัตน์ แก้วอุดม (2550) ศึกษาปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการนิเทศงานวิชาการไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรางค์ เจริญนาน (2550) ศึกษาปัญหาการดำเนินการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการดำเนินการนิเทศงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มองเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังที่ อุทัย ธรรมเดโช (2531, หน้า 25) กล่าวว่า การอบรมแนะนำให้ครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้พัฒนาตนเองให้เจริญงอก งามในอาชีพการศึกษา เพื่อช่วยพัฒนาหลักสูตรพัฒนาครูและพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น จึงทำให้ปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพันธ์ โกยวานิชย์ (2537, หน้า 105) พบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธิติรัตน์ แก้วอุดม (2550) ศึกษาปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามการฝึกอบรม พบว่า ครูที่มีระดับการฝึกอบรมต่างกัน มีปัญหาการนิเทศงานวิชาการไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรางค์ เจริญนาน (2550) ศึกษาปัญหาการดำเนินการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สระแก้ว เขต 1จำแนกตามการฝึกอบรม พบว่า ครูที่มีระดับการฝึกอบรมต่างกัน มีการดำเนินการนิเทศงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จึงได้ให้ความสำคัญในการนิเทศการสอนของครูทุกคน เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของการ จัดการศึกษาของสำนักการศึกษาเทศบาลนครแหลมฉบัง ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ดังนั้น การศึกษาของประเทศไทยกำลังมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งโครงสร้างการบริหาร กระบวนการบริหารหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการวัดผล หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสุวิมล ว่องวานิช (2544, หน้า 15) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากให้ข้อค้นพบที่ได้มาจากกระบวนการสืบค้นที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ และครูเกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมนำไปสู่การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้และด้วยหลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติที่เน้นการสะท้อนผลทำให้การวิจัยแบบนี้ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานแบบประชาธิปไตยที่ทุกฝ่ายเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และยอมรับในการคนพบร่วมกัน จึงทำให้ปัญหาการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิจจา จันทร์ดี (2543) ศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า ระหว่างครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยและครูที่มีประสบการณ์สอนมาก ไม่แตกต่างเรื่องการรับรู้และการปฏิบัติการนิเทศภายใน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเถลิงศักดิ์ จอกถม (2548) ศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกันเข้ากลุ่มเดียวกันเพื่อคอยช่วยเหลือและชี้แนะด้านการสอนแก่กันและกัน เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมสัมมนาทางวิชาการ

3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการชี้แจงให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้นำและผู้ตามเมื่อมีการปฏิบัติงานของกลุ่ม

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนควรเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียน เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งรายบุคคลและเป็นคณะ เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

2. ควรศึกษารูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

3. ควรศึกษาปัญหา และแนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

บรรณานุกรม

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

กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนตามรูปแบบการนิเทศเพื่อโรงเรียนพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบบที่ 2) พุทธศกราช 2545*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

กฤษฎา สิงขรรักษ์. (2552). *ความต้องการในการรับการนิเทศของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

กิจจา จันทร์ดี. (2543). *การศึกษาความต้องการของครูผู้สอนในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2546). การใช้การคิดแบบหมวก 6 ใบในการสอนเด็กปฐมวัย. *วารสารการศึกษาปฐมวัย, 7*(7), 14-22.

เกชา กลั่นเพ็ง. (2545). *การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านใหม่ไทรทองสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เข็มชาติ มหิปโภชน์. (2542). *การศึกษาสภาวะและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จิณหธาน์ อุปาทัง. (2551). *การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฒนัท ธาตุทอง. (2550). *เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.

ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2547). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: K&P BOOKS.

ชารี มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บูรพาการพิมพ์.

ชุมพร จำปา. (2548). *การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เถลิงศักดิ์ จอกถม. (2549). *ศึกษาปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารกรศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ทิพย์ทิวาพร ปานทอง. (2554). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ธิติรัตน์ แก้วอุดม. (2550). *ปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง. (2550). การนิเทศภายในโรงเรียน. *สาสน์นิเทศการศึกษา*, 4(1), 2.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.

นรา ธำรงสุข. (2544). *ความต้องการของครูในการนิเทศภายในจากผู้บริหาร สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นันทนา เต่าทอง. (2542). *การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิพนธ์ มนัส. (2545). *การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านโนนแฝก อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2546). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บูชิตา จันทร์สิงค์โท และสุบัน มุขธระโกษา. (2560). *บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.* วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 4 วันที่ 10 มีนาคม 2560 หน้า 73-80.

ปนัดดา ศิริพัฒนกลนิตย์. (2558). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ประจักษ์ โพพิจิตร. (2549). *การพัฒนาแนวทางปฏิบัติการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.* วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ประสงค์ เทพศิริ. (2531). ปัญหาการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *จิตวิทยาการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.

พงศ์ หรดาล. (2559). *การบริหารการฝึกอบรม.* กรุงเทพฯ: บูรพาการพิมพ์.

พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). *การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัชรี ศานติอาวรณ์. (2545). *สภาพการนิเทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่นาวาง อำเภอแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พิบูลชัย ศรีเข้ม. (2552). *การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ไพจิตร สดวกการ. (2539). *ผลการสอนคณิตศาสตร์ตามแนวคิดของทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และความสามารถในการถ่ายโยง การเรียนรู้ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น.*วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพศาล ทองเนื้อแปด. (2547). *การปฏิบัติการนิเทศการศึกษาตามแนวการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

มนทิรา โกสุม. (2549). *การนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มารศรี สุธานิธิ. (2540). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลันศรีนครินทรวิโรฒ.

เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย.* กรุงเทพฯ: แม็ค.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2542). *เทคนิคและทักษะการนิเทศการสอน.* นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.

วิจิตร อาวะกุล. (2557). *กระบวนการฝึกอบรม.* กรุงเทพฯ: บูรพาการพิมพ์.

วิฑูรย์ พรมมิ. (2543). *สภาพการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิภา อยู่คง. (2555). *การนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2548). *หลักการนิเทศการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีระชาย กำเนิดมณี. (2546). *การนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์. (2545). *การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอำนวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สงัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา: หลักการทฤษฎีและการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.

สดใส ศรีสวัสดิ์. (2546). *การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมบัติ บุญประคม. (2545). ครูกับการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ทางเลือกใหม่ที่น่าสนใจ. *วารสารวิชาการ, 5*(10), 35-39.

สมบูรณ์ เสาวคนธ์. (2542). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน ตามทัศนะผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารในสถานศึกษา ปีงบประมาณ 2547*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สิริศักย์ คูณภาค. (2548). *บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแกนำสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุทธนู ศรีไสย์. (2537). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพันธ์ โกยวานิชย์. (2537). *การศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุรางค์ เจริญนาน. (2550). ปัญหาและแนวทางแก้ไขการดำเนินการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

แสนพล กล่อมหอ. (2549). *รูปแบบการดำเนินงานกิจการนักเรียน นักศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อดิศักดิ์ สิงห์สีโว. (2554). *พื้นฐานสิ่งแวดล้อมศึกษา.* มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรนันท์ นิ่มนุช. (2550). ความคิดเห็นการใช้ หลักสูตรการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑล. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อเนก ธรรมนิต. (2536). *ปัญหาการจัดการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา.* กรุงเทพฯ: รุ่งสาส์นการพิมพ์.

อเนก ส่งแสง. (2540). *การนิเทศการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร.

อัญชลี เอื้อสุขนุกูล. (2545). *สภาพและปัญหาในกระบวนการนิเทศภายในเพื่อการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญของโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อุทัย ธรรมเดโช. (2531). *หลักบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.

Burton, W. H., & Brueckner, L. J. (1965). *Supervisor: A social process.* New York: Appleton Century Crotts.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.

Dew, D. R. (1993). Teacher perceptions of the role of content knowledge in the Supervisory Process. *Dissertation Abstracts International, 54*(8), 2815.

Glickman, C. D. (2007). *Supervision and instructional leadership: A developmental*.

Glickman, C. D. (1990). *Developmental Supervisor: Alternative practices for helping teachers improve instruction.* Washington, DC: Development.

Glickman, C. D., & Ross-Gordon, J. M. (2007). *Supervision and Supervision and curriculum development*. Boston: Allyn & Bacon.

Goldhammer, R., Anderson, R. H., & Krajewski, R. J. (1980). *Clinical supervision: Special methods for the supervision of teacher* (2nd ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.

Gulick, L., & Urwick, L. F. (1973). *Paper on sciences of administration*. New York: Institution of public Administration.

Harper & Row, D. R. (1990, February). Teacher perception of the role of content know in the Supervisory process. *Dissertation Abstract International, 64*, 2815-A.

Harris, B. M. (1985). *Supervisory behavior in education* (2nd ed.). Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. V. (1970). Determiting sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607-610.

Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.

Lucio, W. H., 7 McNeil, J. D. (1962). *Supervision: A synthesis of thought and action University to California*. Los Angeles: McGraw-Hill.

Malone, T. W. (1997). Is empowerment just a fad? Control, decision making, and IT. *Sloan Management Review, 38*(2), 23-29.

McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2001). *Research in Education: A conceptual introduction.* New York: San Francisco.

Murangi, V. K. (1996). Instructional supervision in Namibia: A study of High School Teacher and Supervisor Perceptions (Africa). *Dissertation Abstracts International, 59*(78), 2547-A.

Niska, C. L. (1992, May). Development mode. *Dissertation Abstracts International, 52*, 3789-A.

Rick, B. L. (1996, February). Professions development and burnout for social workers in private practice. *Dissertation Abstracts International, 34*, 164.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.963 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

31 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยนางสาวสุติกูล อินบุตร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 58920645 ได้รับอนุมัติให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.964 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

1 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยนางสาวสุติกูล อินบุตร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 58920645 ได้รับอนุมัติให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.964 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยนางสาวสุติกูล อินบุตร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 58920645 ได้รับอนุมัติให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามผู้ศึกษาวิจัยจะนำไปวิเคราะห์โดยส่วนรวม ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานแต่อย่างใด จึงขอให้ท่านได้โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยมีความประสงค์จะทราบถึงการนิเทศภายในสถานศึกษาของท่านว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด คำตอบจะไม่มีข้อใดถูก ข้อใดผิด เพราะเป็นเพียงความคิดเห็นของผู้ตอบเท่านั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบคำถาม โดยกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมและตรงกับความต้องการของท่าน โดยถือเกณฑ์ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่มาก

3 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่น้อย

1 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่น้อยที่สุด

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวสุติกูล อินบุตร
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำ ชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริง

1. วุฒิการศึกษาสูงสุด

1. ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
2. ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

2. การฝึกอบรม

1. ☐ ระดับน้อย (น้อยกว่า 50 ชั่วโมง)
2. ☐ ระดับมาก (มากกว่า 50 ชั่วโมง)

3. ประสบการณ์ในการทำงานของท่าน

1. ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
2. ☐ 5-10 ปี
3. ☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2

สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่า โรงเรียนของท่านมีการดำเนินงานนิเทศภายในอยู่ในระดับใดแล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความเป็นจริงเพียง 1 เครื่องหมายที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด **กรุณาทำทุกข้อ**

ข้อ	การนิเทศภายใน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง					
1	โรงเรียนมีการสำรวจความพร้อมด้านการสอนของครูในโรงเรียน					
2	โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้					
3	โรงเรียนมีการนิเทศการสอนโดยใช้ขั้นตอนดังนี้ ประชุมเตรียมการก่อนการนิเทศการสอน นิเทศการสอน วิเคราะห์ข้อมูลจากการนิเทศ ประชุมรับฟังข้อ คิดเห็น และประเมินผลการนิเทศการสอนในแต่ละครั้ง					
4	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการนิเทศ การสอนไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการสอนอย่างต่อเนื่อง					
5	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสนิเทศการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง					
6	โรงเรียนจัดบุคลากรและช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้คำปรึกษาแก่ครูที่มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน					
7	โรงเรียนจัดให้ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกัน เข้ากลุ่มเดียวกันเพื่อคอยช่วยเหลือ และชี้แนะ ด้านการสอนแก่กันและกัน					
8	โรงเรียนได้ประชาสัมพันธ์ให้ครูทราบ แหล่งเรียนรู้ และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาต่างๆ ที่มีทั้งในและนอกโรงเรียน					
9	โรงเรียนจัดให้ครู มีโอกาสได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่ทั้งการพัฒนาวิชาชีพการจัดการเรียนการสอน จากครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูภูมิปัญญาไทยตามที่ครูต้องการอย่างทั่วถึง ด้วยความเสมอภาค					
10	โรงเรียนจัดบริการด้านโสตทัศนูปกรณ์ และสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่ครู เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง					
11	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุน ครูเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

ข้อ	การนิเทศภายใน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	1. **ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ**					
11	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุน ครูเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
12	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการเสมอ					
13	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำ ผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
14	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าและเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น					
	2. **การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม**					
15	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของสถานศึกษา					
16	โรงเรียนมีการจัดครูเข้ากลุ่มทำงานตามความสามารถและความถนัด					
17	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ					
18	โรงเรียนมีการชี้แจงให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้นำและผู้ตามเมื่อมีการปฏิบัติงานของกลุ่ม					
19	โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
20	โรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา					
21	โรงเรียนจัดระบบการปฏิบัติงานนิเทศเป็นขั้นตอนไม่ซ้ำซ้อนและปรับปรุงงานนิเทศอยู่เสมอ					
22	โรงเรียนมีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานนิเทศอย่างต่อเนื่อง					
23	โรงเรียนสนับสนุน และส่งเสริมความคิดริเริ่มที่ดีในการปฏิบัติงานนิเทศ					
24	โรงเรียนมีการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนิเทศ					
25	โรงเรียนจัดรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรให้ครูใช้ศึกษาหาความรู้					

ข้อ	การนิเทศภายใน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	1. การพัฒนาหลักสูตร					
26	โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนจัดการเรียนการสอน					
27	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการพัฒนาหลักสูตร					
28	โรงเรียนมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียน					
29	โรงเรียนมีการวิเคราะห์หลักสูตรในทุกระดับชั้น					
30	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร					
31	โรงเรียนให้ความช่วยเหลือครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในเรื่องวิธีการประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร					
32	โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความต้องการของท้องถิ่น					
33	โรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อการพัฒนา					
	2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
34	โรงเรียนจัดกิจกรรมสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับผลงานวิจัยทางการศึกษา อย่างหลากหลาย และต่อเนื่อง					
35	โรงเรียนจัดวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิจัยแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยเกี่ยวกับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องทุกปี					
36	โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากร ได้เข้ารับการฝึกอบรมการจัดทำวิจัยแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของครู และมาตรฐานวิชาชีพครู ด้วยความเสมอภาค					
37	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งรายบุคคลและเป็นคณะ					
38	โรงเรียนสนับสนุน ให้บุคลากรในโรงเรียนจัดทำเค้าโครงการวิจัยเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณการวิจัยจากสถาบันต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง					
39	โรงเรียนจัดให้มีการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนของบุคลากรและนำผลการ วิจัยนั้น ๆ มาใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
40	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษา และนำผลการวิจัยที่มีคุณภาพมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

ภาคผนวก ค

- ค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถาม
- ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

เรื่อง สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนของการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อนำไปศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มุ่งตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 2 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

4. ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญช่วยพิจารณาแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรในนิยามศัพท์ของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวา
เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC ดังนี้

+1 = แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงกับหัวข้อของการวิจัย

-1 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

สุติกูล อินบุตร

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริง

1. วุฒิการศึกษาสูงสุด
    1. ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
    2. ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
2. การฝึกอบรม
    1. ☐ ระดับน้อย (น้อยกว่า 50 ชั่วโมง)
    2. ☐ ระดับมาก (มากกว่า 50 ชั่วโมง)
3. ประสบการณ์ในการทำงานของท่าน
    1. ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
    2. ☐ 5-10 ปี
    3. ☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่า โรงเรียนของท่านมีการดำเนินงานนิเทศภายใน อยู่ในระดับใดแล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความเป็นจริงเพียง 1 เครื่องหมาย ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่มาก

3 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่น้อย

1 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศภายในอยู่น้อยที่สุด

ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	ความหมาย
	1	2	3		
1. โรงเรียนมีการสำรวจความพร้อมด้านการสอนของครูในโรงเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. โรงเรียนมีการนิเทศการสอนโดยใช้ขั้นตอนดังนี้ ประชุมเตรียมการก่อนการนิเทศการสอน นิเทศการสอน วิเคราะห์ข้อมูลจากการนิเทศ ประชุมรับฟังข้อ คิดเห็น และประเมินผลการนิเทศการสอนในแต่ละครั้ง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการนิเทศการสอนไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการสอนอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสนิเทศการสอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. โรงเรียนจัดบุคลากรและช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้คำปรึกษาแก่ครูที่มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7. โรงเรียนจัดให้ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกันเข้ากลุ่มเดียวกันเพื่อคอยช่วยเหลือ และชี้แนะ ด้านการสอนแก่กันและกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8. โรงเรียนได้ประชาสัมพันธ์ให้ครูทราบ แหล่งเรียนรู้ และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาต่าง ๆ ที่มีทั้งในและนอกโรงเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9. โรงเรียนจัดให้ครู มีโอกาสได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่ทั้งการพัฒนาวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน จากครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูภูมิปัญญาไทย ตามที่ครูต้องการอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	ความหมาย
	1	2	3		
10. โรงเรียนจัดบริการด้านโสตทัศนูปกรณ์และสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ครู เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11. โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุน ครูเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12. โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13. โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14. โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าและเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15. โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงและแก้ปัญหาเกี่ยวกับ การเรียนการสอนของสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16. โรงเรียนมีการจัดครูเข้ากลุ่มทำงานตามความสามารถและความถนัด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18. โรงเรียนมีการชี้แจงให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้นำและผู้ตามเมื่อมีการปฏิบัติงานของกลุ่ม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19. โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20. โรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21. โรงเรียนจัดระบบการปฏิบัติงานนิเทศเป็นขั้นตอนไม่ซ้ำซ้อนและปรับปรุงงานนิเทศอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22. โรงเรียนมีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานนิเทศอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23. โรงเรียนสนับสนุน และส่งเสริมความคิดริเริ่มที่ดีในการปฏิบัติงานนิเทศ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	ความหมาย
	1	2	3		
24. โรงเรียนมีการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนิเทศ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
25. โรงเรียนจัดรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรให้ครูใช้ศึกษาหาความรู้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26. โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการพัฒนาหลักสูตร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
28. โรงเรียนมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29. โรงเรียนมีการวิเคราะห์หลักสูตรในทุกระดับชั้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
30. โรงเรียนมีการจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
31. โรงเรียนให้ความช่วยเหลือครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในเรื่องวิธีการประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
32. โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความต้องการของท้องถิ่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
33. โรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อการพัฒนา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
34. โรงเรียนจัดกิจกรรมสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับผลงานวิจัยทางการศึกษาอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
35. โรงเรียนจัดวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิจัยแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยเกี่ยวกับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องทุกปี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
36. โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากร ได้เข้ารับการฝึกอบรมการจัดทำวิจัยแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของครู และมาตรฐานวิชาชีพครู ด้วยความเสมอภาค	1	1	1	1.00	ใช้ได้

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	ความหมาย
	1	2	3		
37. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งรายบุคคลและเป็นคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
38. โรงเรียนสนับสนุน ให้บุคลากรในโรงเรียนจัดทำเค้าโครงการวิจัยเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณการวิจัยจากสถาบันต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
39. โรงเรียนจัดให้มีการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนของบุคลากรและนำผลการวิจัยนั้นๆ มาใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
40. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษา และนำผลการวิจัย ที่มีคุณภาพมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.62	15	.81	29	.64
2	.53	16	.71	30	.77
3	.61	17	.83	31	.75
4	.67	18	.84	32	.64
5	.63	19	.74	33	.69
6	.71	20	.76	34	.75
7	.64	21	.85	35	.82
8	.67	22	.74	36	.87
9	.69	23	.79	37	.50
10	.81	24	.80	38	.83
11	.55	25	.78	39	.67
12	.61	26	.75	40	.68
13	.78	27	.59		
14	.70	28	.69		

ค่าความเชื่อมั่น (α) = .98

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุติกูล อินบุตร
วัน เดือน ปีเกิด	30 พฤษภาคม 2530
สถานที่เกิด	อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 2 (มูลนิธิไต้ล้ง-เซ็ง พรประภา) ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2555	ผู้ช่วยครู โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 2 (มูลนิธิไต้ล้ง-เซ็ง พรประภา) ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา