

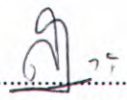
กรณีพิเศษภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา

อรทัย วรรณประเสริฐ

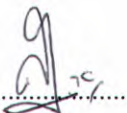
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กันยายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ อรทัย วรรณประเสริฐ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุญา ชีระวิชิตระกุล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุญา ชีระวิชิตระกุล)


..... กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รังงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)
วันที่ 19 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีจากความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญา ชีระวิชิตระกุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาและ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดจน ดร.ชัยพนธ์ รัตงาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวัติ แสงสุริยงค์ และดร.ชาย หาญณรงค์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งคำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาให้มีคุณภาพทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความสมบูรณ์ มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครู โรงเรียนวัดบางมะเฟืองทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและให้กำลังใจในการทำวิจัยแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเพื่อน ๆ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาภาคพิเศษทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยเป็นอย่างดี ท้ายที่สุดนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้แก่ผู้วิจัยต่าง ๆ เสมอมา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องไป ตลอดจนเป็นประโยชน์ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป

อรทัย วรรณประเสริฐ

57921102: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน/ สถานศึกษา/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2/
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทรา

อรรถัย วรณัประเสริฐ: การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทรา (THE INTERNAL SUPERVISION IN THE PRIMARY SCHOOL UNDER THE OFFICE OF CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2 AND THE OFFICE OF CHACHOENGSAO PROVINCIAL OFFICE FOR LOCAL ADMINISTRATION) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สถิติฯ ธีระวณิชตระกูล, กศ.ด. 124 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน สังกัดโรงเรียนและขนาดโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973) จำนวน 136 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสำรวจรายการและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับใน 5 ด้าน คือ การรับความรู้จากผู้รับการนิเทศการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ สัมพันธภาพกับผู้นิเทศและการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .58-.86 และมีค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบรายคู่ (Post hoc multiple comparison) ด้วยวิธี (LSD) Least significant difference

ผลการวิจัย พบว่า

1. การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทราโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเรียงลำดับ 5 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศ ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ ด้านการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศและด้านสัมพันธภาพกับผู้นิเทศ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน จำแนกตามสังกัด โรงเรียน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศ ซึ่งพบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับการนิเทศสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

57921102: MAJOR: EDUCATION ADMINISTRATION; M.Ed (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: THE INTERNAL SUPERVISION/ CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2/ THE OFFICE OF CHACHOENGSAO PROVINCIAL OFFICE FOR LOCAL ADMINISTRATION

ORATAI WANPRASERT: THE INTERNAL SUPERVISION IN THE PRIMARY SCHOOL UNDER THE OFFICE OF CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2 AND THE OFFICE OF CHACHOENGSAO PROVINCIAL OFFICE FOR LOCAL ADMINISTRATION. ADVISOR: SADAYU TEERAVANITRAKUL, Ed.D. 124 P. 2017.

This research aims to study and compare level of the internal supervision of the government teachers in the primary schools under the office Chachoengsao Primary Educational Service Area 2 and teachers in the office of Chachoengsao Provincial Office for local administration as classified by teaching experience, departments and the size of the schools. The samples used in this study was 136 teachers. The criteria used to determine the size of the sample was suggested based on Yamane's formulation. The instruments used in this research were a survey lists and a five-point scale questionnaire, with the item discriminative power between .58-.86 and the reliability of .97. The statistics used to analyze the data were Mean (\bar{X}), Standard Deviation (SD), t -test, One-way ANOVA, and Least Significant Difference (LSD).

This study revealed that:

1. Internal supervision of the primary school under the office Chachoengsao Primary Educational Service Area 2 and the office of Chachoengsao Provincial Office for local administration as a whole and each aspect was at a high level. The top five performance of internal supervision were: Knowledge, Evaluation, Communication, Compliance with recommendations, and the relationship of the supervisors.
2. The comparison between the internal supervision of the primary school under the office Chachoengsao Primary Educational Service Area 2 and the office of Chachoengsao Provincial Office for local administration as classified by teaching experience, departments and the size of the schools as a whole and each aspect showed no statistical significant difference: except in the area of Knowledge of the supervisors which was found that the internal supervision in the middle schools report a higher level than those in large schools.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
คำถามการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขษมเขต 2 และ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	8
การนิเทศภายในสถานศึกษา	16
องค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา	34
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
3 วิธีดำเนินการวิจัย	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	63
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	64
การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	65
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
อภิปรายผล	83
ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้	91
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	100
ภาคผนวก ก	101
ภาคผนวก ข	105
ภาคผนวก ค	107
ภาคผนวก ง	116
ภาคผนวก จ	122
ประวัติย่อของผู้วิจัย	124

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้รวบรวมข้อมูล	62
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน	67
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัด โรงเรียน	67
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาด โรงเรียน	68
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน	68
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทราด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศ โดยรวมและรายข้อ	69
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทราด้านการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ ตามสถานภาพของครูผู้สอน โดยรวมและรายข้อ	70
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศตาม สถานภาพของครูผู้สอน โดยรวมและรายข้อ	71
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทราด้านสัมพันธภาพกับผู้นิเทศตามสถานภาพ ของครูผู้สอน โดยรวมและรายข้อ	73
10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทราด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศตาม สถานภาพของครูผู้สอน โดยรวมและรายข้อ	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 การเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเขียงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน	76
12 การเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเขียงเทรา จำแนกตามสังกัดโรงเรียน	77
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเขียงเทรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน	78
14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเขียงเทรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน	79
15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเขียงเทราตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศ	80
16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การนิเทศภายใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเขียงเทรา	123

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภา ต่างมีอุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษาพัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการปรับตัวให้สามารถอยู่ในท้องถิ่น ประเทศชาติ อาเซียนและระดับโลก การเรียนรู้ตลอดชีวิตรวมถึงการแสวงหาความรู้ ความใฝ่เรียนรู้ การรู้เขารู้เรา เข้าใจผู้อื่น รวมทั้งเข้าใจโลกกว้าง โดยมีรากฐานของ 4 เสาหลักแห่งการเรียนรู้ (Four pillar of learning) ได้แก่ การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to live together) การเรียนรู้ที่จะรู้ (Learning to know) การเรียนรู้ที่จะปฏิบัติได้ (Learning to do) และการเรียนรู้ที่จะอยู่ได้ (Learning to be) ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตไว้ว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นโดยตัวบุคคล อันเป็นผลมาจากการได้รับความรู้หรือประสบการณ์จากการจัดการศึกษาหรือกิจกรรมในชีวิตที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาตลอดชีวิตที่เป็นกระบวนการผสมผสานการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์ เวลา และสถานที่อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตามความต้องการและมีความสุข เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบริการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรมอันเป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง โดยมุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของเด็กและสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่า การศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเอง และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ (พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์, 2558, หน้า 3-4)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นจากระบบการศึกษาที่ให้ท้องถิ่นและสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ ที่กำหนดไว้ในระดับชาติโดยการเชื่อมโยงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดในระดับชาติให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับสิ่งที่เป็ความต้องการในระดับชาติ มาพัฒนาสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น มีการประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับท้องถิ่นศึกษาสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 33)

ในการพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นจุดสำคัญที่ต้องทำให้ครูไทยปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน โดยให้เด็กมีส่วนร่วมในการคิด ทำ พูด มากขึ้น เพื่อค้น สร้างความรู้ด้วยตนเอง ส่วนครูต้องสอนให้น้อยลง แต่กลับเป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ให้มากขึ้น กระตุ้นให้เด็กแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้ ซึ่งเป็นไปตามคำกล่าวของรัฐมนตรีการศึกษาของสิงคโปร์ที่กล่าวว่า Teach less learn more ในการพัฒนาครูไทยในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นการพัฒนาทักษะเพื่อการเป็นครูมืออาชีพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เป็นทักษะสำคัญที่ได้จากการวิเคราะห์ สิ่งทีครูต้องปฏิบัติและพึงมีตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง 3) การนำนวัตกรรมไปใช้ 4) การประเมินตามสภาพจริง 5) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 6) การจัดชั้นเรียน 7) การเสริมสร้างลักษณะเมื่อนำไปปฏิบัติจะได้ผลอย่างมีคุณภาพ ต้องเป็นไปตามแนวทางการจัดการศึกษาโดยได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน ในยุคการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษามีบทบาทสำคัญ คือการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนเรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษาและเป็นหลักสูตรที่ใช้นโยบายและแนวทางของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2558, หน้า 8-11)

การนิเทศการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน วัตถุประสงค์เบื้องต้นของการนิเทศคือ การปรับปรุงการเรียนการสอนโดยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงและพัฒนาดังกล่าว ตั้งอยู่บนระบบการนิเทศที่ช่วยครูให้ประสบความสำเร็จในชั้นเรียน อย่างไรก็ตาม การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนจำนวนหนึ่งในบทบาทของสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ตลอดจนระดับที่หลากหลายของการจัดระบบองค์การในโรงเรียน (พัชรินทร์ ช่วยศิริ, 2554, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความจำเป็นต้องมีการนิเทศการศึกษานั้นเพราะมีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2542 ดังนั้น การนิเทศการศึกษาจึงนับได้ว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามจุดหมายหลักสูตรได้ และในการจัดการนิเทศการศึกษา

จะประสบผลสำเร็จหรือไม่ นั้น มีปัจจัยที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร เพราะผู้บริหารมีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการนิเทศให้ได้ตามมาตรฐาน ผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญในการผลักดันการนิเทศการศึกษาให้บรรลุผล เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งมวล ในสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพราะการนิเทศการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การบริหารวิชาการ การตรวจสอบพัฒนา ควบคุม โรงเรียน การศึกษาทดลองและวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน หลักสูตรแบบเรียนและแบบการสอน ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน การจัดทำคู่มือครู เอกสารวิชาการ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียน การสอน การปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน การจัดอบรมสัมมนาครูอาจารย์หรือผู้บริหารการศึกษาเพื่อส่งเสริมวิชาการ

ด้วยเหตุนี้ จึงถือว่าการนิเทศเป็นหัวใจของความสำเร็จในการปรับปรุงการศึกษาด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจการศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทราเนื่องจากกระบวนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพใน โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่จะพัฒนา ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนตามแนวการปฏิรูปการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน สังกัดโรงเรียน และขนาดโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการนิเทศในสถานศึกษา ดังนี้

1. ได้ทราบระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทรา

2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเขียงเทรา

คำถามการวิจัย

1. การนิเทศภายในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับใด
2. การรับการนิเทศภายในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกัน มีสังกัดต่างกันและมีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

การการนิเทศภายในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์ทางการสอนสังกัดโรงเรียนและมีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัยเป็นการศึกษาการนิเทศในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 ด้าน คือ 1) การรับความรู้จากผู้อื่นเทศ 2) การปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้อื่นเทศ 3) การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นเทศ 4) สัมพันธภาพกับผู้อื่นเทศและ 5) การติดตามประเมินผลจากผู้อื่นเทศ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 8 โรงเรียน ปีการศึกษา 2558 จำนวน 402 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 8 โรงเรียน ปีการศึกษา 2558 จำนวน 136 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูป ของยามานะ (Yamane) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาด

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็งเทรา เขต 2 และ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 8 โรงเรียน

3.1.1 ประสบการณ์ทางการสอน

3.1.1.1 0-5 ปี

3.1.1.2 มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

3.1.2 สังกัดโรงเรียน

3.1.2.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาประถมศึกษาจะเข็งเทรา เขต 2

3.1.2.2 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจะเข็งเทรา

3.1.3 ขนาดโรงเรียน

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-300 คน)

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไป)

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่การนิเทศภายในสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

3.2.1 การรับความรู้จากผู้นิเทศ

3.2.2 การปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ

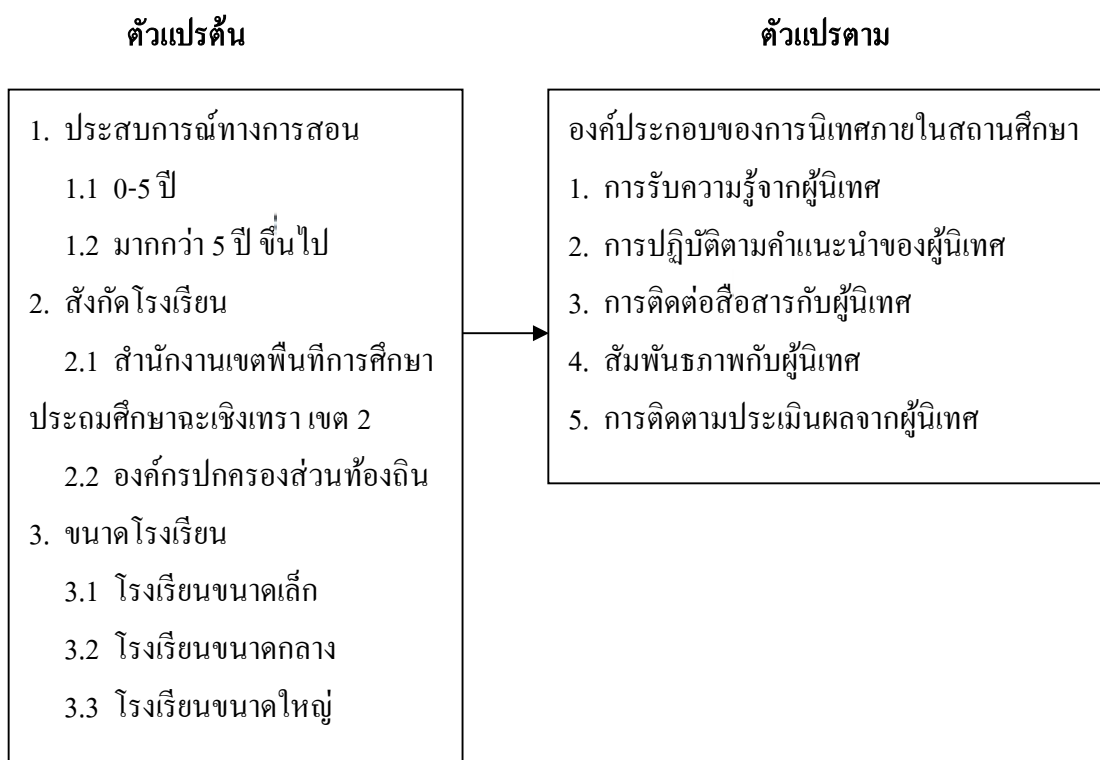
3.2.3 การติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ

3.2.4 สัมพันธภาพกับผู้นิเทศ

3.2.5 การติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาการนิเทศในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็งเทรา เขต 2 และพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเข็งเทราได้ศึกษาการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งนำหลักแนวคิดการบริหารงานวิชาการ และการนิเทศภายในสถานศึกษามาประยุกต์ใช้มีองค์ประกอบ คือ 1) การรับความรู้จากผู้นิเทศ 2) การปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ 3) การติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ 4) สัมพันธภาพกับผู้นิเทศ และ 5) การติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง สภาพของการนิเทศที่เกิดจากการปฏิบัติงานการนิเทศการสอนของครูภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงตรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจะเขียงตรา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากความคิดเห็นของข้าราชการครู และพนักงานครู แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การรับความรู้จากผู้นิเทศ หมายถึง การเตรียมความพร้อมเพื่อรับความรู้ที่กำหนดไว้ในโครงการ เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งหลักการ รูปแบบของการนิเทศภายใน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายทั้งประชุม อบรม สัมมนา เป็นการระดมความคิดเห็นทั้งจากครู ผู้บริหารในโรงเรียน และผู้นิเทศ โรงเรียนจัดให้มีเอกสารค้นคว้าที่เพียงพอ มีป้ายนิเทศ เพื่อให้ความรู้ทางวิชาการแก่ครู อีกทั้งกำหนดคณะทำงาน ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในแต่ละกิจกรรม

1.2 การปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับการนิเทศตามคำแนะนำของผู้นิเทศในการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยโรงเรียนมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อให้ครูเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน สามารถนำความรู้

ความสามารถไปปฏิบัติการสอน ตามขั้นตอน และรายละเอียดที่ได้กำหนดไว้ จัดกิจกรรมการสอน ที่ตรงตามหลักสูตร มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อให้การเรียน การสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 การติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจสามารถปฏิบัติการสอนได้ตามวิธีการด้วยรูปแบบ การสอนที่สามารถพัฒนาผู้เรียน ได้ตามความสามารถเต็มตามศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยการชี้แจงทำความเข้าใจในการวางแผนการสอน การดำเนินการสอน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทางวิชาการ การนำเสนอความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการสอน การส่งเสริม ให้กำลังใจ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการสอน และเพื่อส่งเสริมให้ครูได้ดำเนินจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.4 สัมพันธภาพกับผู้นิเทศหมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้การทำงาน ร่วมกันเป็นไปอย่างใกล้ชิด มีความเป็นกันเอง ตลอดจนการยอมรับซึ่งกันและกัน โดยการเปิดโอกาส ให้ครูมีส่วนร่วม การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยมิตรไมตรี การให้ความสนใจต่อปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดขึ้นส่งเสริมให้กำลังใจครูเพื่อใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ ให้คำแนะนำแหล่งวิชาการแก่ครูเพื่อให้ครูมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน

1.5 ด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศหมายถึงกระบวนการติดตามผลการจัด การเรียนการสอน ให้ครอบคลุมทั้งปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต มีการบันทึกผลการนิเทศ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนการสรุปโครงการนำผลมาจัดเก็บ อย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกในการนำมาใช้ประโยชน์ และจัดทำแนวทางการพัฒนา เพื่อพัฒนา ผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทราแบ่งเป็น 3 ขนาด ได้แก่

2.1 ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

2.2 ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121-300 คน

2.3 ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไป

3. สังกัดโรงเรียนหมายถึง โรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในในจังหวัดฉะเชิงเทรา แบ่งเป็น 2 สังกัด ดังนี้

3.1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

3.2 โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. การนิเทศภายในสถานศึกษา
3. องค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และ โรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 209/ 1 หมู่ 3 ตำบลเกาะขนุน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดจะเชิงเทรา เป็นองค์กรทางการศึกษาที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 วรรคสอง “ให้รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการโดยการแนะนำของสภาการศึกษาที่มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนด เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา” และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพ.ศ. 2553 ข้อ 4 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาสอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป ของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา แจกจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา
6. ประสานระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษา สนับสนุนส่งเสริมบทบาทสถานศึกษาในการเป็นนิติบุคคล สามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และบริหารทั่วไป เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบริหารจัดการครอบคลุมในท้องที่ 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอพนมสารคาม อำเภอบางคล้า อำเภอแปลงยาว อำเภอราชสาส์น อำเภอสนามชัยเขต อำเภอนิคมพัฒนา และอำเภอคลองเขื่อน มีสถานศึกษาของรัฐ จำนวน 155 โรงเรียน สถานศึกษาของเอกชน จำนวน 10 โรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 มีบทบาทหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 106 แห่ง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 49 แห่ง สถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 7 แห่ง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 2 แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย จำนวน 1 แห่ง สถานศึกษานอกสังกัด ประกอบด้วย โรงเรียนเทศบาล คือ โรงเรียนเทศบาล 1 วัดแจ้ง และโรงเรียนเทศบาล 2 วัดโพธิ์ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน คือ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านนายาว และโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านนาอิสาน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น คือ โรงเรียนเทศบาลวัดบางมะเฟือง และโรงเรียนบ้านหนองโสน

วิสัยทัศน์ (VISION)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 เป็นองค์กรในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นฐานของความเป็นไทย ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา และเป็นกลไกขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล

พันธกิจ (MISSION)

พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นพัฒนาการเรียนรู้เป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ มีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเป็นไทย และมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานสากลด้วยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล

ค่านิยมองค์กร

ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์ เพื่อการศึกษาไทย ให้ก้าวไกลสู่สากล

เป้าประสงค์

1. จัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณธรรม จริยธรรมตามวิถีชีวิตความเป็นไทย อยู่บนพื้นฐานด้านเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การอ่าน เขียนการคิดวิเคราะห์ และเข้าสู่การแข่งขันระดับสากล
3. พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถและเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดทั้งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานอย่างมืออาชีพ
4. พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการ โดยเน้นการกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่าย
5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ 3 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการ

จุดเน้นการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ได้ดำเนินการตามจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากลดังต่อไปนี้

1.1 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษาด้านคำนวณและด้านการใช้เหตุผลที่เหมาะสม

1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นต้นไปได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจคู่อาชีพ ด้วยการแนะแนว โดยทั้งครูและผู้ประกอบการอาชีพต่าง ๆ (ผู้ประกอบการ ศิษย์เก่า สถานประกอบการใน/นอกพื้นที่) และได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต

1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

1.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการคิด การวัดผลประเมินผลของครู ให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนเป็นรายบุคคล

1.2 ครูสามารถจัดการเรียนรู้ในวิชาที่โรงเรียนต้องการได้ด้วยตนเองหรือใช้สื่อเทคโนโลยี

1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยเขตพื้นที่ โดยครู ทั้งในโรงเรียนเดียวกันหรือระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่นตามความพร้อมของโรงเรียน

1.4 ครูได้รับการช่วยเหลือให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ทั้งในโรงเรียนเดียวกัน ระหว่างโรงเรียน หรืออื่น ๆ ตามความเหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2, 2558, หน้า 3-7)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นการดำเนินการที่มีวิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์จนถึงปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2540 นับว่าเป็นปีที่มีความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยเป็นอย่างมากเพราะรัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้วางรากฐาน เปลี่ยนแนวคิดและวิธีการบริหารจัดการท้องถิ่นใหม่ โดยกำหนดให้การปกครองเป็นของประชาชน โดยประชาชนเพื่อประชาชน เกิดขึ้นได้จริงโดยไม่ให้กระทบความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของราชอาณาจักร โดยกำหนดกลไกให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระ ทั้งการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ: กำหนดให้มีแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง: กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องประกอบด้วยสมาชิกสภาท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง และคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยตรงหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นจะแต่งตั้งข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปดำรงตำแหน่งไม่ได้ เว้นแต่กรณีที่มีการยุบสภาท้องถิ่น: หรือผู้บริหารท้องถิ่นได้และสามารถเข้าชื่อร้องขอให้ออกบัญญัติท้องถิ่นได้: กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น จัดการศึกษาอบรมและฝึกวิชาชีพ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐส่งเสริมและรักษา

คุณภาพสิ่งแวดล้อม และกำหนดให้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นตามกฎหมายบัญญัติ แต่ต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม

หลังจากได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การบริหารประเทศได้เริ่มขยายตัวไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้นเป็นการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นได้มีสิทธิ และหน้าที่ในการบริหารกิจการของท้องถิ่นในรูปแบบการปกครองท้องถิ่นต่าง ๆ เช่น ได้ตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2478 กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรมเข้าไว้ด้วย ดังนั้นหน้าที่ในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นจึงได้ตกอยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ และให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2478 กำหนดให้มีการโอนโรงเรียน และทรัพย์สินของโรงเรียนมาเป็นของเทศบาลทั้งหมด หากท้องถิ่นใดมีปริมาณโรงเรียนไม่เพียงพอ ก็ให้เทศบาลจัดตั้งเพิ่มขึ้น และดำรงโรงเรียนประถมศึกษาเหล่านั้นด้วยเงินรายได้ของเทศบาลเอง จากผลของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว รัฐบาลสมัยนั้นจึงได้ตราพระราชกฤษฎีกามอบอำนาจการจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาลให้เทศบาลรับไปดำเนินการเมื่อ พ.ศ. 2479 และเทศบาลได้รับ โอนโรงเรียนเทศบาลมาดำเนินการครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2480 การโอนโรงเรียนเทศบาลมาดำเนินการครั้งนี้ เทศบาลได้รับ โอนมาทั้งหมด คือ โรงเรียน กิจการของโรงเรียน ทรัพย์สิน และครู โดยให้ครูโอนมาเป็นพนักงานเทศบาล การโอนการประถมศึกษามาอยู่กับเทศบาลในระบอบนั้นประสบปัญหาต่าง ๆ มาก งบประมาณของเทศบาลมีจำนวนน้อยทำให้การศึกษาของเทศบาลไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร จึงได้มีการ โอนการศึกษาของเทศบาลไปอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการอีกครั้ง ต่อมา พ.ศ. 2504 รัฐบาลได้โอนการประถมศึกษาในเขตเทศบาลไปให้เทศบาลรับผิดชอบอีกครั้ง

โดยสรุปแล้วนั้นการจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาล จึงอยู่ในการกำกับดูแลควบคุมของเทศบาลตลอดมาตลอดกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่วนที่ 2 ของหมวด 5 ได้กำหนดเรื่องการบริหารและจัดการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในมาตราที่ 41 “ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น” (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2546, หน้า 1-2) ส่งผลให้เทศบาลต้องจัดการศึกษาและพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ส่งเสริมและสร้างกลไกเพื่อให้ทุกคนในท้องถิ่นมีโอกาสและทางเลือกที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายด้วยความร่วมมือจากทุกส่วน จะนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพและขีดความสามารถของคนไทยในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศต่อไป

หลังประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) ได้กำหนดบทบัญญัติไว้ในหมวดต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของความมุ่งหมายและหลักการ สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานและการศึกษา ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา บทบัญญัติดังกล่าวส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการศึกษาไทยทั้งระบบ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น นับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญ ในการจัดการศึกษาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันและมีบทบาทที่ทวีความสำคัญในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้นในอนาคต อันเนื่องมาจาก นโยบาย การกระจายอำนาจตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจ และหน้าที่ในการจัดระบบการบริการ สาธารณ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้ (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (9) การจัดการศึกษา และมาตรา 17 ภายใต้บังคับ มาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้ (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (6) การจัดการศึกษา มาตรา 18 ให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามมาตรา 16 และมาตรา 17 (พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2542, หน้า 53-55) การประกาศใช้ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16, 17 และ 18 กำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานครมีหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษา เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตน เพื่อให้บริการการศึกษาของท้องถิ่นเป็นไปโดยเหมาะสม กระทั่งมหาดไทยในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนการบริหาร การปกครองท้องถิ่น ให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการจัดและพัฒนาการศึกษา ท้องถิ่นที่เหมาะสมกับศักยภาพ ตามความพร้อม และตรงตามความต้องการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ แต่ละแห่งให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีมาตรฐาน สามารถพัฒนาศักยภาพคนของท้องถิ่นให้มีคุณภาพต่อไป (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2547, หน้า 10)

ปัจจุบันมีการจัดตั้ง ยุบรวม เปลี่ยนแปลงฐานะ และเปลี่ยนชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีการแบ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น 4 รูปแบบ รวมทั้งสิ้น 7,853 แห่ง ได้แก่

1. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จำนวน 6,175 แห่ง
2. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) จำนวน 75 แห่ง

3. เทศบาลจำนวน 1,619 แห่ง ได้แก่
 - 3.1 เทศบาลนคร จำนวน 23 แห่ง
 - 3.2 เทศบาลเมือง จำนวน 140 แห่ง
 - 3.3 เทศบาลตำบล จำนวน 1,456 แห่ง
4. การปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ จำนวน 2 แห่ง ได้แก่
 - 4.1 เมืองพัทยา จำนวน 1 แห่ง
 - 4.2 กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 แห่ง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานศึกษาในสังกัด 145 แห่ง จำแนกเป็นเทศบาลและเมืองพัทยา 144 แห่ง และกรุงเทพมหานคร 1 แห่ง โดยเปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีเพียงกรุงเทพมหานครเท่านั้น ที่เปิดสอนระดับอุดมศึกษา (วิทยาลัยแพทยศาสตร์และวิทยาลัยการุณย์) และมีจำนวนสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 947 แห่ง โดยส่วนใหญ่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับประถมศึกษาและเริ่มขยายถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายตามความพร้อมของแต่ละท้องถิ่น และมีเทศบาลที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 1 แห่ง คือ เทศบาลนครปฐม โดยการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานศึกษาในสังกัด ได้มีการดำเนินการในหลายรูปแบบอย่างเป็นระบบ เช่น การประเมินคุณภาพการศึกษา ดำเนินมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 การจัดอบรมพนักงานครูเทศบาลและผู้บริหารการศึกษาสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีการกระตุ้นส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด รวมถึงการนิเทศ ติดตามผลการจัดการศึกษา ผลจากการพัฒนาคุณภาพทำให้โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้ปกครอง โดยนับาบุตรหลานมาสมัครเข้าเรียนมากกว่าจำนวนที่รับได้ เช่น เทศบาลนครปฐม เทศบาลนครหาดใหญ่ เทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ เทศบาลเมืองเชียงราย เป็นต้น อย่างไรก็ตามการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังทำได้ไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากความแตกต่างของความพร้อมของแต่ละท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2548, หน้า 9)

การนิเทศในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ผู้นิเทศเป็นผู้นำในการก่อให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครู การนิเทศจะต้องก่อให้เกิดความร่วมมือจากครูในด้านการวางแผนที่เป็นระบบและการใช้เทคนิคที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อให้ทราบสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน การนิเทศภายในสถานศึกษาได้แก่ การรับความรู้จากผู้นิเทศการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศสัมพันธ์ภาพ กับผู้นิเทศการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

การนิเทศภายในสถานศึกษา

1. ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

ความหมายของการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 179) กล่าวถึงความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูอาจารย์ที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้น ๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรมาตรฐานการศึกษา

บันลือ พุกกะวัน (2536, หน้า 10) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นหรือเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนให้สูงขึ้นด้วยความเต็มใจและพอใจด้วยกันทุกฝ่าย ทั้งนี้โดยการนำของผู้บริหารโรงเรียน

อำภา บุญช่วย (2537, หน้า 110) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง ความพยายามทุกสิ่งทุกอย่างของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารโรงเรียนลงไป ในอันที่จะปรับปรุงและส่งเสริมประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น ทำให้เกิดการเพิ่มพลังของครู รวมทั้งทำให้ครูเกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและก่อให้เกิดผลขั้นสุดท้าย คือ การศึกษาของเด็ก ให้มีความก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ซารี มณีสรี (2537, หน้า 19) ให้ความหมายของการนิเทศว่า การจัดระบบบริหารและการใช้เทคนิคเพื่อช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน และพัฒนางานเพื่อส่งเสริมให้การศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งการเรียนการสอน

กลิดแมน (Glickman, 1981 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, หน้า 3) กล่าวถึงความความเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาว่า เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการเรียนการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน จัดสื่อการสอน ถึงอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินการสอน

กูด (Good, 1992, p. 539 อ้างถึงใน บันลือ พลุกะวัน, 2536, หน้า 3) ให้ความหมายไว้ว่า ความพยายามทั้งหลายที่ผู้นิเทศจะทำให้ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนนั้นรับผิดชอบ มีความเป็นผู้นำในการปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครู ได้พัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้า โดยสามารถที่จะเลือกใช้จุดประสงค์ในการสอน สื่อการสอน ระเบียบวิธีสอนและการประเมินผลให้สอดคล้องเหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง

กล่าวโดยสรุปการนิเทศสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการกระบวนการ ปฏิบัติงานที่ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของครูและคุณภาพการศึกษาให้มีความก้าวหน้าไปอย่างมี ประสิทธิภาพ

2. ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นการดำเนินงานที่มีจุดมุ่งหมายในการช่วยให้ครูจัดกิจกรรม การเรียนการสอนได้บรรลุตามเป้าหมาย ช่วยพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้มี คุณภาพดียิ่งขึ้น

ซารี มณีสรี (2538, หน้า 26) กล่าวว่าความมุ่งหมายของการนิเทศนั้น เป้าหมายหลักอยู่ที่ การพัฒนาครูด้านวิชาชีพ คือ ฝึกให้มีประสบการณ์ตรง เช่น การประชุมอบรมสัมมนา การทดลอง หลักสูตรวิธีสอนและประสบการณ์โดยอ้อม เช่นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครูมีโอกาสพบปะ ทางวิชาการ เป็นต้น นอกจากนั้นยังช่วยสร้างครูให้มีลักษณะเป็นผู้นำ การทำงานร่วมกับคนอื่น อันจะยังผลให้เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น กล่าวโดยย่อคือ มุ่งพัฒนาคนและ พัฒนางาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 9) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้อง กับมาตรฐานหลักสูตร ระดับต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542
2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ได้คล่องตัวยิ่งขึ้น
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของ ชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และปฏิบัติงานตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5. เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูปการบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ มีส่วนตัดสินใจและร่วมกันรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงาน

6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่าง ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ได้แก่ ชุมชน สังคม วัฒนธรรม วิชาชีพต่าง ๆ

กรมสามัญศึกษา (2539, หน้า 14) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูดำเนินการสอนตามหลักสูตร และให้ผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติ

2. เพื่อช่วยให้ครูตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการจัดการศึกษา ทั้งให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ เพื่อให้เกิดผลดีต่อการศึกษา

3. เพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น

4. เพื่อรักษา ส่งเสริม ควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ

5. เพื่อให้ความช่วยเหลือและประสานงานในทางวิชาการแก่โรงเรียนหรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง กรมเจ้าสังกัด หรือกระทรวง ตลอดจนองค์การระหว่างประเทศ

สังด์ อุทรานันท์ (2530, หน้า 59) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ จะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ คือ

1. เพื่อพัฒนาคน การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

2. เพื่อพัฒนางาน การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่นักเรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา การนิเทศจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนางานสอนให้ดีขึ้นนั่นเอง

3. เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันรับผิดชอบร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตามในการนิเทศการศึกษา ซึ่งการนิเทศไม่ใช่การทำงาน ภายใต้อาการบังคับและคอยตรวจตราหรือคอยจับผิด (ยรรยง น. 12)

4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน ซึ่งจะเป็นผลให้การนิเทศการศึกษาประสบความสำเร็จ

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542, หน้า 90) กล่าวถึงการนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาคน การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

2. เพื่อพัฒนางาน การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่นักเรียนซึ่งเป็นผลผลิตจากการสอนของครู โดยเหตุนี้การนิเทศที่จัดขึ้นจึงมีจุดมุ่งหมาย ที่จะพัฒนางาน ซึ่งได้แก่การสอนนั่นเอง

3. เพื่อสร้างการประชาสัมพันธ์ การสร้างประสานสัมพันธ์นั้นเป็นผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำผู้ตาม ซึ่งไม่ใช่การกระทำภายใต้การถูกบีบบังคับ และคอยตรวจตราหรือคอยจับผิด

4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจนั้นถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนิเทศ ทั้งนี้เพราะขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงานหากการนิเทศไม่ได้ทำการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้วการนิเทศก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จได้ยาก

สรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษาเป็นการดำเนินงานที่มีจุดมุ่งหมายในการช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร ระดับต่าง ๆ เป็นไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

3. ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 43) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า ครูผู้สอนที่เข้ามาทำการสอนอยู่ในโรงเรียนแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เจตคติที่มีต่อวิชาชีพ บุคลิกภาพ ความต้องการ ความรับผิดชอบ ความถนัด ความสนใจ ฯลฯ ผู้บริหารจะต้องรวมพลังครูที่มีความแตกต่างกันนี้ให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตน คือ การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ขณะเดียวกันก็มีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงานด้วยเครื่องมือสำคัญ คือ การนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู ให้สามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

สงัด อุทรานันท์ (2530, หน้า 43) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์โดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัด จึงไม่สามารถสนองความต้องการทางการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษาต่าง ๆ ได้ทั่วถึง

2. สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาแต่ละแห่งไม่เหมือนกันจึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกจะรู้สภาพปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาได้ การนิเทศเพื่อสนองความต้องการของสถานศึกษาจึงเป็นได้ยาก

3. ในสภาพปัจจุบันบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถเพียงพอและบางคนยังมีความชำนาญในเฉพาะสาขาวิชา จึงสมควรจะใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และยังเป็น การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันอีกด้วย

4. เป็นการสอดคล้องกับปรัชญา หลักการ และวิธีการของการนิเทศสมัยใหม่ ซึ่งการนิเทศสมัยใหม่จะเกิดขึ้น โดยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ใช่จะต้องมีคนมากคอยชี้แนะให้ทำงานอยู่ตลอดเวลา

ธีรรัตน์ แก้วอุดม (2550, หน้า 43) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. เป็นการช่วยส่งเสริมกำลังของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษาซึ่งมีไม่เพียงพอที่จะนิเทศการศึกษาได้อย่างทั่วถึง

2. การนิเทศโดยบุคลากรในโรงเรียนนั้นผู้นิเทศเป็นผู้ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียนย่อมมีความรู้ในปัญหาได้ดีและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดมากกว่าที่จะให้คนนอกมานิเทศ

3. ผู้นิเทศในโรงเรียนมีความคุ้นเคยอยู่กับครูแล้ว ทำให้บรรยากาศ ในการนิเทศทำได้ อย่างเป็นกันเอง ไม่ต้องเสียเวลาสร้างความคุ้นเคยกับศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารการศึกษา จากภายนอกโรงเรียน

บันลือ พุกกะวัน (2536, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาและ ลักษณะธรรมชาติของการจัดการศึกษาการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่ควบคู่กันไปในการจัดการศึกษา ทุกระดับ

1. การจัดการศึกษาทุกระดับ จะต้องรับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการดำรงชีวิตในปัจจุบัน การนิเทศการศึกษาย่อมจะช่วยให้มีการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. เนื่องจากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง ตลอดจนแนวคิดทางการสอนใหม่ได้รับการค้นพบจากการค้นคว้าวิจัยตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจที่จะใช้นวัตกรรม ในการเรียนการสอนได้ทันสมัย

3. วิชาชีพทางการสอนเป็นวิชาชีพชั้นสูง จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าให้สอดคล้องกับวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง (ดังได้กล่าวไว้ว่า ครูเท่านั้นที่จะสอนได้และสอนได้ทันสมัย มิใช่ใคร ๆ ก็สอนได้) ซึ่งเป็นธรรมชาติของการพัฒนาวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ในการนิเทศช่วยพัฒนาวิชาชีพ

4. งานการจัดการศึกษาเป็นงานที่ละเอียดอ่อนและลึกซึ้งมักจะประสบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ (ครูผู้สอน เด็กผู้เรียน พ่อแม่ และผู้ปกครอง) จากสังคมที่เปลี่ยนแปลงตามข้อ 1 จึงจำเป็นต้องใช้เทคนิคทางการนิเทศเข้าช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน เพื่อแก้ไขสถานการณ์แห่งปัญหาอุปสรรค ทั้งทางวิชาการและการดำรงชีวิตที่ดีแก่เยาวชนของชาติ

5. เป็นธรรมชาติของการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการสอน ทั้งปริมาณ คุณภาพทางการสอนและระยะเวลาอันยาวนานในการสอนของครูแตกต่างกันมาก จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการนิเทศเข้าช่วยพัฒนาทั้งทางวิชาการและจิตใจของผู้สอนควบคู่กัน

6. ความต้องการในการปรับปรุงคุณภาพของชีวิตผู้เรียนให้สอดคล้องกับธรรมชาติระบียบประเพณีของท้องถิ่น จำเป็นต้องมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ของศึกษานิเทศก์และผู้นิเทศจะชี้นำแลพัฒนาหลักสูตร

7. งานนิเทศการศึกษาอีกส่วนหนึ่งที่จำเป็นจะต้องใช้ผลการวิจัยทางการศึกษาใหม่ ๆ มาช่วยในการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนผลแห่งการค้นคว้าทดลองวิชาการนั้นต้องอาศัยการนิเทศการศึกษาเป็นตัวประสานสัมพันธ์กับครูผู้สอน ได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษานั้นเนื่องจากครูผู้สอนที่เข้ามาทำการสอนอยู่ในโรงเรียนแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เจตคติที่มีต่อวิชาชีพ บุคลิกภาพ ความต้องการ ความรับผิดชอบ ความถนัด ความสนใจแต่บุคลากรในโรงเรียนนั้นเป็นผู้ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียนย่อมมีความรู้ในปัญหาได้ดี ดังนั้นการนิเทศภายใน จึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องนำมาช่วยในการปรับปรุงการเรียนการสอนของครูผู้สอนอีกทางหนึ่ง

4. หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 43-44) ได้เสนอหลักการของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษา คือผู้บริหารโรงเรียน โดยความร่วมมือของคณะครูในโรงเรียน

3. การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาของครูและโรงเรียน และสอดคล้องกับระดับพัฒนาการครู

4. เป้าหมายสำคัญในการนิเทศ คือ การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติการหลัก คือ การสอน หรือการสร้างเสริมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรืออาจกล่าวสั้น ๆ ได้ว่า เป้าหมายสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ การสร้างครูมืออาชีพ

สังัด อุทรานันท์ (2530, หน้า 43) กล่าวถึงความหลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 3 หลักการใหญ่ ดังนี้

หลักการที่ 1 การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ โยการดำเนินการนิเทศ ต้องมีการทำงานเป็นขั้นตอน (Steps) มีความต่อเนื่อง (Continuity) ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน

หลักการที่ 2 การนิเทศศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพผู้เรียน แต่การดำเนินงานนั้น ต้องผ่านตัวกลาง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ใช่การดำเนินการกับนักเรียนโดยตรง แต่การนิเทศการศึกษาเป็นการทำงาน โดยผ่านตัวครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการทำงานร่วมกันกับครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการที่ 3 การนิเทศศึกษาเน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งไม่ได้หมายถึง เฉพาะบรรยากาศแห่งการทำงานร่วมกันเท่านั้น และจะหมายรวมถึงการยอมรับซึ่งกัน และกัน การเปลี่ยนแปลงบทบาทในฐานะผู้นำ และผู้ตามตลอดจนการยอมรับผิดชอบผลงาน ร่วมกันด้วย

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 265-266) เสนอหลักการนิเทศภายในโรงเรียน สำหรับเป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศจะต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศ ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียน ควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนงาน การดำเนินงานเป็นโครงการ
2. การนิเทศภายในโรงเรียน ต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน
3. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นงานสร้างสรรค์เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้บุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถอย่างเต็มที่
4. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขอย่างไร
5. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดีและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

6. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. การการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้ลึก ภาควิชา และสามารถที่จะพัฒนาวิชาชีพได้

ซารี มณีศรี (2538, หน้า 13-15) กล่าวถึง หลักการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นแนวทาง ให้ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือครู นักเรียน และ โรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น มีดังนี้

1. การนิเทศ เป็นการช่วยกระตุ้นประสานงาน และแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงาม แก่ครูโดยทั่วไป ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ เพื่อให้ครูได้ทราบ หลักวิธีการสอนโดยทั่วไป พัฒนาหลักวิชาความรู้โดยใช้เทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ช่วยให้การเรียนการสอนมีคุณภาพสูงขึ้น ปรับปรุงแผนการเรียนการสอน โครงการสอน จัดทำวัสดุ อุปกรณ์การสอนชนิดต่าง ๆ ทั้งที่หาได้ในโรงเรียนและในท้องถิ่น ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ เทคนิค การประเมินผลและการวางแผนช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้า

2. การนิเทศจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อปรับปรุง การเรียนของเด็กให้ดีขึ้น กระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์ ควรหลีกเลี่ยงวิธีการบังคับและ แบบแผนวิธีการที่เข้มงวด ขาดความยืดหยุ่น ควรสร้างบรรยากาศให้ครูได้พยายามคิดหาวิธีการ ทำงานแบบใหม่ ตามสติปัญญาของแต่ละคน

4. การนิเทศจะต้องมีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตร ปัญหาในการใช้หลักสูตร การพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ การรู้จักใช้แหล่งทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

5. การนิเทศ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผู้นิเทศจะต้องยอมรับนับถือบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจคนอื่น มีความซื่อตรงต่อหน้าที่ และให้ความร่วมมือช่วยเหลือแก่คนอื่น

6. การนิเทศมุ่งเพื่อส่งเสริมบำรุงขวัญของครูให้สูงขึ้น

7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะขจัดช่องว่าง ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้นิเทศจะต้อง ศึกษาและวางแผนเพื่อทราบความต้องการและปัญหาในชุมชน เร่งเร้าครูสำรวจทรัพยากรในท้องถิ่น และนำมาใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้นำชุมชนได้มีโอกาส ร่วมวางแผนปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน

5. ขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534, หน้า 5) ได้เสนอหลักการของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. งานวิชาการ เป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด
2. งานบุคลากร เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลรักษา การพัฒนา จนกระทั่งบุคลากรพ้นสภาพจากการปฏิบัติงาน
3. งานกิจการนักเรียน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนและกิจกรรมนักเรียนทั้งหมด ยกเว้นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนในหลักสูตรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
4. งานธุรการการเงินและพัสดุ เป็นงานประจำซึ่งครอบคลุมงานธุรการ งานการเงินและงานพัสดุ ปฏิบัติโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกณฑ์ เงื่อนไข ตามหนังสือสั่งการ
5. งานอาคารสถานที่ เป็นงานการจัดอาคารสถานที่ บริเวณเพื่อให้เกิดประโยชน์ใช้สอยอย่างเต็มที่ ซึ่งครอบคลุมงานการจัดให้มีอาคารสถานที่ การใช้ประโยชน์ การบำรุงรักษาและการตกแต่ง
6. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นการที่โรงเรียนพยายามนำทรัพยากรในชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และให้ชุมชนมีโอกาสใช้บริการจากโรงเรียน ครอบคลุมงานการให้บริการและรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน งานให้ความร่วมมือกับชุมชน และงานประชาสัมพันธ์

สังัด อุทรานันท์ (2530, หน้า 43) กล่าวถึงงานงานนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย

1. งานหลักเป็นหน้าที่หน้าที่ของโรงเรียน โดยตรง ประกอบด้วย
 - 1.1 งานหลักสูตร
 - 1.2 งานการเรียนการสอน
 - 1.3 งานวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน
2. งานสนับสนุนงานวิชาการ เป็นงานที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้งานหลักดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ประกอบด้วย
 - 2.1 งานอาคารสถานที่
 - 2.2 งานธุรการการเงิน
 - 2.3 งานกิจการนักเรียน

2.4 งานความสัมพันธ์กับชุมชน

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ (2539, หน้า 57) กล่าวถึงงานงานนิเทศภายใน โรงเรียน มุ่งส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของครูในด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครูต้องปฏิบัติงานเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ผู้เรียน
2. การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของการนิเทศการเรียนการสอน การวิเคราะห์งาน
อย่างเป็นระบบ

3. การคัดเลือก สรรหา สร้างและพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอน
4. ทักษะการใช้เทคนิควิธีการสอนและนวัตกรรมการเรียนการสอน
5. การประเมินผลการเรียนการสอน
6. การรายงานผลและเผยแพร่การใช้นวัตกรรม

จากขอบข่ายงานของครู 6 ขั้นตอนทีกล่าวมาแล้ว การนิเทศภายใน โรงเรียนต้องนิเทศให้ครอบคลุมภาระงานของครูซึ่งสามารถกำหนดเป็นขอบข่ายของงานนิเทศในโรงเรียนได้ ดังนี้

1. งานนิเทศเกี่ยวกับตัวครู ได้แก่ การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ ช่วยครูใหม่ในการปฏิบัติงาน ช่วยตามที่ร้องขอมา เปิดโอกาสให้ครูได้พบปะอยู่เสมอ

2. งานนิเทศเกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาหลักสูตรประมวลการสอนให้เข้าใจส่งเสริมให้ครูทำประมวลการสอน และบันทึกการสอนร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูปรับปรุงหลักสูตร และประมวลการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้มากที่สุดสำหรับปรับปรุงหลักสูตร

3. งานนิเทศเกี่ยวกับอุปกรณ์การสอน ได้แก่ การแนะนำให้ครูทราบถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่และพอสามารถจัดหาได้ และใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด พยายามจัดบริการเกี่ยวกับอุปกรณ์เท่าที่สามารถทำได้ส่งเสริมให้ครูผลิตอุปกรณ์อย่างง่าย ๆ เท่าที่จะทำได้ ส่งเสริมให้ครูใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอน

4. งานนิเทศเกี่ยวกับการปรับปรุงวิชาชีพของครู ส่งเสริมให้ครูสังเกตการสอนของกันและกันของโรงเรียนอื่น ๆ ร่วมปรึกษากับครูเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมสัมมนา ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

5. งานนิเทศเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูวางแผนการเรียนการสอน ร่วมกันส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมสัมมนา ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

6. งานนิเทศเกี่ยวกับการค้นคว้าทดลอง ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูทดลองสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เช่นวิธีสอน ส่งเสริมให้ครูค้นคว้าอยู่เสมอ ละส่งเสริมให้ครูทุก ๆ ด้านเพื่อที่ครูจะได้ทำการค้นคว้าทดลองได้สะดวก

6. กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2538, หน้า 16-22) กล่าวถึงกระบวนการนิเทศว่า เป็นขั้นตอนในการดำเนินงานและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการประเมินสภาพการทำงาน การจัดลำดับงานที่ต้องทำ การออกแบบงาน การประสานงานตลอดจนการอำนวยความสะดวกให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้ยึดกระบวนการนิเทศที่เน้นกระบวนการพัฒนางานเชิงระบบดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล สภาพปัจจุบัน ปัญหาของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน แล้วนำมาเปรียบเทียบข้อมูลที่แสดงภาพปลายทาง หรือสภาพความสำเร็จของโครงการ ถ้าข้อมูลแสดงสภาพปัจจุบันสอดคล้องกับข้อมูลแสดงภาพความสำเร็จของงานหรือดีกว่า สูงกว่า แสดงว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข แต่จะต้องพึงพาความคาดหวังเพื่อพัฒนาต่อไป แต่ถ้าข้อมูลแสดงสภาพปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับข้อมูลแสดงภาพของงานหรือด้อยกว่า แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน
2. กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์การประเมิน
3. กำหนดแหล่งข้อมูล
4. กำหนดวิธีการ เครื่องมือ ระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สร้างเครื่องมือเก็บข้อมูล
6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
7. วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำเป็นสารสนเทศ
8. พิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศที่แสดงถึงสภาพปัจจุบันกับสภาพความสำเร็จของงาน โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดเป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือไม่
9. เขียนความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
10. เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนา และนำเสนอให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่ต้องการพัฒนา เป็นการวิเคราะห์ผลหรือข้อมูลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อภาพความสำเร็จ

ของงานเพื่อประโยชน์ในการกำหนดจุดที่จะต้องพัฒนาและประเมินแนวทางเลือกที่จะพัฒนา ซึ่งการเลือกจุดที่จะพัฒนาได้อย่างเหมาะสม จะทำให้การนิเทศภายในประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 3 การหาแนวทางเลือกในการพัฒนา เป็นการพิจารณากลยุทธ์ที่จะใช้ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้มีความเป็นไปได้หรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุด โดยคำนึงถึงจุดที่จะพัฒนาความพร้อมหรือข้อจำกัดของหน่วยงาน การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนามีขั้นตอนการดำเนิน ดังนี้คือ

1. รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่จะใช้พัฒนาที่เหมาะสมกับลำดับขั้นพัฒนาการของจุดที่จะพัฒนา หรือองค์ประกอบที่จะพัฒนาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
2. การพิจารณาแนวทางเลือกที่มีความจำเป็นไปใช้ในการพัฒนา
3. พิจารณาข้อดี ข้อเสียของแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้
4. เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดที่จะให้บรรลุความต้องการ
5. กำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนา

ขั้นที่ 4 การลงมือปฏิบัติ เป็นการนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอนการดำเนินการ และกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้ดังนี้

1. กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ
2. กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น
3. กำหนดระยะเวลาในการดำเนิน
4. วางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. จัดทำแผนนิเทศเพื่อพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน
6. ประชุมชี้แจงและมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
7. ผู้ปฏิบัติงานจัดทำปฏิทินปฏิบัติและประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
8. ผู้ปฏิบัติงานลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ ตามปฏิทินปฏิบัติงาน
9. ผู้ปฏิบัติงานรายงานความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด

ขั้นที่ 5 การติดตามประเมินผลและปรับปรุง เป็นการรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศ ผลที่ได้ระหว่างการดำเนินการและเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนนิเทศ ข้อมูลที่ได้นำไปเปรียบเทียบกับความสำเร็จของงาน หากพบว่ายังไม่เป็นไปตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไร และหาวิธีการพัฒนาให้ดีขึ้น หรือหากพบว่า

การดำเนินการตามแผนนิเทศบรรลุผลที่คาดหวังไว้ แต่จากการดำเนินการพบว่าวิธีวิธีการที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า ก็อาจพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกได้

ขั้นที่ 6 การเผยแพร่ ขยายผล จากการดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น ผลที่ได้ คือ การบรรลุผลในการพัฒนาหรือนวัตกรรมที่พร้อมจะเผยแพร่ขยายผลต่อไป การเผยแพร่ขยายผล ดำเนินการ ได้ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. เลือกและกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเผยแพร่ขยายผล
2. วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายที่จะเผยแพร่ขยายผล
3. พิจารณาหาเทคนิค วิธีการเผยแพร่ขยายผล ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด
4. จัดทำสื่อเผยแพร่ขยายผล
5. กำหนดระยะเวลาในการเผยแพร่ขยายผล
6. วางแผนติดตามการเผยแพร่ขยายผล
7. ลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
8. ติดตามประเมินผลการเผยแพร่ขยายผล

ซารี มณีศรี (2538, หน้า 202) ได้เสนอขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนว่า มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อัตราการเข้าชั้น คุณลักษณะต่าง ๆ เป็นต้น การสำรวจความต้องการของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหา แลความต้องการ การวิเคราะห์ สาเหตุของปัญหา การจัดลำดับกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผนนำเอาทางเลือกตามขั้นตอนที่ 1 มากำหนดรายละเอียดของกิจกรรม โดยเขียนเป็นโครงการนิเทศ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ เป็นขั้นลงมือทำตามโครงการนิเทศที่กำหนดหลักการ โดยคำนึงถึงการนิเทศ เทคนิค สื่อ และเครื่องมือการนิเทศ

ขั้นที่ 4 การประเมินผล ตรวจสอบผลการดำเนินการนิเทศตามโครงการที่กำหนด โดยสรุปแล้วกระบวนการนิเทศ จะประกอบด้วยการศึกษาสภาพปัจจุบัน ลำดับ ความสำคัญของปัญหา การวางแผน การดำเนินการตามแผน การสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนา วิธีการติดตามและประเมินผล

7. การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน

การจัดการศึกษาเพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณภาพเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปีพุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็น

กฎหมายการศึกษาฉบับแรกที่ใช้พัฒนาการเรียนการสอน ตามมาตรา 39 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่ และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยเฉพาะด้านวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา มีการดำเนินการ 8 ด้าน ดังนี้

7.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรจะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาครูอย่างเหมาะสม ผู้นิเทศควรต้องคำนึงถึงเรื่อง การลงมือปฏิบัติ (Commitment) นามธรรม (Abstract) และผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) ก่อนเริ่มดำเนินการเริ่มดำเนินการพัฒนาหลักสูตรนอกจากนั้นจะต้องพิจารณาว่าหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสถานการณ์และระดับภารกิจของครูผู้สอนมากเพียงใด ถ้าไม่เหมาะสมก็ควรปรับปรุงใหม่ ครูผู้สอนที่มีอำนาจไม่มากนัก จะเหมาะสมกับการพัฒนาหลักสูตรแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือการเลียนแบบครูเหล่านี้จะมีโอกาสปรับปรุงหลักสูตรเล็กน้อยในระดับชั้นเรียน ในทางตรงกันข้ามครูผู้สอนในระดับกลางมักจะขาดความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบบางประการของหลักสูตรให้ดีขึ้น ครูกลุ่มนี้จะขาดความเชี่ยวชาญในการเขียนหลักสูตร จะได้รับอนุญาตเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นนำไปใช้จะมีการประชุมครู เพื่อแก้ปัญหาอยู่เสมอสำหรับครูผู้สอนในระดับสูงจะมีส่วนร่วมในการแสดงการเลียนแบบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่ควรเปลี่ยนแปลง รวมทั้งรอบรู้กระบวนการสร้างสรรค์หลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับหลักสูตรภายในที่จะเน้นผลที่ควรจะได้รับเท่านั้น (พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์, 2558, หน้า 14)

กระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 28-34) กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ โดยสถานศึกษาควรดำเนินการพัฒนาหลักสูตรในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

7.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ สถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน ผู้ปกครอง ครู อาจารย์ผู้เรียน ภาคธุรกิจ ภาครัฐในชุมชน ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความประสงค์อันสูงส่งที่มีพันธกิจหรือภาระหน้าที่ร่วมกัน ในการกำหนดงานหลักที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษาพร้อมด้วยเป้าหมาย มาตรฐาน แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการติดตามผล

7.1.2 การจัดทำหลักสูตร จากวิสัยทัศน์ เป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ สถานศึกษาจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้จากช่วงชั้นให้เป็นรายปี หรือรายภาคพร้อมกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้ชัดเจน

7.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา การจัดการเรียนการสอนต้องเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ยึดหลักการผู้เรียน

ทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ จัดสภาวะแวดล้อม บรรยากาศรวมทั้ง แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ให้หลากหลาย เพื่อเอื้อต่อความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาศักยภาพตามธรรมชาติที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจเหมาะสมกับวัยและศักยภาพของผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่และเป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอันก่อให้เกิด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง บุคคล ชุมชน และทุกส่วนของ สังคม ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด การเรียนการสอนมุ่งเน้นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงต้องจัด ให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น มีนิสัยรักการเรียนรู้ และ เกิดการเรียนรู้ไปเรื่อยตลอดชีวิต ในการพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วย การจัดทำแผนการเรียนรู้ โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมทั้งด้านเวลา สาระ การเรียนรู้และผู้เรียน การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก การปฏิบัติจริงจากแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ การใช้การแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของการจัด กระบวนการเรียนรู้ การให้ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด กระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และต่อเนื่อง (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2558, หน้า 16)

กระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 21) กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาว่า การจัดการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้สาระต่าง ๆ มีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลายผู้สอนต้อง คำนึงถึงพัฒนาการด้านร่างกาย สติปัญญา วิธีการเรียนรู้ ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียน เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้น ควรใช้รูปแบบและวิธีการที่ หลากหลายเน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบบูรณาการ การใช้ กระบวนการต่าง ๆ ข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม การบูรณาการ เป็นการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยนำกระบวนการเรียนรู้จาก กลุ่มสาระเดียวกันหรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้มาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน การจัด การเรียนการสอนเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกระบวนการสอนของครู แผนการสอน การจัด ชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ การจัดสื่อและเอกสารประกอบการเรียน การสอน ตลอดจนการจัดบริการทางวิชาการต่าง ๆ แก่ผู้เรียน

7.3 การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน พระราชบัญญัติการศึกษา และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุถึงวิธีการวัดผลการจัดการกระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ

การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียน การสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาตั้งแต่เริ่มประเมินสภาพของ ผู้เรียนก่อนเรียน ประเมินพฤติกรรมขณะเรียนและประเมินผลการเรียนทั้งด้านความสามารถ ด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์และความรู้สึกที่ได้จากการทำกิจกรรมมาแล้ว ดังนั้นการวัดผล ประเมินผลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การเรียนบรรลุเป้าหมาย โดยช่วยชี้ให้เห็นว่าจะสอน นักเรียนเน้นย้ำจุดใด ได้ผลอย่างไร จะเพิ่มพูนปรับปรุงให้ดีขึ้นได้อีกในด้านใด ประโยชน์ของ การวัดและประเมิน จึงขึ้นอยู่กับที่เมื่อวัดและประเมินผลแล้ว จะนำผลไปใช้พัฒนาเด็กต่อไปอย่างไร มิใช่วัดและประเมินเพื่อรู้ผลเพียงอย่างเดียว การวัดและประเมินที่พึงปรารถนาและต้องการเป็น การวัดและประเมินที่นำไปส่งเสริมการพัฒนาช่วยให้พัฒนาเด็กได้ยิ่งขึ้น เป็นกิจกรรมที่ต้องจัด ประเมินผู้เรียนก่อนเรียน ขณะเรียน และหลังจากจบบทเรียนแล้ว ครูจึงไม่ควรแยกกิจกรรม การวัดผลประเมินผลออกจากการสอน ควรทำให้ทั้งสองกิจกรรมต่อเนื่องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541, หน้า 38) นอกจากนี้การประเมินสามารถ ช่วยผู้เรียนในการปรับปรุงแก้ไขผลการเรียนการวางแผน การศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ ผู้สอนสามารถวางแผนช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้ได้ดีขึ้นฝ่ายแนะแนวสามารถจัดบริการแนะแนว ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารได้ทราบถึงมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน และสามารถสนับสนุน พัฒนาการของผู้เรียน ประกอบด้วยการกำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา การจัดทำเอกสาร หลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ เทียบโอนผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน การจัด ให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์ การประเมิน การจัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดประเมินผล การมีการเทียบโอนผลการเรียน โดยคณะกรรมการการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล และประเมินผล และการเทียบโอน ผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 58) กล่าวถึงแนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ ดังนี้

1. กำหนดเกณฑ์ซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลการเรียนที่ชัดเจน
2. กำหนดภาระงาน ผลงาน และโครงการที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติ
3. ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย สังเกตจากผลงานและสภาพการปฏิบัติงานตามจริง
4. ประเมินโดยยึดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
5. ประเมินจากผลงานและการแสดงความสามารถจากแฟ้มสะสมผลงาน
6. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ที่ท้าทายความสามารถ
7. แจ้งผลการเรียนให้ผู้เรียนทราบทันทีเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

7.4 การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่มีเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยในการดำเนินงานตามแผนเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น เป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากสถานศึกษาต้องพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา ต้องผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหาร และการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา ซึ่งจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อให้เด็กไทยเป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข จะได้ช่วยกัน สร้างสรรค์สังคมให้มีสันติ สิ่งแวดล้อมยั่งยืน เศรษฐกิจมั่นคง สามารถร่วมมือและแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้อย่างมีศักดิ์ศรีในสังคมโลก การประกันคุณภาพภายในจึงเป็นงานสำคัญของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาเพื่อผู้เรียน และสังคมโดยรวม (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 2) ประกอบด้วย การจัดทำมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษา การสนับสนุน ส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพในระดับหน่วยงานในสถานศึกษา การกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 59) กล่าวถึงหลักการของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการจักระบบบริหารและสารสนเทศ เป็นการพัฒนามาตรฐานการศึกษาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพการศึกษาการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี และเป็นการผุดงระบบประกันคุณภาพ

7.5 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ผู้เรียนนำไปสู่การเรียนรู้ ตามที่หลักสูตรกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริม สนับสนุน และติดตามให้ครูผู้สอนใช้สื่อการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536, หน้า 409-410) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ว่า ส่งเสริมให้มีการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อนำไปสู่กระบวนการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรต้องการ ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดทำสื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครูจะต้องศึกษา ทำความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวคิดปรัชญา จุดหมาย หลักการ และโครงสร้างหลักสูตรอย่างละเอียด เพื่อจะได้มองเห็นทิศทางของหลักสูตรอย่างชัดเจน ก่อนที่จะนำไปกำหนดสื่อการเรียนการสอนได้เพราะจะทำให้ได้สื่อการเรียน

การสอนที่มีคุณค่าต่อการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิต พัฒนา และใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการศึกษา การจัดหา จัดทำสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้กับครูและนักเรียนอย่างเพียงพอและหลากหลาย

7.6 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น เอกสาร วารสาร หนังสืออ่านประกอบ สถานที่ที่สำคัญ แหล่งเรียนรู้ที่เป็นบุคคล เช่น ปราชญ์ ท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ในการเลือกแหล่งเรียนรู้นั้น ควรพิจารณาแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับมาตรฐานการเรียนรู้ และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนจะได้รับ การพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความคิด ทักษะ กระบวนการ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม จากแหล่งเรียนรู้ที่จะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 58) ประกอบด้วย การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เพียงพอและสอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

7.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิจัยช่วยให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะพื้นฐาน สามารถใช้กระบวนการวิจัยนำการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24(5) และมาตรา 30 ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถ ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ได้เหมาะสมกับผู้เรียน เป็นแนวทางสำคัญที่จำนำความต้องการของครูแต่ละคนไปสู่เป้าหมายองค์การได้ โดยมีจุดเน้นอยู่ที่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู เป็นการบูรณาการงานนิเทศกับงานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทิศทางสำหรับการปรับปรุง การวางแผน จัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือครู โดยตรงในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การให้บริการเสริมความรู้แก่ครู การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ ต้องพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับครู ต้องคำนึงถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ของครูในการร่วมมือกันปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมอื่น ๆ ที่จะช่วยให้ครูผู้สอนบรรลุเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน การรวบรวม การเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อพัฒนา

คุณภาพการศึกษารวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สุทธนูศรีไสย์, 2537, หน้า 349)

7.8 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม โดยการทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม ดังนั้นผู้ที่ได้รับประโยชน์และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรเข้าไปมีบทบาทร่วมกันในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยการร่วมคิด ร่วมทำและให้ข้อมูล เพื่อกำหนดเป้าหมาย จัดทำแผนพัฒนา ตรวจสอบ ประเมินผล ให้ข้อคิดเห็น ข้อมูลที่เกี่ยวกับนักเรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในการประเมินผลสถานศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536, หน้า 50-51) ซึ่งประกอบด้วยการดำเนินการเสริมความรู้และประสบการณ์ให้กับชุมชน โดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันทางสังคมอื่น

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือการให้สถานศึกษาเป็นแกนนำร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อให้ทุกส่วนของชุมชนพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน

องค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นความมุ่งมั่นในด้านวิชาการที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นสำคัญ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, หน้า 264) สอดคล้องกับชาลี มณีศรี (2538, หน้า 54-59) ที่กล่าวถึงงานนิเทศการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนอาจทำได้ คือ การช่วยเหลือครูด้านวิชาการและด้านบริหาร การช่วยเหลือครูในด้านปัญหาส่วนตัว การสร้างขวัญกำลังใจของคณะครูในโรงเรียน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตามคำกล่าวที่ว่า โรงเรียนมีการสอน และการเรียนก็ต้องมีการนิเทศ เพราะการนิเทศเป็นการช่วยเหลือแนะนำ การสร้างเสริม การเติม และการต่อ ซึ่งเป็นภารกิจของผู้นิเทศที่กระทำต่อครูในด้านต่าง ๆ เช่น หลักสูตร การเรียนการสอน สื่อการสอน การฝึกอบรมประจำการ งานวัดผลประเมินผล เป็นต้น โดยเน้นการบริการทางวิชาการ (Academic service) กระบวนการนิเทศภายในเป็น

กลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาครู ช่วยเหลือครูในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสถานศึกษา อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ครูได้พัฒนานักเรียนส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษา ของชาติ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การรับความรู้จากผู้นิเทศ 2) การปฏิบัติตาม คำแนะนำของผู้นิเทศ 3) การติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ 4) สัมพันธภาพกับผู้นิเทศ 5) การติดตาม ประเมินผลจากผู้นิเทศ

1. การรับความรู้จากผู้นิเทศ

การรับความรู้จากผู้นิเทศเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งกิจกรรมการนิเทศภายในต้องมีความสอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนา ซึ่งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันคิดและปฏิบัติ

ซารี มณีสรี (2538, หน้า 204) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน ประชุมหารือ เตรียมการต่าง ๆ ก่อนเปิดภาคเรียน
2. การประชุมนิเทศแนะนำบุคลากรใหม่ให้คุ้นเคย สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. การให้คำปรึกษาแนะนำในระบบนิเทศ เพราะใช้เทคนิคพบปะพูดคุยมากกว่าการใช้ อำนาจหรือออกคำสั่ง
4. การประชุมปฏิบัติการ มุ่งเน้นให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ เจตคติ (Attitude) ลงมือปฏิบัติมากกว่าบรรยาย
5. การอบรม งานนิเทศมุ่งอบรมประจำการให้ผู้รับการนิเทศ เสริมความรู้ใหม่ทัน ต่อความเปลี่ยนแปลง
6. การสัมมนา เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งที่จัดเองภายในหน่วยงานหรือไปร่วม ซึ่งจัด โคนหน่วยงานอื่น
7. การระดมความคิดในสังคมประชาธิปไตย การรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เคารพ ให้เกียรติศักยภาพคนอื่นเป็นสิ่งพึงตระหนัก การระดมความคิด (Brain storming) มุ่งปริมาณ ความคิดมากกว่าถูกผิด
8. การสาธิตการสอน เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ควรจัดให้มีในโรงเรียน การเรียนรู้หรือ เลียนแบบจากผู้เชี่ยวชาญ ประหยัดเวลา และได้รับตรงวัตถุประสงค์ จัดหาแบบที่ดี
9. การศึกษาเอกสารวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้ คือ ต้องอ่าน วิชาที่พครู้ต้องอ่านมาก เพราะการอ่านจะนำไปสู่ความรอบรู้ ความคิดใหม่ และทันสมัย สรรพวิทยามีในหนังสือ และ สิ่งพิมพ์ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศบางแห่งจัดหนังสือวิชาชีพสำหรับครูอาจารย์ เฉพาะ และจัดสรรงบประมาณเพื่อซื้อหนังสือเฉพาะบุคคลด้วย

10. การสนทนาวิชาการ ในวงวิชาการนั้นควรมีหลายรูปแบบ เช่นการเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาบรรยาย อาจใช้เวลาพักเที่ยงวันซึ่งไม่กระทบต่อการทำงาน ทุกคนมีเวลาว่างพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมได้ อาจจัดเดือนละครั้งในหัวข้อที่สนใจร่วมกัน

11. การเขียนนิเทศชั้นเรียน เป็นเทคนิคการนิเทศเพื่อช่วยครูปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น มีขั้นตอนที่จะต้องปฏิบัติร่วมกันของผู้ให้และผู้รับการนิเทศบนพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ ทำเพื่อเด็ก ลดข้อบกพร่อง เสริมให้ดียิ่งขึ้น

12. การศึกษาดูงานมีผลโดยตรงในการปรับปรุงงาน คุณคนอื่นย้อนดูตัวเอง ศึกษาข้อดี ข้อบกพร่อง จ้อจำกัด เมื่อต้องนำมาปรับปรุงความพร้อมด้านต่าง ๆ

13. การสังเกตการสอนในการปฏิบัติอาจทำได้น้อย ถือว่าทุกคนมีภาระหน้าที่ที่ต้องทำ ในทางปฏิบัติ หัวหน้าหมวดวิชา หรือกลุ่มประสบการณ์ อาจเป็นผู้รับผิดชอบร่วมกับครูผู้มีความเชี่ยวชาญ

14. การวิจัยเชิงปฏิบัติงานการเรียนการสอน หนังสือแบบเรียน สื่อการสอนหรือแม้แต่การนิเทศสามารถทำการวิจัยเชิงปฏิบัติได้ ทั้งนี้วิจัยเพื่อนำผลมาใช้หรือวิจัยเชิงพัฒนา (Research and development RD)

15. การเขียนเอกสารหรือทดสอบทางวิชาการอาชีพครูหรือผู้นิเทศ นอกจากต้องอ่านมาก พุดมากแล้วยังต้องเขียนมาก มิใช่เขียนกระดาษ แต่เขียนผลงานทางวิชาการ เป็นการสร้างพรมแดนความรู้ใหม่ การเขียนเป็นเทคนิคซึ่งจะต้องเรียนรู้หลักวิธี การอ่านมากเป็นพื้นฐานของการเขียนได้ เป็นอย่างดี คนที่มีวิญญานครูจะทำหน้าที่นี้ได้

16. การจัดนิทรรศการการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การนำเสนอให้เป็นที่น่าสนใจ นำเทคนิคการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามาช่วย มิใช่เสนอเพียงแผ่นกระดาษ คำชี้แจง ซึ่งไม่น่าสนใจเป็นเพียงนิทรรศการแห่ง

การนิเทศการศึกษาเป็นแนวทางจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นแนวทางในการทำงาน ซึ่งจะทำงานนิเทศการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้รับการนิเทศ จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานนิเทศการศึกษา ดังต่อไปนี้

คูสิต ทิวถนอม (2540, หน้า 4-8) กล่าวถึงลักษณะงานนิเทศการศึกษาไว้ดังนี่งานของโรงเรียนมี 6 งาน ดังต่อไปนี้

1. งานวิชาการ คือ งานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน งานหลักสูตร โครงการสอน แผนการสอน ตารางสอน การทำข้อสอบ

2. งานบุคลากร งานอัตรากำลัง การเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การรักษาวินัย การบำรุงขวัญและกำลังใจ

3. งานกิจการนักเรียน งานบริการนักเรียนในการให้คำปรึกษา การแนะแนว บริการด้านสุขภาพ การจัดอาหารกลางวัน การกีฬาและกิจกรรมต่าง ๆ
 4. งานธุรการและการเงิน งานสารบรรณ การเงิน งบประมาณ การจัดซื้อและการจัดจ้าง งานบัญชี พัสดุ งานทะเบียนและสถิติ
 5. งานอาคารสถานที่ งานวางแผนด้านอาคารสถานที่ การบำรุงรักษาซ่อมแซม การปรับปรุงห้องเรียน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในห้องเรียน
 6. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานประชาสัมพันธ์ งานสมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่า มูลนิธิ งานวันสำคัญ วันสำเร็จการศึกษา วันไหว้ครู งานกิจกรรมชุมชน
- ไพโรจน์ กลินกุลหلاب (2543, หน้า 10-11) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ลักษณะของกระบวนการมีความหมายครอบคลุมถึงการทำงานเป็นขั้นตอน (Steps) มีความต่อเนื่อง (Continuity) ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งลักษณะดังกล่าวล้วนเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของการนิเทศที่ดีทั้งสิ้น
 2. การนิเทศศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน โดยผ่านตัวกลางสำคัญ คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา
 3. การนิเทศศึกษานับบรรยากาศ ในการเป็นประชาธิปไตย
- สรุปได้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาผู้รับการนิเทศจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและรูปแบบของการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อทำให้การดำเนินการสำเร็จตรงตามเป้าหมายเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน

2. การปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศในสถานศึกษาที่จะต้องจัดหรือดำเนินการให้มีขึ้นภายในโรงเรียนของตน เพราะภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศในสถานศึกษาคือการบริหารงานที่รับผิดชอบ หรืองานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

แฮริส (Harris, 1985, p. 10) ได้แบ่งลักษณะเด่นของรูปแบบการนิเทศเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การนิเทศที่เน้นการให้คำแนะนำ (Tractive-Supervision) เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศเป็นผู้ให้คำแนะนำ เช่น การปฐมนิเทศ การจัดฝึกรอบรม การประชุม เพื่อกำหนดนโยบายและ

ให้ความคิดในเรื่องนโยบายการทำงานของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนก็เป็นรูปแบบที่เน้นการให้คำแนะนำ

2. การนิเทศที่เน้นการให้เกิดการไหลตัว (Dynamic supervision) เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศกระตุ้นเร้าส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดและการนำความคิดนั้นไปปฏิบัติ การนิเทศในลักษณะนี้เฟื่องถึงที่ตัวครูเพื่อให้ครูได้ใช้ความรู้ สติปัญญา และประสบการณ์มาใช้ในการปรับปรุงการสอน กลิคแมน (Glickman, 1990, pp. 133-134) ได้ให้แนวคิดของการนิเทศเพื่อพัฒนาซึ่งให้ความสำคัญกับครูและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยแบ่งวิธีการนิเทศ 3 วิธี คือ

1. การนิเทศมุ่งวิธีไม่นำ (Nondirective information approach) วิธีนี้จะใช้เมื่อครูมีคุณภาพสูง มีประสบการณ์และมีความสามารถ

2. การนิเทศมุ่งวิธีไม่นำ (Directive information approach) ผู้นิเทศเป็นผู้ชี้นำเมื่อครูมีความรู้ความสามารถต่ำ และยังขาดประสบการณ์

3. การนิเทศมุ่งวิธีให้ความร่วมมือ (Collaborative information approach) เป็นวิธีการที่ผู้นิเทศใช้เมื่อคุณภาพของครูมีลักษณะผสมผสานระหว่างสองแบบข้างต้น

การใช้วิธีการตามสถานการณ์นี้เนื่องจากผู้นิเทศเพื่อพัฒนามีความเห็นว่า ครูเป็นผู้มีความคิดอิสระและเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบงานของตน หากครูมีความสามารถดำเนินการแนะนำสามารถชี้นำให้ครูปฏิบัติได้ ส่วนครูที่มีความรู้ความสามารถแล้วเสนอปัญหาสามารถช่วยให้ครูคิดถึงการแก้ปัญหาาร่วมกันได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2543, หน้า 14-15) การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการช่วยเหลือการทำงานของครูและสถานศึกษา มีดังนี้ การนิเทศโดยใช้กระบวนการกัลยาณมิตรที่สามารถนำไปใช้ในการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นวิธีการนำหลักธรรม ความเป็นกัลยาณมิตรมาใช้ ตามสาระของหลักอริยสัจ 4 สาระสำคัญของกระบวนการกัลยาณมิตรมีดังนี้

ประการแรก คือการสร้างพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้นิเทศ-ผู้รับการนิเทศ, ครู-ศิษย์, นักเรียน-เพื่อน, พ่อ-แม่-ลูก, พระสงฆ์-อุบาสก-อุบาสิกา การสร้างเสริมคุณธรรมนั้น เริ่มต้นด้วยศรัทธา ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศจึงต้องจัดกิจกรรมและการใช้สื่อการนิเทศ เพื่อสร้างศรัทธา และความไว้วางใจ

ประการที่สอง การนำหลักกัลยาณมิตรมาผสมผสานในกิจกรรมทุกขั้นตอน ซึ่งถ้าได้จำแนกกัลยาณมิตรธรรม 7 ตามหลักการสอนแล้ว สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ผู้นิเทศที่เป็นกัลยาณมิตรต้องมีสิ่งต่อไปนี้

1. คุณลักษณะที่น่าเคารพและนับถือ

2. มีคุณสมบัติ คือ ความรู้ ภูมิปัญญา และประพฤติดี เป็นผู้หัดอบรมตนอยู่เสมอ สามารถสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้รับการนิเทศได้เป็นอย่างดี

3. มีคุณธรรม คือ การอดทน ตั้งใจนิเทศด้วยความเมตตา ผู้นิเทศเป็นกัลยาณมิตร จึงมีความจริงใจ มีความรู้จริง มีใจกว้าง นิเทศได้แจ่มแจ้งและชัดเจน

ประการที่สาม คือ การจัดการขั้นตอนการนิเทศ ไม่ว่าจะเป็นการปรึกษาหารือการแนะนำ หรือการฝึกอบรมต้องเป็นไปตามหลักอริยสัจ เน้นความรู้จริงในทุกข์ ค้นคว้าหาเหตุของทุกข์ มุ่งปฏิบัติตามแนวอริยมรรค เพื่อนำไปสู่ภาวะการพ้นทุกข์ทั้งสิ้น

ประการที่สี่ มีความสำคัญอย่างยิ่งคือ ความเมตตา กรุณา และความจริงใจที่ทุกฝ่าย มีศรัทธาต่อกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหาต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเรียนรู้จากกันและกันด้วย ทั้งนี้มิได้หมายความว่าบุคคลจะขาดความมั่นใจในตนเองหรือประเภทคอยพึ่งพาผู้อื่นแต่อย่างเดียว ต้องสามารถผสมผสานวิธีการฝึกหัดอบรมตนเองกับวิธีการพึ่งพาและการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นได้อย่างดีด้วย

นิพนธ์ ไทยพานิช (2535, หน้า 48) ได้กำหนดรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกว่าเป็นการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. การร่วมประชุมปรึกษาก่อนการสังเกตการสอน
2. สังเกตการสอน
3. วิเคราะห์ข้อมูล
4. ประชุมนิเทศ
5. ประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2530, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการนิเทศนิเทศว่า เป็นการดำเนินการที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียนในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิคทักษะ สื่อ และเครื่องมือการนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และบุคลากรผู้รับการนิเทศ การปฏิบัติหน้าที่นี้ เป็นการนำกิจกรรมรายละเอียดของกิจกรรมที่กำหนดในโครงการไว้มาดำเนินการให้เป็นไปตามปฏิทินปฏิบัติการ โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชุมคณะกรรมการปฏิบัติงาน ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ กิจกรรมสื่อ และเครื่องมือ การบันทึกผล การประเมินและสรุปผลการนิเทศ
2. ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน โดยมีการอำนวยความสะดวก ติดตาม ควบคุม และกำกับงาน
3. กำหนดให้คณะกรรมการนิเทศรายงานการปฏิบัติการนิเทศหรือความก้าวหน้าให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบเป็นระยะ ๆ

4. ให้คณะกรรมการนิเทศ รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติการนิเทศให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534, หน้า 32-34) ได้กำหนดการปฏิบัติการนิเทศ ออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาครู

1.1 การพัฒนาครูด้านความรู้

1.2 การกำหนดข้อตกลงในการพัฒนาการเรียนการสอน

1.3 การกำกับการปฏิบัติตามข้อตกลง

2. ประเมินผลการปฏิบัติตาม โครงการ

2.1 การประเมินผลด้านปริมาณ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

2.2 การประเมินผลด้านคุณภาพเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ (2539, หน้า 69) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนให้เป็นที่ไปตามคำแนะนำของผู้นิเทศและขอขำยที่กำหนดมุ่งให้เกิดผลดีในการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนี้

1. เป็นการช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ซึ่งมีไม่เพียงพอที่จะนิเทศการศึกษาได้อย่างทั่วถึง

2. การนิเทศโดยบุคลากรของโรงเรียนเองนั้น ผู้นิเทศเป็นผู้ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียน ย่อมเป็นผู้รู้ปัญหาได้ดีและแก้ปัญหาได้ตรงจุดกว่าการที่คนภายนอกจากนิเทศ

3. ผู้นิเทศในโรงเรียนมีความคุ้นเคยกับครูอยู่แล้วทำให้บรรยากาศในการนิเทศทำได้อย่างเป็นกันเอง ไม่ต้องเสียเวลาสร้างความคุ้นเคยเหมือนศึกษานิเทศก์ หรือผู้บริหารภายนอกโรงเรียน

4. ผู้นิเทศสามารถจะติดตามการปฏิบัติงาน หรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้ชิดกัน และสามารถทำให้งานดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายโดยไม่ขาดความต่อเนื่อง

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการดำเนินงานที่ต้องมีการประสานงานกันระหว่างบุคคลทั้ง 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการนิเทศ บุคคลทั้ง 3 ฝ่ายนี้ จะต้องยอมรับ บทบาทซึ่งกันและกันถือว่าเป็นการทำงานในภาวะปกติ ซึ่งมีกระบวนการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้นิเทศ คือ

1. การวิเคราะห์ความสามารถของครู หมายถึง การศึกษาและแยกแยะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของครูในโรงเรียน ว่ามีความสามารถน่าพึงพอใจหรือมีจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขอย่างไรบ้าง

2. กำหนดรายการพัฒนาความสามารถของครู หมายถึง การกำหนดจุดอ่อนเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น หรือการนำความสามารถของครูที่มีอยู่แล้วไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมด้วยวิธีการต่าง ๆ

3. วางแผนปฏิบัติการพัฒนาครู (เลือกวิธีการ สื่อ เครื่องมือในการพัฒนาครู) หมายถึง การกำหนดวิธีการ สื่อ เครื่องมือที่จะนำไปปรับปรุง หรือพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีความสามารถเป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

4. ประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาครู หมายถึง การวิเคราะห์ตัดสินระดับพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู รวมถึงความสำเร็จของกระบวนการพัฒนาความสามารถของครูด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 56-57) ได้เสนอกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้เป็นไปตามคำแนะนำของผู้นิเทศโดยระบุขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงภาพปัจจุบันของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วนำมาพิจารณากับข้อมูลที่แสดงภาพปลายทาง หรือสภาพความสำเร็จของงาน การประเมินความต้องการจำเป็นในการประเมินการพัฒนา ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1.1 กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน คือ การวิเคราะห์และสรุปภารกิจที่จะต้องทำการประเมิน โดยระบุองค์ประกอบของสิ่งที่จะประเมินให้ชัดเจน

1.2 กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์ประเมิน คือ การระบุเป้าหมายหรือจุดหมายของการประเมิน โดยกำหนดให้มีเกณฑ์การประเมินระดับของความสำเร็จอย่างชัดเจน

1.3 กำหนดแหล่งข้อมูล คือ การระบุแหล่งที่จะทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อแปลผล และประเมินผลสภาพความสำเร็จของสิ่งที่ประเมิน

1.4 กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล คือ การระบุสิ่งที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลรวมถึงระยะเวลาที่จะต้องเก็บรวบรวมข้อมูล

1.5 สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การจัดทำเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล การหาคุณภาพเครื่องมือ และการปรับปรุงเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้มีความถูกต้องสมบูรณ์

1.6 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ กระบวนการที่ทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์และประเมินผล โดยใช้เครื่องมือตามที่กำหนดไว้

1.7 วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเป็นสารสนเทศ หมายถึงการนำข้อมูลที่ได้มาจัดกระทำหรือจำแนกเป็นหมวดหมู่ หรือใช้วิธีการทางสถิติเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่สามารถนำไปแปลผลและสรุปผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.8 พิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศแสดงภาพปัจจุบันสภาพความสำเร็จของงานหรือภาพปลายทาง โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไปหรือไม่

1.9 เขียนข้อความที่แสดงถึงภาพที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

1.10 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่จะต้องพัฒนาและนำเสนอให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดหรือประเด็นที่จะพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ผลหรือข้อมูลที่ได้จากการประเมิน และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานเพื่อประโยชน์ในการกำหนดจุดที่จะพัฒนาและการประเมินแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา การเลือกจุดที่จะพัฒนาให้เหมาะสม ทำให้การนิเทศของโรงเรียนมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ จุดที่จะพัฒนาอาจพิจารณาได้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีศักยภาพที่แสดงถึงภูมิรู้และทักษะกระบวนการในการปฏิบัติงานในหน้าที่

2.2 เจตคติต่อวิชาชีพ หมายถึง ความพึงพอใจหรือความภาคภูมิใจในอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ปัจจุบัน

2.3 ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความมุ่งมั่นหรือความศรัทธาในตนเองมีความต้องการที่จะเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น

2.4 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานในกรณีที่ต้องทำงานเป็นทีม

2.5 ความตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียน หมายถึง การมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ครูคือหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการสูงสุดในทุก ๆ ด้านตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

3. การหาแนวทางเพื่อพัฒนา หมายถึง การพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้มีความเป็นไปได้หรือมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุดโดยคำนึงถึง

จุดที่จะพัฒนา หรือข้อจำกัดของหน่วยงาน การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนามีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.1 รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา หมายถึง การศึกษาแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนหลาย ๆ แนวทางให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง

3.2 พิจารณาแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ทางเลือกในการพัฒนาผู้เรียนที่ศึกษารวบรวมไว้อย่างละเอียดรอบคอบ

3.3 พิจารณาข้อดีข้อเสียของแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ หมายถึง การศึกษาจุดเด่นจุดด้อยของทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม

3.4 วางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดกระบวนการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

3.5 จัดทำแผนการนิเทศของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดจุดประสงค์ เรื่องที่จะทำการนิเทศ วิธีการ และการประเมินผลการนิเทศให้มีความเหมาะสมกับเรื่องและจุดประสงค์การนิเทศแต่ละเรื่อง

3.6 ประชุมชี้แจง และมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของผู้นิเทศ หมายถึง การนำเสนอแผนการนิเทศในโรงเรียน และการมอบหมายภารกิจการนิเทศให้แก่บุคลากรตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล

3.7 ผู้นิเทศจัดทำปฏิทินนิเทศและประสานปฏิทินนิเทศกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หมายถึง การกำหนดระยะเวลาและกิจกรรมการนิเทศ โดยทำความเข้าใจกับคณะผู้นิเทศให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ซึ่งจะนำไปสู่การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ

3.8 ผู้นิเทศจัดกิจกรรมตามแผนนิเทศที่ได้รับมอบหมายตามปฏิทินนิเทศที่ได้กำหนดไว้ หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศของผู้นิเทศหรือคณะผู้นิเทศ ให้ตรงกับระยะเวลาและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนนิเทศ

3.9 ผู้นิเทศบันทึกการนิเทศและผลการนิเทศตามกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายและรายงานผลการนิเทศให้ผู้บริหาร โรงเรียนทราบ

4. การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศ และผลที่ได้ระหว่างดำเนินการและเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนนิเทศ ข้อมูลที่ได้นำไปเปรียบเทียบกับความสำเร็จของแผนนิเทศ หากพบว่าไม่เป็นไปตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่า มีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไร หาวิธีพัฒนาให้ดีขึ้น หรือหากพบว่าการดำเนินการตามแผนนิเทศบรรลุผลตามที่คาดหวังไว้ แต่จากการดำเนินการ พบว่า มีวิธีการที่ดีกว่ามีประสิทธิภาพสูงกว่าก็อาจพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกได้

5. การเผยแพร่ผลการดำเนินงาน หมายถึง การขยายผลความสำเร็จจากการดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้นไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอื่นซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.1 เลือกและกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเผยแพร่ขยายผล หมายถึง การพิจารณาหน่วยงานทางการศึกษาที่จะนำผลการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนไปเผยแพร่ เพื่อให้สังคมภายนอกได้รับทราบ หรือหน่วยงานที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้นำไปเป็นแนวทางในการนิเทศเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

5.2 วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายที่จะเผยแพร่ ขยายผล โดยคำนึงพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง การพิจารณาว่ากลุ่มเป้าหมายที่เลือกไว้มีความสามารถเพียงพอหรือมีความต้องการที่นำผลการนิเทศนี้ไปใช้หรือเผยแพร่ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

5.3 พิจารณาเทคนิค วิธีการเผยแพร่ขยายผลที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด หมายถึง การศึกษาวิธีการที่เหมาะสมกับการนำผลกานิเทศไปเผยแพร่ให้เหมาะสมกับศักยภาพกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.4 จัดทำสื่อเผยแพร่ขยายผล หมายถึง การสร้างเครื่องมือหรือกำหนดวิธีการที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการเผยแพร่การนิเทศไปในกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5.5 กำหนดระยะเวลาในการเผยแพร่ขยายผล หมายถึง การระบุจำนวนเวลาที่จะสามารถเผยแพร่กระบวนการนิเทศและผลการนิเทศไปยังกลุ่มเป้าหมายให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

5.6 วางแผนการติดตามการเผยแพร่ขยายผล หมายถึง การกำหนดขั้นตอน กระบวนการ หรือวิธีการที่จะติดตามตรวจสอบผลการขยายผลการนิเทศได้ตามจุดประสงค์ที่กำหนด

5.7 ลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ตามที่กำหนดไว้ อย่างละเอียดรอบคอบ

5.8 ติดตามประเมินผลการเผยแพร่ขยายผล หมายถึง การรวบรวมรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อตัดสินความสำเร็จของการขยายผลการนิเทศ

ในการปฏิบัติตามคำแนะนำผู้นิเทศนั้นเป็นการปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อทำให้การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น

การนิเทศภายในสถานศึกษาการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการ เนื่องจากต้องมีการประสานงานของบุคคล 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการนิเทศ เป็นการปฏิบัติงานที่จะต้องให้ความสำคัญในบทบาทของแต่ละคนด้วยเพื่อให้เกิดการพัฒนา

กิตติมา ปริศิฉิลก (2532, หน้า 307-308) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหาร ผู้บริหารในฐานะผู้นำ และเป็นผู้บริหารของหน่วยงาน ต้องแสดงบทบาท ดังนี้

- 1.1 สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการนิเทศภายในอย่างจริงจังและจริงใจ
- 1.2 ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีทุกโอกาส ให้คำแนะนำ ซึ่งแหล่งวิชาการให้แก่ครู
- 1.3 บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้อื่น และผู้รับการนิเทศในทุก ๆ ด้าน
- 1.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อื่นและผู้รับการนิเทศ
- 1.5 สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้อื่นและผู้รับการนิเทศ

2. บทบาทของผู้อื่นหรือผู้ให้การนิเทศ หมายถึง ครูวิชาการ โรงเรียน หรือครูคนใดคนหนึ่ง ในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งขณะครูเต็มใจ และคัดเลือกให้เป็นผู้อื่น มีบทบาท ดังนี้

- 2.1 ประชุมวางแผนร่วมกับเพื่อนครูเพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่
- 2.2 ช่วยเหลือเพื่อนครูวางแผน และจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา
- 2.3 ช่วยเหลือเพื่อนครูในการพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอน
- 2.4 ช่วยเหลือเพื่อนครูในการประเมินผลนักเรียน
- 2.5 ช่วยเหลือเพื่อนครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนและมีความรู้สึก

มั่นคง

- 2.6 ร่วมกับผู้บริหาร ละเพื่อนครูประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.7 ร่วมกับเพื่อนครูหาข้อบกพร่อง และแนวทางแก้ไขจากผลปฏิบัติงาน

3. บทบาทของผู้รับการนิเทศ ผู้รับการนิเทศ หมายถึง คณะครูในโรงเรียนที่ในขณะนั้น ไม่ได้แสดงบทบาทเป็นผู้อื่น หมายความว่า ครูบางคนอาจมีโอกาสได้แสดงบทบาทเป็นผู้อื่น ในเรื่องหนึ่ง แต่อาจเป็นผู้รับการนิเทศในอีกเรื่องหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ถ้าเป็นผู้รับการนิเทศต้องแสดง บทบาท ดังนี้

- 3.1 ร่วมกับผู้อื่นวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังเผชิญ และเรียงลำดับความสำคัญของ ปัญหาจากมากไปน้อย
- 3.2 วางแผนร่วมกับผู้อื่นในอันที่จะหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ ร่วมกันทำ โครงการเพื่อแก้ปัญหา

3.3 ลงมือปฏิบัติ หรือดำเนินการตามโครงการ ในข้อ 3.2 หลังจากได้รับความรู้ความเข้าใจแล้ว

3.4 ขอความสนับสนุนหรือคำปรึกษาหารือกับผู้นิเทศ และผู้บริหาร ในกรณีที่มีปัญหาระหว่างดำเนินการ

3.5 ร่วมมือกับผู้นิเทศประเมินผลกาปฏิบัติงาน

3.6 ร่วมกับผู้นิเทศหาข้อบกพร่อง และแนวทางแก้ไขบุคลากรในโรงเรียนที่ควรมีบทบาทในการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ (กิตติมา ปรีดีดิลก, 2532, หน้า 307-308)

3.6.1 ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน

3.6.2 ผู้ช่วยผู้บริหาร

3.6.3 ครูหัวหน้าหมวดวิชา

3.6.4 ครู

ผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากในการจัดการศึกษา เพราะการศึกษาจะก้าวหน้าหรือล้าหลังขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ในทางปฏิบัติผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้การนิเทศภายในบรรลุผลและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ความรับผิดชอบในด้านการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมีดังนี้

1. ช่วยครูแต่ละคนทำการสอน ส่งเสริมให้ครูมีความเจริญงอกงามในอาชีพ
2. เป็นผู้ประสานงานให้บริการแก่ครูทุกคนในด้านการสอน คือ ต้องช่วยเหลือครูในด้านเนื้อหา วิธีสอน การใช้อุปกรณ์ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการวัดผล
3. ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูในทุกโอกาส คือสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง หรือชี้แหล่งวิทยาที่เหมาะสมให้ครู

4. ประเมินผลการเรียนการสอนและ โปรแกรมของโรงเรียนทั้งหมด

ผู้ช่วยผู้บริหาร

ผู้ช่วยผู้บริหารทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นธุรการ ฝ่ายบริการ ฝ่ายปกครอง หรือฝ่ายวิชาการสามารถทำหน้าที่นิเทศโดยการช่วยเหลือให้เข้าใจระบบต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ ต้องรับผิดชอบโดยตรงในด้านการเรียนการสอนของโรงเรียน จึงจำเป็นต้องมีหน้าที่นิเทศครูในด้านการสอนด้วย ดังนี้

1. ประสานงานให้หัวหน้าหมวดวิชาต่าง ๆ จัดทำประมวลการสอน ตลอดจนกำหนดการวัดผลประเมินผล

2. อำนวยความสะดวกในการทำงานของครู นับตั้งแต่การจัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอน แบบเรียน และหนังสือค้นคว้าต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความรู้และทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3. จัดให้มีศูนย์วิชาการของโรงเรียน โดยศูนย์วิชาการนี้จะรวมวัสดุอุปกรณ์ หนังสือ ค้นคว้า และคู่มือในการสอนต่าง ๆ เช่น หลักสูตรแบบเรียน โครงการสอนทุกหมวดวิชา หรือ ทุกสาขาวิชาไว้แห่งเดียวกัน ซึ่งจะสะดวกในการให้บริการครูอย่างดี

4. ประเมินผลและวิจัย จะต้องสร้างหรือหาเครื่องมือและวิธีการในการสอนและวัด ความรู้สึกและคุณลักษณะต่าง ๆ ด้วย

5. การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในเรื่องที่เป็นเทคนิคใหม่ ๆ ที่ครูในโรงเรียนไม่มีความรู้ มาก่อน

หัวหน้าหมวดวิชา

หัวหน้าหมวดวิชาเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับครูในสายวิชามากที่สุด จึงเป็นผู้รู้ปัญหาและ ความต้องการของครูในสายวิชาเป็นอย่างดี หัวหน้าหมวดวิชาจึงควรมีบทบาท ดังนี้

1. ให้คำแนะนำในด้านการจัดทำแผนการสอน โครงการสอนระยาวแก่ครูในหมวด
2. เป็นที่ปรึกษาของครูในทุกโอกาสเมื่อครูมีปัญหา
3. ร่วมกับครูกำหนดวิธีการสอนการวัดผลประเมินผลจัดทำข้อสอบเพื่อใช้ในหมวดวิชา
4. พาครูในหมวดวิชาไปชมกิจกรรมหรือการดำเนินงานของโรงเรียนอื่น ๆ ในเรื่องที่ครู ในหมวดวิชามีความสนใจหรือพาไปดูการแสดง การจัดนิทรรศการ หรือกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อ การดำเนินงานในหมวดวิชานั้น ๆ

5. ประสานงานให้ครูในหมวดได้มาร่วมกันทำงานเพื่อส่วนรวม เช่น ให้มาช่วยกันทำ คู่มือการสอน โดยผู้นิเทศเป็นศูนย์กลางของความร่วมมือ

6. จัดให้มีการสาธิตการสอนของครูในสายเอแก่ปัญหาด้านการสอน

7. แนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการสอนและวิธีปฏิบัติงานครู

ครู

ครูเป็นผู้มีบทบาทเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาโดยตรง ใครจะเป็นผู้นิเทศก็ตามแต่ ผู้ปฏิบัติส่วนมากจะเป็นครู ครูเป็นผู้ลงมือทำการสอนย่อมจะทราบปัญหาเกี่ยวกับการสอนได้ดี มีครูเป็นจำนวนมากที่มีความสามารถในการสอนสูงเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษา โดยทั่วไปครูบางคนสามารถนิเทศได้ดีถ้าหากได้รับมอบหมาย บทบาทของครูใน การนิเทศการศึกษามีดังนี้

1. การก่อให้เกิดการนิเทศการศึกษาครูจะทราบสภาพการเรียนการสอนได้ไม่น้อยกว่า ผู้บริหาร จึงสามารถที่จะทำการนิเทศได้เป็นอย่างดี

2. การให้ความร่วมมือในการนิเทศ หมายถึง การเอาใจใส่ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ตามที่ได้รับนิเทศ

3. การร่วมกันนิเทศการศึกษา ครูไม่มีหน้าที่นิเทศการศึกษา แต่มีได้หมายความว่า จะเกี่ยวข้องกับงานนิเทศไม่ได้ ผู้นิเทศที่ดีควรจะรู้ว่าครูคนใดมีความสามารถเด่นทางใดบ้างและ ใช้ให้เป็นประโยชน์ในการนิเทศ เช่น ให้สาธิตการสอน ร่วมเป็นวิทยากร ร่วมอภิปราย เป็นต้น

4. การเป็นผู้นิเทศการศึกษา ผู้บริหารอาจมอบหมายให้ครูที่มีความสามารถสูง ทำการนิเทศได้ โดยมากจะเป็นการนิเทศภายในโรงเรียนหรือในกลุ่มโรงเรียน

ชารี มณีศรี (2542, หน้า 15-18) กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารในงานนิเทศการศึกษาว่า งานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ส่งเสริมคนอื่นให้ทำงานดีขึ้น หน้าที่ความรับผิดชอบ จึงพิจารณา ถึงการทำงานร่วมกับคนอื่น ให้ทำงานดีขึ้น ความรับผิดชอบจึงพิจารณาถึงการทำงานร่วมกับคนอื่น สรุปได้ว่า

1. ความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (In relation to subordinates) การเป็นตัวอย่างที่ดี แก่ผู้บังคับบัญชา เคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิของบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและ คำร้องเรียนของผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาให้แต่ละคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีความผูกพัน ต่องานที่ทำและทำงานเป็นทีม

2. ความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา (In relation to supervisors) พฤติกรรมที่สำคัญ รับผิดชอบต่องานในหน้าที่อย่างเต็มที่ ไม่บอกรับผิดชอบแบบปิดสวาทให้พ้นไป (Pass the-buck) เรียนรู้ความต้องการของผู้บังคับบัญชา สามารถเสนอเอกสารข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาสนใจ ทันทั่วถึง รายงานความต้องการของผู้บังคับบัญชา

3. ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน (In relation to associates) ให้ความร่วมมือกับ ผู้นิเทศอื่น ๆ ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในงานบริหารบุคลากร การจัดรูปงาน การวางแผนและ การควบคุม ความสัมพันธ์ชุมชน และงานในหน้าที่ ประสานกับฝ่ายต่าง ๆ

4. ความรับผิดชอบต่องาน (In relation to the work) รู้ระบบของหน่วยงาน วางแผนงาน ในหน่วยงาน ดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้ในหน่วยงานให้อยู่ในสภาพใช้การได้ เข้าใจความต้องการ ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งเข้าใจนโยบายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ วางแผน การปฏิบัติงาน กำหนดลักษณะงาน โดยคำนึงถึงมาตรฐานคุณภาพ ความสัมพันธ์ของงานที่มีต่อ หน่วยงานอื่น มอบหมายให้สมกับความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล รวมทั้งการพัฒนา บุคลากรในระยะยาว วางแผนงานที่สามารถปฏิบัติได้ โดยกำหนดให้เหมาะสมกับระยะเวลา วางแผนการใช้กำลังคน ให้เกิดความสูญเปล่าน้อยที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 55) กล่าวถึงโครงการ
การนิเทศภายในโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูให้สามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
ของตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้ โดยคาดหวังว่าเมื่อบริหาร และ การใช้หลักสูตรประถมศึกษาหรืออาจกล่าว
ได้อีกนัยหนึ่งว่า การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ ในปัจจุบันมุ่งเน้นการสอนของครู จึงได้นำแนวคิดของกลิคแมน (Glickman, 1985, p. 42
อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535) ที่จัดขอบข่ายงานนิเทศของโรงเรียนไว้ 4 งานมาใช้ ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct assistance)
2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Staff development)
3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group development)
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียน (Action research)

สรุปได้ว่าในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้นิเทศกับ
ผู้รับการนิเทศเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะประสบความสำเร็จในฐานะผู้นิเทศการเรียนการสอนจะต้อง
มีทักษะสื่อความหมายที่มีประสิทธิผล

4. สัมพันธภาพกับผู้นิเทศ

การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศผู้นิเทศต้องมี
สัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอน
ซึ่งมีผลต่อความเจริญงอกงาม และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่พัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ

ชารี มณีศรี (2537, หน้า 18) กล่าวถึงลักษณะของผู้นิเทศการศึกษาที่ดี ควรมีคุณลักษณะ
ดังนี้

1. เป็นผู้ประสานงานที่ดี
2. มีความรู้ในหลักการนิเทศเป็นอย่างดี
3. มีความรู้ทั้งภาคปฏิบัติและภาคความรู้
4. เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
5. ตระหนักในหลักประชาธิปไตย
6. ไม่เป็นผู้คบบยาก วางท่าใหญ่โต
7. ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาของครูได้เป็นอย่างดี
8. เป็นผู้รักษาความลับเมื่อพบข้อบกพร่องของครู และให้คำแนะนำแก่ครูโดยตรง
9. เป็นผู้ที่ทักเี่ยวครูให้ความไว้วางใจได้
10. เป็นคนเปิดเผยเข้าใจมนุษย์

แฮร์รี (Harris, 1995 อ้างถึงใน สัจด์ อุทรานันท์, 2530, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ผู้นิเทศควรมีทักษะ 3 ด้าน คือ

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skill) การนิเทศการศึกษาเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจและความร่วมมือในการทำงาน
2. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Concept skill) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงานที่ทำ
3. ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical skill) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในลักษณะต่าง ๆ สามารถเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงานที่ทำ

ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีทักษะทั้ง 3 ด้าน ที่กล่าวมาแล้ว คือ มีทักษะด้านเทคนิคเพื่อสามารถจะเข้าใจและปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อจะสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิด และสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้ ละมีทักษะด้านความคิดรวบยอดเพื่อที่จะเข้าใจและสามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

กรมสามัญศึกษา (2539, หน้า 4-5) กล่าวถึงการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนว่ามีหลัก 7 ประการ ดังนี้

1. มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ หมายถึง ความเป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่วางไว้ ตลอดจนสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และควรเป็นไปตามความเป็นจริงตามกฎที่แน่นอน
2. เป็นวิทยาศาสตร์ หมายถึง การทำงานอย่างมีระบบ มีวิธีการในการศึกษา ปรับปรุง และประเมินผล โครงการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนจะเกิดมาจากการวิเคราะห์ การรวบรวมข้อมูล และสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าเชื่อถือได้
3. เป็นประชาธิปไตย หมายถึง จะต้องเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และรู้จักใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
4. เป็นการสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้ได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่
5. เป็นการสร้างความเชื่อมั่น ในความสามารถของครูและนำไปสู่การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของครูให้สูงขึ้น
6. เป็นการตั้งอยู่บนรากฐานของการพัฒนาวิชาชีพ มากกว่าที่จะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในแต่ละบุคคล

7. มุ่งสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง กระตุ้นให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกว่า พบวิธีการที่ดีกว่าเดิมในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

การดำเนินการนิเทศการศึกษาหมายถึงการนำความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการนิเทศการศึกษาออกมาปฏิบัติโดยผ่านทางการจัดองค์การ นโยบาย และวิธีการที่ได้จัดตั้งขึ้น การนิเทศการศึกษาเป็นบริการอย่างหนึ่ง และเป้าหมายของการนิเทศการศึกษาคือ การปรับปรุงตัวนักเรียน คณะครู และสภาพอื่น ๆ ของการเรียนการสอน (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2542, หน้า 48)

ผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษาทุกคนมีงานสำคัญในการพัฒนาสรรพวิสัยของวัยรุ่น เพื่อให้เป็นผู้ใหญ่ที่ประสบผลสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารจะจัดให้มีการเรียนการสอน และศึกษานิเทศก์มีหน้าที่ปรับปรุงการเรียนการสอน ดังนั้น ทั้งผู้นิเทศและผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษาจึงต้องทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด มนุษย์สัมพันธ์อันดีระหว่างศึกษานิเทศก์กับคณะครูเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ความสัมพันธ์อันดี ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพที่พึงประสงค์ และศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้ก่อให้เกิดสภาพนั้นขึ้น สภาพต่าง ๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ

1. การนิเทศผู้นิเทศยอมรับในตัวครู การนิเทศการศึกษา ในฐานะเป็นบริการอย่างหนึ่ง จะประสบผลสำเร็จได้ต่อเมื่อมีความสัมพันธ์อันดีเกิดขึ้นระหว่างศึกษานิเทศก์กับคณะครู มนุษย์สัมพันธ์จะเกิดขึ้นได้บนพื้นฐานการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ศึกษานิเทศก์จะต้องพัฒนาเจตคติของครูต่อองค์ประกอบที่สำคัญ และมีผลต่อกระบวนการทางการศึกษา

2. การนิเทศควรสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งครูและผู้นิเทศควรตระหนักว่า โรงเรียนเป็นหน่วยงานพิเศษที่จะนำให้วัยรุ่นเข้าใจในสังคมที่ตัวเองเกิดมาและชักจูงใจให้วัยรุ่นเหล่านั้นได้ส่งเสริมและปรับปรุงสังคมนั้น เพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ทุกคนควรมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่แน่นอนจะทำให้เขาร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จการมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อความหมายที่เสรีจะนำไปสู่วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ศึกษานิเทศก์ควรพัฒนาปรัชญาของโรงเรียน โปรแกรมการแนะแนวและวินัยเพื่อทำให้นักเรียนแต่ละคนเป็นผู้นำตนเองได้อย่างฉลาด โดยอาศัยความช่วยเหลือของครู ทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในความคิดวิธีการ และการใช้อุปกรณ์

3. การนิเทศผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย หมายถึงการบริการ ไม่ใช่การปกครอง มันเป็นการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ ศึกษานิเทศก์จึงพร้อมในการมอบความรับผิดชอบให้ครูที่เข้าใจในลักษณะของงาน ในการใช้อำนาจ เขาควรจัดตั้งคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยครูที่มีความสนใจคล้ายกันขึ้น ภาวะผู้นำของผู้นิเทศหมายถึงการช่วยเหลือครูและนักเรียนและการช่วยเหลือทางวิชาการเมื่อครูมีความต้องการศึกษานิเทศก์ควรวางแผนหลักสูตรร่วมกับครูซึ่งจะให้โอกาสการเรียนรู้แก่นักเรียนแต่ละคนเขาควรเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมด้วยความช่วยเหลือของครู

4. การนิเทศควรทำงานแบบประชาธิปไตย ประชาธิปไตยหมายถึงการมีความคิดคล้ายคลึงกัน ซึ่งมีผลมาจากความสนใจและวัตถุประสงค์ที่เหมือนกัน โดยผ่านทาง การติดต่อสื่อความหมาย อย่างเสรี ศิษยานิเทศก็จะต้องมีความถนัดในเรื่องของภาวะผู้นำของหมู่คณะแบบประชาธิปไตย

5. การนิเทศจะต้องช่วยสร้างขวัญที่ดีให้กับคณะครู เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าขวัญของ บุคคลมีส่วนต่อคุณภาพและปริมาณของงานที่เขาจะกระทำ เพราะขวัญคือปฏิบัติทางอารมณ์และ สุขภาพจิตของบุคคลที่มีต่องานของเขาขวัญก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในตัวครู การนิเทศ จึงต้องสร้างขวัญที่ดีให้เกิดขึ้นกับคณะครู โดยแสดงให้เห็นว่ามีความห่วงใยต่อปัญหาของครู ควรนำความคิดและทรัพยากรใหม่ ๆ มาให้ครู ถ้าเมื่อไรที่เห็นว่ามี ความจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นิเทศจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ราบรื่น โดยการสร้างความพร้อมให้คณะครูก่อน

6. การนิเทศจะต้องสร้างความรู้สึกมั่นคงให้กับครูสภาพการทำงานที่ดี ความพอใจ ในความมั่นคงและงานคือ องค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งไม่เพียงแต่จะก่อให้เกิดความสัมพันธอันดีเท่านั้น หากยังก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานอีกด้วย ดังนั้นจึงควรทำให้แต่ละคนในกลุ่มเกิด ความรู้สึกมั่นคง

7. การนิเทศผู้นิเทศจะต้องยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูคณะครู มีความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านอารมณ์ บุคลิกภาพ ความรู้ในเนื้อหาวิชาทักษะทางวิชาชีพ เป็นต้น ผู้นิเทศจะต้องรู้จักครูเป็นรายบุคคลในด้านพื้นเพเดิม จุดเด่นละจุดอ่อน จะต้องถือว่าสิ่งเหล่านี้ เป็นของมีค่าและจะใช้จุดเด่นของครูอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกัน จะไม่กล่าวถึงจุดอ่อนของครู การกระทำดังกล่าวจะทำให้ครูเกิดมีความรู้สึกมั่นคงและจะทำงานอย่างเต็มที่

8. ผู้นิเทศจะต้องช่วยก่อให้เกิดความเจริญงอกงามขึ้นแก่ครู ทั้งผู้นิเทศและครูจะต้อง พัฒนาตัวเองให้เกิดความเจริญงอกงามเพื่อการพัฒนาสภาพการเรียนการสอน ผู้นิเทศมีความรับผิดชอบ ต่อการพัฒนาความเจริญงอกงามของครูในเรื่องการอบรมครู เขาจะต้องมีความสนใจและกระตือรือร้น ในการพัฒนาคุณลักษณะทางส่วนตัวและทางวิชาชีพของครูความเข้าใจและความซาบซึ้งต่อ ความเจริญงอกงามในตัวครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้สิ่งดังกล่าวประสบผลสำเร็จ ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ 3 ประการ คือ 1) พัฒนาการนั้นได้รับอิทธิพลจากสุขภาพจิตและสุขภาพ ทางกายของครู 2) เขาควรเข้าใจในแนวทางที่ครูแต่ละคนในกลุ่มเกิดความเจริญงอกงาม 3) เขาจะต้องตระหนักว่าอัตราความเจริญงอกงามของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้นิเทศจึงควร ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ แก่บุคคลที่มีความสามารถมาก และความอดทนต่อบุคคลที่มีความสามารถ น้อย ผู้นิเทศควรพัฒนาความเจริญงอกงามทางส่วนตัวและทางวิชาชีพเช่นเดียวกัน

9. ผู้นิเทศควรประสานกับหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ โรงเรียนไม่ใช่หน่วยงานเดียว ที่ให้การศึกษาแก่เด็ก บ้าน ศูนย์นันทนาการ องค์การสวัสดิการเด็กและชุมชนต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่

เป็นสถาบันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของเด็ก เพื่อส่งเสริมประสบการณ์ทางการศึกษาแก่เด็ก เพื่อให้เขาได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ผู้นิเทศจะต้องมีความคุ้นเคยกับชุมชนเพื่อให้ได้มาซึ่งความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชนต่อ โปรแกรมของโรงเรียน ที่สำคัญที่สุด การนิเทศจะต้องทำให้ชุมชนตระหนักว่า การศึกษาเป็นการลงทุน ไม่ใช่การทำงาน

สรุปการนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศการมีสัมพันธภาพที่ดีจะทำให้การจัดการเรียนการสอนสามารถพัฒนาผู้เรียน ได้สูงสุดลักษณะของผู้นิเทศการศึกษาที่ดี ควรเป็นผู้ประสานงานที่ดีมีความรู้ในหลักการนิเทศเป็นอย่างดีมีความรู้ทั้งภาคปฏิบัติและภาคความรู้เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีตระหนักในหลักประชาธิปไตยให้คำแนะนำและเป็นทีปรึกษาของครูได้เป็นอย่างดี มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะด้านความคิดรวบยอด มีทักษะด้านเทคนิควิธี

5. การติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534, หน้า 32-34) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการนิเทศว่า เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการ เป็นขั้นตอนในการจัดและรวบรวมข้อมูลมาพิจารณาเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบนั้น เพื่อสะท้อนภาพของการปฏิบัติการนิเทศที่ได้ทำไปนั้น ทั้งนี้เพื่อการปรับปรุง แก้ไข การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ในครั้งต่อไป ในการประเมินทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 ระยะดังนี้

1. การประเมินผลก่อนการดำเนินการ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การวิเคราะห์โครงการ เป็นการประเมินเพื่อตัดสินว่าโครงการต่าง ๆ ที่คิดนั้นเกิดขึ้น โครงการใดเหมาะสมที่จะดำเนินการหรือไม่
2. การประเมินผลระหว่างดำเนินการ หรือติดตามผล เป็นการประเมินเพื่อตัดสินว่าโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่นั้น ได้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้หรือไม่ และมีประสิทธิภาพเพียงใด
3. การประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการ เป็นการประเมินเพื่อตัดสินว่า เมื่อโครงการได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว จะได้ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

ประชุม รอดประเสริฐ (2542, หน้า 72-76) ได้กล่าวไว้ว่า “การประเมิน” หรือ “การประเมินผล” รวมกับคำว่า “โครงการ” จะเป็นรากศัพท์ทางวิชาการโดยเฉพาะว่า การประเมินโครงการ (Project or program evaluation) ซึ่งหมายถึงกระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ จะพิจารณาบังชี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้น มีระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อการดำเนินงานต่อไปหรือยุติการดำเนินงานโครงการนั้นเสีย การประเมินโครงการมีความสำคัญหรือมีคุณประโยชน์ดังนี้

1. การประเมินโครงการจะช่วยให้กำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานการดำเนินงาน มีความชัดเจน
2. การประเมินโครงการจะช่วยให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าหรือเกิดประโยชน์ เต็มที่
3. การประเมินโครงการ จะช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์
4. การประเมินโครงการมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบ (Impact) ของโครงการ และทำให้โครงการมีข้อที่ก่อให้เกิดความเสียหายน้อยลง
5. การประเมินโครงการมีส่วนช่วยอย่างสำคัญในการควบคุมคุณภาพของงาน
6. การประเมินโครงการมีส่วนในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติตามโครงการ
7. การประเมินโครงการมีส่วนในการตัดสินใจในการบริหารโครงการ

มัลลิกา เกาพิจิตร (2516, หน้า 4-5) กล่าวว่า เป็นกระบวนการช่วยให้ทราบปริมาณของคุณลักษณะในตัวนักเรียน โดยใช้เครื่องมือวัดผลที่ได้ออกมาจะกำหนดเป็นตัวเลขวมากกว่าตัวอักษร เราเรียกว่า การวัดผล การวัดผลการศึกษามักจะเพ่งพิจารณาเฉพาะคุณลักษณะบางอย่างที่มีขอบข่ายจำกัดและเข้าใจความหมายแจ่มแจ้งแล้วพยายามวัดปริมาณที่นักเรียนมีอยู่ให้ใกล้เคียงกับความจริงมากที่สุด ส่วนการประเมินผลการศึกษาเป็นกระบวนการที่ครูใช้ข้อเท็จจริงที่ได้รับมาจากแหล่งต่าง ๆ ที่ได้มาจากเครื่องมือวัดและใช้วิธีการอื่นที่ผลลัพธ์ไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเลข เช่น แบบสอบถาม การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อใช้กำหนดวินิจฉัยว่าผลลัพธ์ที่ได้มาเพียงพอ ดี-เลว เพียงไร

สันต์ ธรรมบำรุง (2526, หน้า 132) อธิบายถึง การนิเทศในด้านการประเมินผลไว้ คือ

1. ครูประเมินผลงานของตนเอง เพื่อให้รู้ข้อบกพร่องจะได้หาหนทางแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ ครูรู้จักอ่อนของตนเองหรือยัง และยอมแก้ไขหรือไม่ เพราะรู้จักอ่อนแล้วยอมรับและรู้จักปรับปรุงแก้ไขจะทำให้การเรียนการสอนก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ครูได้รู้จักตัวเองมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ครูได้รู้จักตนเองมากที่สุด
2. การประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียน เป็นหน้าที่ของครูโดยตรงของครูโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความเจริญเติบโต เจตคติ ความเข้าใจ ความสามารถ และความถนัดของเด็ก ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้ครูทราบขอทราบข้อบกพร่องของเด็ก เพื่อหาทางแก้ไขได้จุด การวัดความก้าวหน้าของเด็กนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อตัวเด็กเองแล้ว ยังช่วยให้ครูได้แก้ไขข้อบกพร่องในการสอนของตนอีกด้วย

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

สถานภาพของครูผู้สอนการศึกษาศถานภาพของครูผู้สอน ซึ่งได้แก่ ประสบการณ์ทางการสอน สังกัดโรงเรียน และขนาดโรงเรียนนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการนิเทศในสถานศึกษา และมีผลกระทบต่อระดับของปัญหาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู โดยมีการศึกษาแนวคิดดังนี้

1. ประสบการณ์ทางการสอน

ประสบการณ์ทางการสอนเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและมีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในสถานศึกษา เนื่องจากประสบการณ์เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536, หน้า 49-51) กล่าวถึงการนิเทศการสอนของผู้บริหารโรงเรียน ไม่เป็นปัญหาต่อการนิเทศการสอน แต่สำหรับประสบการณ์การนิเทศการสอนของครูวิชาการ โรงเรียน ประสบการณ์ทางการสอนเป็นปัญหา และอุปสรรคต่อการนิเทศการสอนมาก ในการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อและการวัดผลและประเมินผล

ชุตินา ไตรยุทธรงค์ (2549) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่ำกว่า 3 ปี มีความต้องการการนิเทศการสอนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทางการสอน 3-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ซึ่งถือว่ามีประสบการณ์ทางการสอนมากพอสมควร เมื่อประสบปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียนแล้วมีการพัฒนาปรับปรุงตนเอง หาแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ ส่วนผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งถือว่ามีประสบการณ์ทางการสอนน้อย เมื่อประสบปัญหาในโรงเรียนทำให้ขาดประสบการณ์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

จากการศึกษาดังกล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าความแตกต่างด้านประสบการณ์ทางการสอนที่แตกต่างกันมีผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาที่แตกต่างกันได้ เพราะการที่ครูมีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันย่อมมีผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาผู้วิจัยจึงประสบการณ์ทางการสอนมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2. สังกัดโรงเรียน

สังกัดโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานของครูในการปฏิบัติการสอน ด้วยองค์ประกอบหลายด้านจะทำให้ครูมองเห็นสภาพปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน

ดลิต กุมมมงคล (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี วัดดูประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล

จังหวัดสระบุรีในขอบข่ายกระบวนการนิเทศภายใน 5 ขั้นตอนของสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ ประชากรครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในปีการศึกษา 2547 จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า
ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัด
สระบุรี ในขอบข่ายกระบวนการการนิเทศภายใน 5 ขั้นตอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางถึง
ระดับมาก 4 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การวางแผน
การนิเทศภายใน 3) การปฏิบัติการนิเทศภายใน 1) การประเมินผล และรายงานผลการนิเทศภายใน
ส่วนขั้นตอนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางคือ การสร้างสื่อ เครื่องมือ และพัฒนาการนิเทศ
ภายใน ส่วนกิจกรรมที่ครูเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่น้อยที่สุดคือ การศึกษาครูงาน โรงเรียนที่จัดกิจกรรม
การนิเทศภายในดีเด่น และประสานงานระหว่างโรงเรียนหรือโรงเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
เพื่อประโยชน์ต่อการนิเทศภายใน

ปรีชา พรหมศักดิ์ (2547) ได้ศึกษาการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อการวัดและประเมินผล
ตามสภาพจริงในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า การบริหาร
งานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

พระมหากานต์ ชาวคร (2549) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร
งานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร พบว่า ทักษะ
ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก ทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา
โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รสพร ทองธรรมจินดา (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการจัด
การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขต 1
การศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เขตการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การจัดการเรียนการสอนที่เน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยภาพรวม
สัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการของโรงเรียน
และการดำเนินการจัดกิจกรรมของครูส่วนการสร้างวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการของ
โรงเรียน

จากการศึกษาผลงานวิจัยสรุปได้ว่าสังกัดโรงเรียนที่แตกต่างกันย่อมมีผลต่อการปฏิบัติ
การสอนบริหารงานวิชาการวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการนิเทศ

ที่แตกต่างกัน ดังนั้นสังกัดโรงเรียนที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำสังกัดโรงเรียนมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

3. ขนาดโรงเรียนขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญเป็นตัวแปรที่นำศึกษา ซึ่งขนาดของโรงเรียนมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติการในองค์กรประสบความสำเร็จมากหรือน้อย โรงเรียนขนาดเล็กจะมีความเสียเปรียบด้านทรัพยากรอาจไม่มีความเพียงพอ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่นั้นจะมีบุคลากรและทรัพยากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูได้เพียงพออีกที่ขนาดโรงเรียนที่ต่างกันจะมีโครงการและปริมาณงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันตามไปด้วย

โกวิท สรวงทง (2541) ได้ศึกษาความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่าผลการเปรียบเทียบความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการการนิเทศการสอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ความต้องการนิเทศการสอนของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการการนิเทศการสอนต่างกัน คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความต้องการการนิเทศการสอนมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีความต้องการการนิเทศการสอนมากกว่าครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ การได้รับการตอบสนองความต้องการการนิเทศการสอนของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ได้รับการตอบสนองความต้องการการนิเทศต่างกัน คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

อรุณ สุขรุ่ง (2545) ได้ศึกษาปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การประถมศึกษาอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัญหาการนิเทศปัญหางานวิชาการสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาการนิเทศปัญหางานวิชาการน้อยกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ

จากการศึกษาผลงานวิจัยสรุปได้ว่าขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีผลต่อสภาพการทำงานอันเกิดจากสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรรวมถึงการนิเทศ ดังนั้นขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำขนาดของสถานศึกษามาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อุษณีย์ ลามิตร (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการนิเทศงานวิชาการของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า

1. ความต้องการการนิเทศงานวิชาการของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสื่อการเรียนการสอน

2. ความต้องการการนิเทศงานวิชาการของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอนและด้านการวัดและประเมินผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความต้องการการนิเทศงานวิชาการของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวัดและประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านสื่อการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สัญชัย เสนาพิทักษ์ (2546, หน้า 50) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานนิเทศวิชาการภายในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. การดำเนินงานนิเทศวิชาการภายในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรีตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเอกชน ทุกโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2. การดำเนินงานนิเทศวิชาการภายในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรีระหว่างความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่ากับครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน

3. การดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ระหว่างความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่ากับครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์น้อย ไม่แตกต่างกัน

สุรศักดิ์ จำปาหอม (2550, หน้า 79) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูในโรงเรียนเทศบาลนครอุดรธานีผลการวิจัย พบว่า

1. ครูมีความต้องการการนิเทศการศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูในโรงเรียนเทศบาลนครอุดรธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับชั้นที่ทำการสอน ได้ผลดังนี้

2.1 ความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูในโรงเรียนเทศบาลนครอุดรธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

2.2 ความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูในโรงเรียนเทศบาลนครอุดรธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้าน มีความต้องการอยู่ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

2.3 ความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูในโรงเรียนเทศบาลนครอุดรธานี จำแนกตามระดับชั้นที่ทำการสอนโดยรวมและรายด้าน มีความต้องการอยู่ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรแม่บท ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่สอนในระดับปฐมวัยมีความต้องการการนิเทศศึกษามากกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา ครูที่สอนในระดับประถมศึกษามีความต้องการการนิเทศศึกษาน้อยกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา และด้านสื่อการเรียนการสอน ที่มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่สอนในระดับปฐมวัยมีความต้องการการนิเทศศึกษามากกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา ครูที่สอนในระดับประถมศึกษามีความต้องการการนิเทศศึกษาน้อยกว่าครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

เนรัญชญาดา หอมทิพย์ (2557, หน้า 69-70) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรีผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรีจำแนกตามช่วงชั้น โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศการสอนของครู โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวมส่วนใหญ่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Kijai (1987, p. 329-A) ได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจาก ปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณ และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่า ปัจจัยด้านอื่น

Chester (1996, pp. 286-288) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารการศึกษา ทั่วประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจาก การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่การส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิค การสอนหลากหลายวิธี อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุม จัดปฐมนิเทศเพื่อช่วย ครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานของครูแบบดีเพื่อไม่ให้เสียกำลังใจ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับ วิชาการ ศึกษาเพิ่มเติมแก่ครู เพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน และจ่ายเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะและค่าที่พัก ให้แก่ครูที่ไปอบรมงานวิชาการ

Heck, Larsen, and Marcouliders (1990, pp. 94-125) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน: ความถูกต้องของรูปแบบเชิงเหตุผล โดยมีความมุ่งหมายที่จะทดสอบทฤษฎีเกี่ยวกับ รูปแบบเชิงเหตุผลที่ว่า ครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำ ทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังจาก ที่ได้รับการควบคุมตัวแปรด้านบริบทแล้ว ตัวอย่างประกอบด้วยครูจำนวน 332 คน และครูใหญ่ 56 คน จาก 56 โรงเรียนซึ่งผลการวิจัยยืนยันว่า พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจริง

McCath (1971) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาททางงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey) จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานวิชาการ เรื่อง การสังเกตการสอน การวัดผลและประเมินผล การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานด้านวิชาการ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการทุกกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีบทบาทในงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดกว่าการบริหาร งานอื่น ๆ ในการบริหารในสถานศึกษา

Wayne (1980, p. 1293-A) ได้วิจัยเรื่องการรับรู้บทบาทการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่ ในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบข่ายของงานนิเทศ และวิธีการนิเทศภายใน โดยใช้ครูใหญ่ ในโรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐเวอร์จิเนีย จำนวน 1278 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัย พบว่า ในด้านความรับผิดชอบและขอบข่ายของงานที่มีอันดับความสำคัญของงานสูง ได้แก่ งานเกี่ยวกับ หลักสูตร การสอน การแนะแนว งานบริหารและงานวิชาการ และงานนิเทศภายใน ผู้ที่รับผิดชอบ มากที่สุด คือ ครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่ ครูผู้สอนทำหน้าที่นี้น้อยมาก งานที่เกี่ยวกับเวลาที่ใช้ทำงาน งานที่ครูใหญ่ใช้น้อยที่สุด คือ งานเกี่ยวกับพัสดุ งานที่ครูใหญ่ใช้เวลามากที่สุด คือ งานนิเทศภายใน งานที่เกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน และงานแนะแนว งานเทคนิคการนิเทศที่ได้ผล ได้แก่ การเยี่ยมชมชั้นเรียน การประชุมครู ส่วนวิธีที่ได้ผลน้อยที่สุด คือ วิธีการใช้ออกสาร

Dew (1994, p. 2514) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาททางความรู้ ในกระบวนการนิเทศ จุดมุ่งหมายของการศึกษา เป็นการศึกษาทัศนคติของครูเกี่ยวกับความรู้ในการนิเทศการสอน โดยอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ครูผู้สอนใน โรงเรียนนอกรัฐแมริแลนด์ จำนวน 120 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์และมีวุฒิทางการศึกษา เห็นว่า ความรู้ในการนิเทศ เป็นสิ่งจำเป็น
2. ความเห็นของครูเกี่ยวกับความรู้ด้านการนิเทศการสอนมีความจำเป็นและ มีการเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากวิธีการปฏิบัติการนิเทศความรู้และการนิเทศมีความจำเป็น
3. ครูที่มีวุฒิสายต่าง ๆ และสำเร็จการศึกษาจากสาขานั้น ๆ มีความเห็นว่าศึกษานิเทศ ควรมีความรู้ในการพัฒนาเด็กพอ ๆ กันกับความรู้ในเนื้อหาการนิเทศการสอน
4. ครูที่มีประสบการณ์เห็นว่าศึกษานิเทศควรมีความรู้ในเรื่องที่นิเทศ คนที่เป็นครูใหม่ ต้องมีความสามารถในการปกครองชั้นเรียนซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าปัญหา การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะด้านวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา มีการดำเนินการ 8 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการทำงานร่วมกันกับบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้การปรับปรุงและการพัฒนาการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่องกรณีศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูระดับประถมศึกษา
โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และพนักงานครูระดับ
ประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 210 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และพนักงานครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 18 โรงเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณ
โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) (พิสนุ ฟองศรี, 2549, หน้า 112) ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น
(Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้รวบรวมข้อมูล

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ขนาดเล็ก	32	21
2. ขนาดกลาง	86	56
3. ขนาดใหญ่	92	59
รวม	210	136

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการนิเทศภายในของข้าราชการครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญตรา เขต 2 และพนักงานครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกคำตอบ สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ทางการสอน สังกัดโรงเรียน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาของข้าราชการครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญตรา เขต 2 และพนักงานครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อทำความเข้าใจด้านเนื้อหาที่จะมาสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและปรับปรุงแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง สำนวนภาษาและความสมบูรณ์ของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นที่ศึกษา และหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

- | | | |
|-----|--|---|
| 4.1 | ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวัต
แสงสุริยงค์ | อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยา
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 | ดร.ชาย หาญณรงค์ | อาจารย์พิเศษภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองแล้วมาหาประสิทธิภาพดังนี้

6.1 หาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียสัน (Pearson' Product-moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .58-.86

6.2 หาค่าค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งหมด โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงตรา เขต 2 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเชื่อมั่น .97 สามารถนำมาเป็นแบบสอบถามในการทำวิจัยได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงตรา เขต 2 และโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 8 โรงเรียน
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามไปส่งให้ผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงตรา เขต 2 และโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 8 โรงเรียน ด้วยตนเอง จำนวน 136 ชุด พร้อมทั้งขอให้ช่วยแจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการครูและพนักงานครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และหลังจากนั้น 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยจะมารับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ผลปรากฏว่า ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 136 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนน เพื่อเตรียมประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และหาค่าสถิติตามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานที่ตั้งไว้

การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง
3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านและรายข้อแล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

4.51-5.00 หมายถึง มีระดับปฏิบัติมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีระดับปฏิบัติมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีระดับปฏิบัติปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีระดับปฏิบัติน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงตรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงตรา โดยจำแนกตามประสบการณ์ทางการสอนของครูผู้สอน สังกัดโรงเรียน และขนาดโรงเรียน โดยการทดสอบค่าที (t -test) และขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อ

1. คำนวณสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง
2. คำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อวิเคราะห์ระดับปัญหาของการนิเทศภายในสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) การรับความรู้จากผู้นิเทศ 2) การปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ 3) การติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ 4) สัมพันธภาพกับผู้นิเทศ 5) การติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศ
3. ทำการทดสอบความแตกต่างตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทางการสอนของครูผู้สอน สังกัดโรงเรียน และขนาดโรงเรียน โดยสังกัดโรงเรียนใช้สถิติ t -test ประสบการณ์ทางการสอน และขนาดโรงเรียนใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบรายคู่ (Post hoc multiple comparison) ด้วยวิธี (LSD) Least significant difference

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย คำถามของการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ที่ตั้งไว้ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้ความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบ t
F	แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
SS	แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of square)
MS	แทน ค่าความแปรปรวน (Mean of square)
p	แทน ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทรา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทรา จำแนกตามจำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน สังกัด โรงเรียน และขนาด โรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเขียงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน สังกัดโรงเรียน และขนาดโรงเรียน โดยหาค่าร้อยละ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน

ประสบการณ์ทางการสอน	จำนวน	ร้อยละ
0-5 ปี	35	25.74
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	101	74.26
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน สังกัดโรงเรียน และขนาดโรงเรียน พบว่า เมื่อจำแนกสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน พบว่า ประสบการณ์ทางการสอนไม่เกิน 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.74 ประสบการณ์ทางการสอนตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 74.26

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัดโรงเรียน

สังกัดโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2	70	51.47
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจะเขียงเทรา	66	48.53
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามสังกัดโรงเรียนพบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 51.47 โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดจะเขียงเทรา จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 48.53

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนขนาดเล็ก	21	15.44
โรงเรียนขนาดกลาง	56	41.18
โรงเรียนขนาดใหญ่	59	43.38
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.44 โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18 และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 43.38

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในสถานศึกษา	n = 136			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศ	4.15	0.79	มาก	1
2. ด้านการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ	3.72	0.74	มาก	4
3. ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ	3.87	0.76	มาก	3
4. ด้านสัมพันธภาพกับผู้นิเทศ	3.66	0.72	มาก	5
5. ด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศ	3.98	0.78	มาก	2
รวม	3.88	0.78	มาก	

จากตารางที่ 5 การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศและด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศ	n = 136			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. การกำหนดโครงการเพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	4.12	0.81	มาก	6
2. การประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้ครูเกิดความรู้ใหม่ที่เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนา	4.10	0.80	มาก	8
3. กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศไว้อย่างชัดเจน	4.10	0.80	มาก	8
4. การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงาน และศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ	4.04	0.78	มาก	10
5. การระดมความคิด เพื่อรับฟังความคิดเห็นทางวิชาการร่วมกัน	4.22	0.79	มาก	2
6. การกำหนดคณะทำงาน ผู้รับผิดชอบในการให้ความรู้ก่อนการนิเทศอย่างชัดเจน	4.19	0.78	มาก	3
7. การชี้แจงกำหนดการ คำสั่ง เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติให้ครูทราบ	4.25	0.77	มาก	1
8. การกำหนดขั้นตอน ระเบียบปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของงานร่วมกัน	4.18	0.78	มาก	4
9. การจัดให้มีเอกสารทางวิชาการสำหรับการศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ	4.13	0.80	มาก	5
10. การจัดป้ายนิเทศเพื่อให้ความรู้ทางวิชาการแก่ครูในสถานศึกษา	4.12	0.81	มาก	6
รวม	4.15	0.79	มาก	

จากตารางที่ 6 การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การชี้แจงกำหนดการ คำสั่ง เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติให้ครูทราบ รองลงมา คือ การระดมความคิด เพื่อรับฟังความคิดเห็นทางวิชาการร่วมกัน และการกำหนดคณะทำงาน ผู้รับผิดชอบในการให้ความรู้ก่อนการนิเทศอย่างชัดเจน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ด้านการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศตามสถานภาพของครูผู้สอน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ ตามสถานภาพของครูผู้สอน	n = 136			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. การแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในเพื่อแก้ไข และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3.63	0.73	มาก	10
2. การปฏิบัติการสอนโดยใช้ความรู้ ความสามารถ โดยคำนึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน	3.69	0.72	มาก	6
3. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้รับการนิเทศ ด้วยความเข้าใจ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	3.75	0.74	มาก	4
4. การปฏิบัติการสอน เป็นไปตามรายละเอียด ขั้นตอนการดำเนินการที่มีการวางแผนไว้	3.76	0.76	มาก	3
5. การจัดกิจกรรมการสอนที่แสดงถึงการพัฒนา ความสามารถของผู้เรียนอย่างชัดเจน	3.66	0.72	มาก	8
6. การจัดกิจกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน ตรงตามหลักสูตร โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	3.67	0.73	มาก	7
7. การสร้างบรรยากาศการสอนที่ส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้เรียนดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.74	0.74	มาก	5
8. การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือผู้เรียน ในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติการสอน	3.87	0.79	มาก	1
9. การจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนา ความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและส่งผล ถึงผู้เรียนอย่างชัดเจน	3.81	0.76	มาก	2
10. การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้	3.66	0.73	มาก	8
รวม	3.72	0.74	มาก	

จากตารางที่ 7 การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเข็ญเขต ด้านการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศตามสถานภาพของครูผู้สอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียน ในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติการสอน รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและส่งผลถึงผู้เรียนอย่างชัดเจนและการปฏิบัติการสอนเป็นไปตามรายละเอียด ขั้นตอนการดำเนินการที่มีการวางแผนไว้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเข็ญเขต ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศตามสถานภาพของครูผู้สอน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ ตามสถานภาพของครูผู้สอน	n = 136			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. การชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่แต่ละคนต้องปฏิบัติ ในการจัดการเรียนการสอน	3.81	0.75	มาก	9
2. การวางแผนการในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานเกิด ประสิทธิภาพ	3.96	0.77	มาก	1
3. การเปิดโอกาสให้ครูเสนอข้อมูล และแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นทางวิชาการที่เป็นประโยชน์	3.92	0.74	มาก	3
4. การให้ความสนใจในความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนของครู	3.78	0.77	มาก	10
5. การส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงานการสอนของครู เพื่อให้เป็นไปตามเป็นขั้นตอน ไม่ซ้ำซ้อนและพัฒนา ปรับปรุงการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายอยู่เสมอ	3.94	0.77	มาก	2
6. การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครู ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับเปลี่ยนวิธีสอนในทันสมัยทันเหตุการณ์	3.88	0.75	มาก	5
7. การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ สามารถจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.84	0.76	มาก	7

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ ตามสถานภาพของครูผู้สอน	n = 136			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
8. การส่งเสริมให้ครูตระหนักในความสำคัญของการนิเทศ เพื่อพัฒนาการสอน	3.83	0.76	มาก	8
9. การชี้แจง ตอบปัญหาเรื่องต่าง ๆ ในการจัดการเรียน การสอน	3.85	0.75	มาก	6
10. การให้คำปรึกษา แนะนำ และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	3.89	0.75	มาก	4
รวม	3.87	0.76	มาก	

จากตารางที่ 8 การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทราด้านการติดต่อสื่อสาร
กับผู้นิเทศตามสถานภาพของครูผู้สอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณา
เรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การวางแผนการในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ
รองลงมา คือ การส่งเสริม ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานการสอนของครูเพื่อให้เป็นไปตามเป็นขั้นตอน
ไม่ล่าช้าและไม่พัฒนาปรับปรุงการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายอยู่เสมอ และการเปิดโอกาสให้ครู
เสนอข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการที่เป็นประโยชน์

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงตรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเขียงตรา ด้านสัมพันธภาพกับผู้นิเทศตามสถานภาพของครูผู้สอน โดยรวมและรายข้อ

ด้านสัมพันธภาพกับผู้นิเทศ ตามสถานภาพของครูผู้สอน	n = 136			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีปฏิสัมพันธ์ อย่างเหมาะสมในการนิเทศการสอน	3.57	0.71	มาก	10
2. การชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศทุกคน	3.63	0.70	มาก	7
3. การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ ร่วมรับผิดชอบ สนับสนุนให้การสอนประสบผลสำเร็จ	3.69	0.74	มาก	3
4. การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความรัก ความสามัคคี	3.79	0.75	มาก	1
5. การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเป็นมิตรไมตรี เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน	3.60	0.72	มาก	9
6. การให้คำปรึกษา สนใจต่อความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน	3.71	0.72	มาก	2
7. การสนับสนุนให้ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.67	0.72	มาก	5
8. การส่งเสริมให้ครูใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	3.68	0.74	มาก	4
9. การให้คำแนะนำแหล่งวิชาการที่จะใช้ในการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมแก่ครู	3.63	0.72	มาก	8
10. การให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนา ศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนของตน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.64	0.72	มาก	6
รวม	3.66	0.72	มาก	

จากตารางที่ 9 การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทรา ด้านสัมพันธภาพกับผู้นิเทศตามสถานภาพของครูผู้สอนโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้คำปรึกษา สนใจต่อความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนรองลงมา คือ การส่งเสริมให้ครูใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเป็นมิตรไมตรีเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทราด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศตามสถานภาพของครูผู้สอน โดยรวมและรายชื่อ

ด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศ ตามสถานภาพของครูผู้สอน	n = 136			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. การติดตามประเมินผลครอบคลุมทั้งปัจจัย การปฏิบัติงาน กระบวนการและผลผลิต	3.90	0.75	มาก	8
2. การบันทึกผลการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างครบถ้วน	3.85	0.77	มาก	10
3. การติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมตามปฏิทิน การนิเทศภายในสถานศึกษา	3.98	0.76	มาก	5
4. การนำผลการนิเทศภายในไปพัฒนาปรับปรุง การเรียนการสอน	4.10	0.82	มาก	2
5. การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ชัดเจน สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน ต่อไปได้	4.03	0.76	มาก	4
6. การติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศเมื่อสิ้นสุด โครงการวางแผนปรับปรุงการนิเทศให้มี ความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น	3.91	0.77	มาก	7

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศ ตามสถานภาพของครูผู้สอน	n = 136			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
7. การนำความคิดเห็นของคณะครูมาเก็บไว้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกในการนำไปใช้ประโยชน์	3.98	0.77	มาก	5
8. การนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์หาสภาพความเป็นจริงของการนิเทศภายในเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุง	4.13	0.80	มาก	1
9. การสรุปผลการนิเทศสถานศึกษามาพัฒนาปรับปรุงการนิเทศต่อไป	4.07	0.81	มาก	3
10. การรวบรวมสรุปผลการประเมินเพื่อนำมาจัดทำแนวทางในการพัฒนา	3.86	0.74	มาก	9
รวม	3.98	0.78	มาก	

จากตารางที่ 10 การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญ เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเข็ญ ด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศตามสถานภาพของครูผู้สอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์หาสภาพความเป็นจริงของการนิเทศภายในเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงรองลงมา คือ การนำผลการนิเทศภายในไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนและการสรุปผลการนิเทศสถานศึกษามาพัฒนาปรับปรุงการนิเทศต่อไป

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญ เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเข็ญ จำแนกตามจำแนกตามประสบการณ์ทางการ สังกัดโรงเรียน และขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 จังหวัดจะเขิงเทราจำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน

การนิเทศภายในสถานศึกษา	ประสบการณ์ 0-5 ปี		ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 35)</i>		<i>(n = 101)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศ	4.21	0.64	4.12	0.58	0.54	0.59
2. ด้านการปฏิบัติตามคำแนะนำ ของผู้นิเทศ	3.73	0.44	3.72	0.43	0.08	0.43
3. ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ	3.84	0.44	3.88	0.42	-0.34	0.42
4. ด้านสัมพันธภาพกับผู้นิเทศ	3.67	0.45	3.66	0.44	0.13	0.44
5. ด้านการติดตามประเมินผล จากผู้นิเทศ	4.00	0.44	3.98	0.42	0.16	0.42
รวม	3.89	0.39	3.87	0.38	0.14	0.38

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเขิงเทราจำแนก
 ตามประสบการณ์ทางการสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยาเขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดพะเยาจำแนกตามสังกัดโรงเรียน

การนิเทศภายในสถานศึกษา	สพป.จช. เขต 2		อปท.จช.		<i>t</i>	<i>p</i>
	(n = 70)		(n = 66)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศ	4.14	0.54	4.15	0.65	-0.11	0.59
2. ด้านการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ	3.69	0.42	3.76	0.44	-0.59	0.43
3. ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ	3.85	0.40	3.89	0.45	-0.41	0.42
4. ด้านสัมพันธภาพกับผู้นิเทศ	3.63	0.43	3.70	0.45	-0.63	0.44
5. ด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศ	3.99	0.40	3.97	0.45	0.21	0.42
รวม	3.86	0.36	3.89	0.40	-0.33	0.38

จากตารางที่ 12 เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา จำแนกตามสังกัดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่การนิเทศภายในสถานศึกษาลำดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงตรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเขียงตราจำแนกตามขนาดโรงเรียน

การนิเทศภายในสถานศึกษา	โรงเรียนขนาดเล็ก (n = 21)				โรงเรียนขนาดกลาง (n = 56)				โรงเรียนขนาดใหญ่ (n = 59)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
	1. ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศ	4.03	0.80	มาก	1	4.36	0.76	มาก	1	3.98	0.77	มาก
2. ด้านการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ	3.70	0.76	มาก	4	3.79	0.76	มาก	4	3.67	0.72	มาก	4
3. ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ	3.89	0.75	มาก	3	3.90	0.76	มาก	3	3.83	0.75	มาก	3
4. ด้านสัมพันธภาพกับผู้นิเทศ	3.61	0.71	มาก	5	3.74	0.74	มาก	5	3.60	0.71	มาก	5
5. ด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศ	3.96	0.77	มาก	2	4.12	0.80	มาก	2	3.86	0.75	มาก	2
รวม	3.84	0.77	มาก		3.98	0.79	มาก		3.79	0.75	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทราจำแนกตามขนาดโรงเรียน

เมื่อพิจารณาโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศ ด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศ และด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทราจำแนกตามขนาดโรงเรียน

การนิเทศภายในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.59	2.30	4.08	.02*
	ภายในกลุ่ม	133	74.89	.56	-	-
	รวม	135	79.48	-	-	-
2. ด้านการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	.43	.21	.50	.61
	ภายในกลุ่ม	133	57.22	.43	-	-
	รวม	135	57.64	-	-	-
3. ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	.13	.07	.15	.86
	ภายในกลุ่ม	133	56.76	.43	-	-
	รวม	135	56.89	-	-	-
4. ด้านสัมพันธภาพกับผู้นิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	.66	.33	.75	.48
	ภายในกลุ่ม	133	58.44	.44	-	-
	รวม	135	59.10	-	-	-
5. ด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.86	.93	2.25	.11
	ภายในกลุ่ม	133	54.92	.41	-	-
	รวม	135	56.78	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.11	.56	1.48	.23
	ภายในกลุ่ม	133	50.03	.38	-	-
	รวม	135	51.14	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 14 เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทราจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศ ซึ่งพบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาของ โรงเรียนขนาดกลาง มีระดับการนิเทศสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทราตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศ

ขนาด โรงเรียน	\bar{X}	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		3.84	3.98	3.79
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	3.84	-	.22	.97
2. โรงเรียนขนาดกลาง	3.98	-	-	.02*
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	3.79	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทรา ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับการนิเทศสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน สังกัดโรงเรียน และขนาดโรงเรียนในการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ การรับความรู้จากผู้นิเทศ การปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศสัมพันธ์ภาพกับผู้นิเทศการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและพนักงานครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา จำนวน 136 คน ได้มาจากการคำนวณตามสูตร Yamane และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียนก่อนจะทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ นำเครื่องมือที่สร้างไปหาความเที่ยงตรง โดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จำนวน 3 ท่าน แล้วนำไปทดสอบกับข้าราชการครูและพนักงานครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นรายข้อ โดยวิธีสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมได้ค่าระหว่าง .56-.89 และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบรายคู่ (Post hoc multiple comparison) ด้วยวิธี (LSD) Least significant difference

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศรองลงมา คือ ด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศและ

ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้นำนิเทศ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้นำนิเทศ รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นำนิเทศ

1.1 ด้านการรับความรู้จากผู้นำนิเทศโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การชี้แจงกำหนดการ คำสั่ง เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ ให้ครูทราบรองลงมา คือ การระดมความคิด เพื่อรับฟังความคิดเห็นทางวิชาการร่วมกันและการกำหนดคณะทำงาน ผู้รับผิดชอบในการให้ความรู้ก่อนการนิเทศอย่างชัดเจน

1.2 ด้านการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นำนิเทศตามสถานภาพของครูผู้สอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียน ในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติการสอน รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและส่งผลถึงผู้เรียนอย่างชัดเจน และการปฏิบัติการสอนเป็นไปตามรายละเอียด ขั้นตอนการดำเนินการที่มีการวางแผนไว้

1.3 ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้นำนิเทศตามสถานภาพของครูผู้สอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การวางแผนการในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพรองลงมา คือ การส่งเสริม ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานการสอนของครูเพื่อให้เป็นไปตามเป็นขั้นตอน ไม่ล่าช้าและพัฒนาปรับปรุงการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายอยู่เสมอและการเปิดโอกาสให้ครูเสนอข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการที่เป็นประโยชน์

1.4 ด้านสัมพันธภาพกับผู้นำนิเทศตามสถานภาพของครูผู้สอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้คำปรึกษา สนใจต่อความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนรองลงมา คือ การส่งเสริมให้ครูใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเป็นมิตรไมตรี เอื้ออาทร ซ้ำกันและกัน

1.5 ด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นำนิเทศตามสถานภาพของครูผู้สอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาพิจารณาเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์หาสภาพความเป็นจริงของการนิเทศภายในเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงรองลงมา คือ การนำผลการนิเทศภายในไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนและการสรุปผลการนิเทศ สถานศึกษามาพัฒนาปรับปรุงการนิเทศต่อไป

2. เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1 เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทราจำแนก ตามประสบการณ์ทางการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทราจำแนก ตามสังกัดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทราจำแนก ตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทรา ผู้วิจัยพบว่า ประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1. การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทรา พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยด้านที่อยู่อันดับแรก คือ ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศรองลงมา คือ ด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศ ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ ด้านการปฏิบัติตามคำแนะนำ ของผู้นิเทศ และด้านสัมพันธภาพกับผู้นิเทศ

1.1 การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทรา ด้านการรับความรู้ จากผู้นิเทศ พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการชี้แจงกำหนดการ คำสั่ง เอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ครูทราบ มีการระดมความคิด เพื่อรับฟังความคิดเห็นทางวิชาการ ร่วมกันและมีการกำหนดคณะทำงาน ผู้รับผิดชอบในการให้ความรู้ก่อนการนิเทศอย่างชัดเจน ทั้งนี้ เพราะมีการชี้แจงกำหนดการ คำสั่ง เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ครูทราบ การระดมความคิด เพื่อรับฟังความคิดเห็นทางวิชาการร่วมกัน มีการกำหนดคณะทำงาน ผู้รับผิดชอบในการให้ความรู้ ก่อนการนิเทศอย่างชัดเจน การกำหนดขั้นตอน ระเบียบปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ของงานร่วมกันการจัดให้มีเอกสารทางวิชาการสำหรับการศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ การจัดป้ายนิเทศ เพื่อให้ความรู้ทางวิชาการแก่ครูในสถานศึกษา การกำหนดโครงการ เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนา ด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้ครูเกิดความรู้ใหม่ที่เหมาะสม

กับความต้องการในการพัฒนากำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศไว้อย่างชัดเจน และการส่งเสริมให้ครู ได้ศึกษาดูงานและศึกษาหาความรู้อยู่เสมอสอดคล้องกับงานวิจัยของสังัด อุทรานันท์ (2533, บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์งานวิจัยทางการนิเทศการศึกษาในประเทศไทยได้สรุปการนิเทศภายใน โรงเรียนโดยทั่วไป ดังนี้ โรงเรียนทุกสังกัดและทุกระดับ ได้จัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนน้อยมาก และมักจัดเป็นครั้งคราว ปัญหาในการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนส่วนใหญ่ จะเนื่องมาจากการขาด บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการนิเทศการศึกษาขาดวิทยากรและขาดการประสานงานกับ แหล่งวิชาการต่าง ๆ ขาดงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ขาดการสนับสนุนและการติดตามผลของหน่วยงาน ครู-อาจารย์ไม่ยอมรับและไม่ศรัทธาต่อผู้ให้การนิเทศ ครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความไว้วางใจ ในการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับงานวิจัยของสำรวย พานนา (2542, หน้า 59-61) ได้ศึกษา เรื่องสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลพบุรี พบว่า ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่เป็นผู้นิเทศมีภารกิจมาก บุคลากรขาดความรู้เรื่องการนิเทศ ภายในโรงเรียน ขาดการนิเทศ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ขาดแคลนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และสื่อต่าง ๆ ได้กำหนดรูปแบบการประเมินอย่างชัดเจน และการประเมินไม่เป็นไปตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฉิมหวาน อุปาพิง (2551, หน้า 145-147) ที่พบว่า องค์กรประกอบหลักในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามี 5 องค์กรประกอบ ได้แก่ มีการสำรวจ สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในมีการกำหนดและแจ้งนโยบายการนิเทศ ภายในมีการเตรียมบุคลากรและการวางแผนการนิเทศภายในมีการจัดทำแผนงานและโครงการมีการเตรียมเครื่องมือและมีการเตรียมประเมินผลการนิเทศภายในและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภณ ทองจิตร (2554, หน้า 64) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของ โรงเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า องค์กรประกอบหลักในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มี 5 องค์กรประกอบ ได้แก่ การสำรวจความต้องการและความจำเป็นการวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศการประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไข

1.2 การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเตตรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเตตรา ด้านการปฏิบัติตาม คำแนะนำของผู้นิเทศ พบว่า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือ ผู้เรียน ในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติการสอนมีการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนา ความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและส่งผลถึงผู้เรียนอย่างชัดเจนและการปฏิบัติการสอน เป็นไปตามรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการที่มีการวางแผนไว้ ทั้งนี้เพราะมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือ ผู้เรียน ในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติการสอนมีการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนา

ความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและส่งผลถึงผู้เรียนอย่างชัดเจนมีการปฏิบัติการสอนเป็นไปตามรายละเอียด ขั้นตอนการดำเนินการที่มีการวางแผนไว้มีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้รับภาระนิเทศด้วยความเข้าใจทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมีการสร้างบรรยากาศการสอนที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการปฏิบัติการสอนโดยใช้ความรู้ความสามารถโดยคำนึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนมีการจัดกิจกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน ตรงตามหลักสูตร โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนมีการจัดกิจกรรมการสอนที่แสดงถึงการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างชัดเจนมีการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในเพื่อแก้ไขและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ ศรีสุพรรณ (2530) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการนิเทศการศึกษภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา: การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดเลยจากการสอบถามและสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียน และศึกษาเอกสารทางวิชาการของโรงเรียนปัญหาด้านการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ ได้แก่ โรงเรียนขาดแคลนแหล่งวิชาการสำหรับให้ครูศึกษาเพิ่มเติม ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการนิเทศการศึกษภายในโรงเรียน ขาดความมั่นใจในตนเอง และขาดการยอมรับจากคณะครูในโรงเรียน โรงเรียนได้รับงบประมาณน้อยและได้รับซ้ำไม่ทันต่อการดำเนินการของโรงเรียน ขั้นตอนในการเบิกจ่ายงบประมาณซับซ้อนเกินไป โรงเรียนได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพต่ำไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริ จันทะพล (2551, หน้า 97) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า 1) ผู้บริหารและคณะครูต้องดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการเพื่อให้การนิเทศดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย 2) ผู้นิเทศต้องเตรียมความพร้อมในเรื่องวิธีการกิจกรรมสื่อเครื่องมือและการบันทึกผลมีการแจ้งให้ผู้รับภาระนิเทศทราบล่วงหน้า 3) ผู้รับภาระนิเทศต้องเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้อื่นแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยประทีป ปรีชา (2552, หน้า 72-73) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการรับการนิเทศด้านวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า 1) ความต้องการรับการนิเทศด้านวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการรับการนิเทศด้านวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน และจำแนกตามจำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์ มีความต้องการรับการนิเทศด้านวิชาการของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทราด้านการติดต่อสื่อสาร
 กับผู้นิเทศ พบว่า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากได้แก่การวางแผนการในการปฏิบัติงาน
 ร่วมกันเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพการส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงานการสอนของครูเพื่อให้
 เป็นไปตามเป็นขั้นตอน ไม่ซ้ำซ้อนและพัฒนาปรับปรุงการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายอยู่เสมอ
 และการเปิดโอกาสให้ครูเสนอข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการที่เป็นประโยชน์
 ทั้งนี้เพราะการวางแผนการในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพการส่งเสริม
 ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานการสอนของครู เพื่อให้เป็นไปตามเป็นขั้นตอน ไม่ซ้ำซ้อนและพัฒนา
 ปรับปรุงการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายอยู่เสมอการเปิดโอกาสให้ครูเสนอข้อมูล และแลกเปลี่ยน
 ความคิดเห็นทางวิชาการที่เป็นประโยชน์การให้คำปรึกษา แนะนำ และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน
 การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับเปลี่ยนวิธีสอนในทันสมัย
 ทันเหตุการณ์การชี้แจง ตอบปัญหาเรื่องต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนการส่งเสริมให้ครู
 มีความรู้ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการส่งเสริมให้ครูตระหนักใน
 ความสำคัญของการนิเทศ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่แต่ละคนต้องปฏิบัติ
 ในการจัดการเรียนการสอน และการให้ความสนใจในความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น
 ในการจัดเรียนการสอนของครูสอดคล้องกับงานวิจัยของประยูร ลังการ์พินธุ์ (2534 อ้างถึงใน
 สมศักดิ์ วงศ์จำปา, 2542) ได้จัดทำรูปแบบการนิเทศโดยใช้คณะกรรมการร่วมไปทดลองใช้
 ในกลุ่มอุดรสันติ สำนักงานประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่โดยทดลองดำเนินการ
 กิจกรรมนิเทศตามมติคณะกรรมการกลุ่ม โดยมีการเตรียมงานก่อนการนิเทศ กิจกรรมนิเทศและ
 กิจกรรมประเมินผลการนิเทศ ผลการทดลองใช้รูปแบบที่ทำให้เกิดการนิเทศอย่างจริงจังในกลุ่ม
 โรงเรียนและ โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจที่บุคลากรระดับอำเภอ มีโอกาสวางแผน
 การนิเทศร่วมกันและเกิดการประสานงานวิชาการระหว่างหน่วยงานยิ่งขึ้น

จากการศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการนิเทศในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์
 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และระดับคุณภาพของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
 จังหวัดในเขตการศึกษา 1 พบว่า ศึกษานิเทศก์ใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือกันมากที่สุด
 และการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับคุณภาพครูเชี่ยวชาญมากที่สุด (สมศักดิ์ วงศ์จำปา, 2534,
 บทคัดย่อ)

1.4 การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทราด้านสัมพันธภาพกับ
 ผู้นิเทศ พบว่า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากได้แก่การให้คำปรึกษา สนใจต่อความก้าวหน้า

ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนมีการส่งเสริมให้ครูใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเป็นมิตรไมตรีเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพราะมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความรักความสามัคคีการให้คำปรึกษา สนใจต่อความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศร่วมรับผิดชอบ สนับสนุนให้การสอนประสบผลสำเร็จ การส่งเสริมให้ครูใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้การสนับสนุนให้ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนการให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนของตนเองมีประสิทธิผลการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศทุกคนการให้คำแนะนำแหล่งวิชาการที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมแก่ครูการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเป็นมิตรไมตรีเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีปฏิสัมพันธ์อย่างเหมาะสมในการนิเทศการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษศพล อินทสร (2556, หน้า 90-91) ได้ศึกษา เรื่อง ความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉนิษฐา วิรัชนิกรณ์ (2558, หน้า 107-111) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนบางปะกง “บวรวิทยายน” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ฉะเชิงเทรา พบว่า สภาพการดำเนินงาน การนิเทศภายในโรงเรียนบางปะกง “บวรวิทยายน” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทราด้านการติดตาม ประเมินผลจากผู้นิเทศ พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ การนำข้อมูลที่ได้รับ มาวิเคราะห์หาสภาพความเป็นจริงของการนิเทศภายในเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงมีการนำผลการนิเทศภายในไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนและการสรุปผลการนิเทศสถานศึกษา มาพัฒนาปรับปรุงการนิเทศต่อไป ทั้งนี้เพราะการนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์หาสภาพความเป็นจริงของการนิเทศภายในเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการนำผลการนิเทศภายในไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนการสรุปผลการนิเทศสถานศึกษามาพัฒนาปรับปรุงการนิเทศต่อไปการจัดการลำดับความสำคัญของปัญหาที่ชัดเจนสามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไปได้การนำ

ความคิดเห็นของคณะครูมาเก็บไว้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกในการนำไปใช้ประโยชน์การติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมตามปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษาการติดตามประเมินผลจาก ผู้นิเทศเมื่อสิ้นสุดโครงการมาวางแผนปรับปรุงการนิเทศให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นการติดตาม ประเมินผลครอบคลุมทั้งปัจจัยการปฏิบัติงาน กระบวนการและผลผลิตการรวบรวมสรุปผล การประเมินเพื่อนำมาจัดทำแนวทางในการพัฒนา และการบันทึกผลการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของผ่องเพ็ญ ปานสีทา (2536, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองภายใน พบว่า ขาดการนำผลการประเมิน กลับไปปรับปรุงผลงานของตนเอง และขาดความรู้ทางวิชาการที่เพียงพอต่อการเป็นผู้นิเทศ สอดคล้องกับนิตย์ ประจงแต่ง (2548) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการประเมินผล และการรายงาน ผลการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมศักดิ์ เสวตสุพร (2549) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการประเมินผล และการรายงานผลการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับชาติชาย แสนบัวคา (2552, หน้า 79) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านหนองกุงชน โสภณอำเภอกุเวียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ได้ใช้งบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากรในการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน อย่างต่อเนื่องด้วยข้อมูลที่เป็นจริงเป็นไปตามขั้นตอนควรมีการให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาที่เป็น กัลยาณมิตรในการนิเทศควรมีการประเมินผลและรายงานให้ครูทุกคนทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ทำ เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนากระบวนการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น

2. เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอนในภาพรวม พบว่า โดยรวมและรายด้าน จากการวิเคราะห์ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ประสบการณ์ทางการสอน ต่างกันจะมีการนิเทศไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว อภิปรายได้ว่า ประสบการณ์ทางการสอน ไม่มีผลต่อการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเชิงเทราทั้งนี้เพราะหน่วยงาน ต้นสังกัดและสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายในสถานศึกษามีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารและครุมีความเข้าใจกระบวนการนิเทศตลอดจนมีการประชุมวางแผนการนิเทศภายใน ร่วมกันร่วมกันปฏิบัติกรนิเทศและร่วมกันประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสุรศักดิ์ จำปาหอม (2550, หน้า 81-82) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูในโรงเรียนเทศบาลนครอุดรธานี จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการการนิเทศการศึกษาไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบ เกี่ยวกับความต้องการการนิเทศการศึกษาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรแม่บท ด้านเอกสาร ประกอบหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการประเมิน ผลการศึกษา และด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการการนิเทศการศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสุณีรัตน์ วีระสุนทร (2553, หน้า 65) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการนิเทศ ภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต พบว่า สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาดุสิต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับเนรัญญาดา หอมทิพย์ (2557, หน้า 73-74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศ การสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์การสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับเนตรชนก รัตนพงษ์ (2558, หน้า 69-70) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล แหลมฉบัง 2 สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ความต้องการพัฒนาการบริหาร งานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 2 สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 2 สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการนิเทศ ภายใน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามสังกัดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน จากการวิเคราะห์ พบว่า แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ผู้ที่อยู่ในสังกัดโรงเรียนต่างกันจะมีการนิเทศไม่แตกต่างกัน

ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว อภิปรายได้ว่า สังกัดโรงเรียน ไม่มีผลต่อปัญหาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเขียงเทรา ทั้งนี้เพราะมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้จึงส่งผลให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นต่อปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับพิบูลชัย ศรีเข้ม (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 พบว่า โรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาในการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับคนชววรรณ เกษงาม (2558, หน้า 72-73) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการการนิเทศการสอนของครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีพบว่าความต้องการการนิเทศการสอนของครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศการสอนของครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีจำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการนิเทศภายในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันจะมีการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว อภิปรายได้ว่า ขนาดโรงเรียน ไม่มีผลต่อการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเขียงเทรา ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัดได้ดำเนินการนิเทศกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจในการรับความรู้จากผู้นิเทศการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ และการมีส่วนร่วมภาพกับผู้นิเทศส่งผลให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับพิบูลชัย ศรีเข้ม (2553) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการนิเทศในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับพิสมย์ นามอินทร์ (2555) ได้ศึกษา

เรื่อง ความต้องการการนิเทศงานวิชาการของครูในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ความต้องการการนิเทศงานวิชาการของครูในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ในโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่ด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ ด้านการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ และด้านสัมพันธภาพกับผู้นิเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีระดับการนิเทศสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงาน และศึกษาหาความรู้ อยู่เสมอการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้ครูเกิดความรู้ใหม่ที่เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาจึงทำได้ไม่ทั่วถึงและเพียงพอ สายการบริหารมีความซับซ้อนทำให้จุดมุ่งหมายของการนิเทศถ่ายทอด ส่งต่อไม่ชัดเจนสอดคล้องกับชุมพร จำปา (2548) ได้ศึกษาเรื่องการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า ความแตกต่างการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามขนาดสถานศึกษาอำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับพิสมัย นามอินทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการนิเทศงานวิชาการของครูในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการการนิเทศงานวิชาการด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับมาก และเป็นอันดับแรก

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัย ไปใช้

1. ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงานและศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ
2. ด้านการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศตามสถานภาพของครูผู้สอนผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในเพื่อแก้ไขและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
3. ด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศตามสถานภาพของครูผู้สอน ผู้บริหารควรให้ความสนใจในความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการจัดเรียนการสอนของครู

4. ด้านสัมพันธภาพกับผู้นิเทศตามสถานภาพของครูผู้สอน ผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสมในการนิเทศการสอน

5. ด้านการติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศตามสถานภาพของครูผู้สอน ผู้บริหารควรบันทึกผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างครบถ้วน

6. ด้านการรับความรู้จากผู้นิเทศ ผู้บริหารการศึกษาควรให้ความสำคัญกับโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากมีระดับการปฏิบัติต่ำกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในสถานศึกษา

2. ควรมีการวิจัยแนวทางการแก้ไขปัญหาการนิเทศภายในด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างไรเพื่อให้การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2546). *การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์ส่งเสริมการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2547). *การจัดการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์ส่งเสริมการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2548). *รายงานการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์ส่งเสริมการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมสามัญศึกษา. (2539). *แนวทางการนิเทศกรมสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *แนวทางการนิเทศช่วยเหลือ โรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตของการปฏิบัติหน้าที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤษสพล อินทสร. (2556). *ความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนของครู โรงเรียนเอกชน อําเภอบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. (2532 ก). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒนการพิมพ์.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. (2532 ข). *การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒนการพิมพ์.
- โกวิทย์ สรวงดอกไม้. (2541). *การศึกษาความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการการนิเทศการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- คนชววรรณ เกษงาม. (2558). *ความต้องการการนิเทศการสอนของครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิณห์ธานี อุปาทัง. (2551). *การศึกษาคำดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนที่ได้รับการรับรอง มาตรฐานการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เคนแอนด์พีนุก.
- ชาติชาย แสนบัวคา. (2552). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียน บ้านหนองกงชนสาร โสภณ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชารี มณีศรี. (2537). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุรพาสาน์.
- ชารี มณีศรี. (2538). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศิลปะบรรณาการ.
- ชารี มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.
- ชุดิมา ไตรยุทธรงค์. (2549). *ความต้องการการนิเทศการสอนของครูในเครือข่ายระดับจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุมพร จำปา. (2548). *การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณิชากา วิรัชนิกรณ์. (2558). *การดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนบางปะกง “บวรวิทยายน” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 6*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดุสิต คุมมงคล. (2548). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด เทศบาลจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดุสิต ทิวถนอม. (2540). *การนิเทศการศึกษาหลักการและการปฏิบัติ*. นครปฐม: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธิดีรัตน์ แก้วอุดม. (2550). *ปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตย์ ประจงแต่ง. (2548). *บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- นิพนธ์ ไทพานิช. (2535). *การนิเทศแบบคลินิก* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตรชนก รัตนพงษ์. (2558). *ความต้องการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 2 สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนรัญชญาดา หอมทิพย์. (2557). *ความต้องการการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรจบ ประสานศักดิ์. (2534). *การปฏิบัติกิจกรรมนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2534*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.
- บันลือ พุกขวัน. (2536). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประทุม รอดประเสริฐ. (2542). *นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประทีป ปรีชา. (2552). *ความต้องการรับการนิเทศด้านวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริญดา พัฒนขจร. (2534). *การศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้บริหารและครูในการจัดการนิเทศการศึกษภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ปรียา พรหมศักดิ์. (2547). *การบริหารวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- ผ่องเพ็ญ ปานสีทา. (2536). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนแบบพึ่งตนเองภายในโรงเรียนบ้านร่องเดี่ยว อำเภอเมืองเขียงราย จังหวัดเขียงราย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พระมหากานต์ ชาวดร. (2549). *ศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก (17 พฤศจิกายน 2542).
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). *การศึกษาคำเนิงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิบูลชัย ศรีเข้ม. (2553). *การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุป. (2558). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เอเชีย ออฟ เคอร์มีสท์.
- พิสนุ ฟองศรี. (2549). *วิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เทียมฟ้า.
- พิสมัย นามอินทร์. (2555). *ความต้องการการนิเทศงานวิชาการของครูในสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพโรจน์ กลินกุลลาบ. (2543). *การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มัลลิกา เกาพิจิตร. (2516). *การวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: แม็ก.
- รสพร ทองธรรมจินดา. (2549). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เขตการศึกษาท้องถิ่น 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริ จันทะพล. (2551). *แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- สัจด์ อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา: หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สัจด์ อุทรานันท์. (2533). *การสังเคราะห์งานวิจัยงานนิเทศการศึกษาในประเทศไทย*. ม.ป.ท.
- สมศักดิ์ วงศ์จำปา. (2542). *พฤติกรรมการณ์เทศในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและระดับคุณภาพของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดในเขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมศักดิ์ เสวตสุพร. (2549). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนา โรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สัจชัย เสนาพิทักษ์. (2546). *การการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการภายใน โรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษาในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สันต์ ธรรมบำรุง. (2526). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. (2539). *เจาะลึกงานนิเทศภายใน: งานที่ทำโดยผู้บริหาร โรงเรียน*. ม.ป.ท.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2558). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2558*. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2528). *ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2530). *การนิเทศภายใน โรงเรียน*. กรุงเทพฯ: กุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2534). *การนิเทศภายใน โรงเรียน*. กรุงเทพฯ: กุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2536). *รายงานการประเมินผลระบบการนิเทศ การศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ทีพีพรินท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2538). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520*. กรุงเทพฯ: ศรีเมืองการพิมพ์.

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *การเรียนรู้ที่แท้จริงตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง การนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *วิจัยแบบง่าย: บันไดสู่นักวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ลำรวย พานนา. (2542). *สภาพและปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชาติ ศรีสุพรรณ. (2530). *การจัดการนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา: การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร. (2553). *การศึกษาสภาพการนิเทศภายในตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุทนต์ ศรีไสย์. (2537). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ จำปาหอม. (2550). *ความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูใน โรงเรียนเทศบาลนครอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- โสภณ ทองจิตร. (2554). *รูปแบบในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- หน่วยศึกษานิเทศก์. (2529). *การจัดงานวิชาการภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา.
- อรุณ สุขรุ่ง. (2545). *ปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการ โรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุษณีย์ ลามิตร. (2544). *ศึกษาความต้องการนิเทศงานวิชาการของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Chester, N. M. (1996). *An introduction to school administration*. NY: Mcmillan Company.
- Dew, D. R. (1994). Supervisory behavior in education. *Dissertation Abstracts International*, 54(8).
- Glickman, S. (1990). *Supervision of instruction a development approach*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Harris, B. M. (1985). *Supervision behavior in education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Heck, R. H., Larsen, T. J., & Marcouliders, G. A. (1990). Instructional leadership and school achievement: Validtion Casual Mode. *Education Administration Quarterly*, 26(2), 100.
- Kijai, J. J. (1987). School effectiveness characteristics and school incentive reward. *Dissertation Abstracts International*, 48(4), 324-A.
- McCathy, W. M. (1971). The role of the secondary school principal in New Jersey. *Dissertation Abstracts International*, 32(8), 705-A.
- Wayne, B. E. (1980). Perception of elementary school conceding their role in supervision. *Dissertation Abstracts International*, 25(2).
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- ดำเนินหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- ดำเนินขอความอนุเคราะห์ในเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- ดำเนินขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ว.624

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

27 มิถุนายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เล่าโครงการวิจัย

2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนาม
ต่อไปนี้

นางอรัญญา วรรณประเสริฐ รหัส 57921102

งานนิพนธ์ เรื่อง: การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุญาณี ธีระวัฒน์ตระกูล เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่อง
ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
ของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร. 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ว.625

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

30 มิถุนายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
และนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางอรัทัย วรรณประเสริฐ รหัส 57921102

งานนิพนธ์ เรื่อง: การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศญาญ ชีระวิชิตระกูล เป็น ประธานกรรมการควบคุม
งานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร. 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ว.626

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

2 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางอรัทัย วรณประเสริฐ รหัส 57921102

งานนิพนธ์ เรื่อง: การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจะเข้ จังหวัดจะเข้ เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเข้

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศญา ชีระวิชิตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุม
งานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร. 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.ชัยพจน์ รัถงาม
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวัตติ แสงสุริยงค์
อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยา
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.ชาย หาญณรงค์
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท
2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พนักงานครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา
4. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ
5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่แต่อย่างใด
6. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับและจะนำผลมาใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางอรัญญา วรรณประเสริฐ

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ประสบการณ์ทางการสอนของท่าน
 - () ตั้งแต่ 0-5 ปี
 - () มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
2. สังกัดโรงเรียนของท่าน
 - () สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
 - () องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. ขนาดโรงเรียนของท่าน
 - () โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)
 - () โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-300 คน)
 - () โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเขียงเทรา

คำแนะนำ ให้ท่านพิจารณาว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาของท่านแต่ละรายการอยู่ในระดับใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ตามความเป็นจริง โดยกำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การนิเทศภายในสถานศึกษาน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง การนิเทศภายในสถานศึกษาน้อย

ระดับ 3 หมายถึง การนิเทศภายในสถานศึกษาปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง การนิเทศภายในสถานศึกษามาก

ระดับ 5 หมายถึง การนิเทศภายในสถานศึกษามากที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	การกำหนดโครงการเพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถามตามข้อ 0 หมายความว่า การกำหนดโครงการเพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนมีระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การรับความรู้จากผู้นิเทศ การกำหนดโครงการเพื่อให้ครูได้รับการพัฒนา ด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน					
2	การประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้ครูเกิดความรู้ ใหม่ที่เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนา					
3	กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศไว้อย่างชัดเจน					
4	การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาคูงาน และศึกษา หาความรู้อยู่เสมอ					
5	การระดมความคิด เพื่อรับฟังความคิดเห็น ทางวิชาการร่วมกัน					
6	การกำหนดคณะทำงาน ผู้รับผิดชอบในการให้ ความรู้ก่อนการนิเทศอย่างชัดเจน					
7	การชี้แจงกำหนดการ คำสั่ง เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ งานที่ต้องปฏิบัติให้ครูทราบ					
8	การกำหนดขั้นตอน ระเบียบปฏิบัติงาน บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของงานร่วมกัน					
9	การจัดให้มีเอกสารทางวิชาการสำหรับการศึกษา ค้นคว้าอย่างเพียงพอ					
10	การจัดป้ายนิเทศเพื่อให้ความรู้ทางวิชาการแก่ครู ในสถานศึกษา					
11	การปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ การแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายใน เพื่อแก้ไขและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา					
12	การปฏิบัติการสอนโดยใช้ความรู้ ความสามารถ โดยคำนึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน					
ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				

		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
13	การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้รับภาระนิเทศด้วยความเข้าใจ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ					
14	การปฏิบัติการสอน เป็นไปตามรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการที่มีการวางแผนไว้					
15	การจัดกิจกรรมการสอนที่แสดงถึงการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างชัดเจน					
16	การจัดกิจกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนตรงตามหลักสูตร โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน					
17	การสร้างบรรยากาศการสอนที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
18	การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือผู้เรียน ในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติการสอน					
19	การจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและส่งผลถึงผู้เรียนอย่างชัดเจน					
20	การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้					
21	การติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ การชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่แต่ละคนต้องปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน					
22	การวางแผนการในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ					
23	การเปิดโอกาสให้ครูเสนอข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการที่เป็นประโยชน์					
24	การให้ความสนใจในความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการจัดเรียนการสอนของครู					
ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				

		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
25	การส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงานการสอน ของครูเพื่อให้เป็นไปตามเป็นขั้นตอน ไม่ซ้ำซ้อน และพัฒนาปรับปรุงการสอนด้วยวิธีการ ที่หลากหลายอยู่เสมอ					
26	การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การปรับเปลี่ยนวิธีสอนในทันสมัย ทันเหตุการณ์					
27	การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ สามารถจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
28	การส่งเสริมให้ครูตระหนักในความสำคัญของ การนิเทศ เพื่อพัฒนาการสอน					
29	การชี้แจง ตอบปัญหาเรื่องต่าง ๆ ในการจัด การเรียนการสอน					
30	การให้คำปรึกษา แนะนำ และปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงาน					
31	สัมพันธภาพกับผู้นิเทศ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีปฏิสัมพันธ์ อย่างเหมาะสมในการนิเทศการสอน					
32	การชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ ทุกคน					
33	การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ ร่วมรับผิดชอบ สนับสนุนให้การสอนประสบ ผลสำเร็จ					
34	การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความรัก ความสามัคคี					
35	การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเป็นมิตรไมตรี เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน					
ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				

		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
36	การให้คำปรึกษา สนใจต่อความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน					
37	การสนับสนุนให้ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
38	การส่งเสริมให้ครูใช้ความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้					
39	การให้คำแนะนำแหล่งวิชาการที่จะใช้ในการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมแก่ครู					
40	การให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนา ศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนของตน อย่างมีประสิทธิภาพ					
การติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศ						
41	การติดตามประเมินผลครอบคลุมทั้งปัจจัย การปฏิบัติงาน กระบวนการและผลผลิต					
42	การบันทึกผลการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างครบถ้วน					
43	การติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมตามปฏิทิน การนิเทศภายในสถานศึกษา					
44	การนำผลการนิเทศภายในไปพัฒนาปรับปรุง การเรียนการสอน					
45	การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ชัดเจน สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน ต่อไปได้					
46	การติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศเมื่อสิ้นสุด โครงการมาวางแผนปรับปรุงการนิเทศให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
47	การนำความคิดเห็นของคณะกรรมการมาเก็บไว้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกในการนำไปใช้ประโยชน์					
48	การนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์หาสภาพความเป็นจริงของการนิเทศภายในเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุง					
49	การสรุปผลการนิเทศสถานศึกษามาพัฒนาปรับปรุงการนิเทศต่อไป					
50	การรวบรวมสรุปผลการประเมินเพื่อนำมาจัดทำแนวทางในการพัฒนา					

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถามการวิจัย
“การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2
และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดจะเขียงเทรา”

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถาม โดยใส่เครื่องหมาย (✓)ลงในช่องความคิดเห็นของท่านพร้อมเขียนข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

ข้อความถาม	คนที			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
การรับความรู้จากผู้นิเทศ					
1. การกำหนดโครงการเพื่อให้ครูได้รับการพัฒนา ด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. การประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ที่เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงาน และศึกษาหาความรู้ อยู่เสมอ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
5. การระดมความคิด เพื่อรับฟังความคิดเห็นทางวิชาการ ร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. การกำหนดคณะทำงาน ผู้รับผิดชอบในการให้ความรู้ ก่อนการนิเทศอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. การชี้แจงกำหนดการ คำสั่ง เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ งานที่ต้องปฏิบัติให้ครูทราบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. การกำหนดขั้นตอน ระเบียบปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานร่วมกัน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
9. การจัดให้มีเอกสารทางวิชาการสำหรับการศึกษาค้นคว้า อย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. การจัดป๋ายนิเทศเพื่อให้ความรู้ทางวิชาการแก่ครู ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	คนที่			ค่า <i>IOC</i>	แปลผล
	1	2	3		
การปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ					
11. การแต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในเพื่อแก้ไขและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. การปฏิบัติการสอน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ โดยคำนึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้รับการนิเทศด้วยความเข้าใจ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. การปฏิบัติการสอน เป็นไปตามรายละเอียด ขั้นตอนการดำเนินการที่มีการวางแผนไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. การจัดกิจกรรมการสอนที่แสดงถึงการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างชัดเจน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
16. การจัดกิจกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน ตรงตามหลักสูตร โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. การสร้างบรรยากาศการสอนที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือผู้เรียน ในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19. การจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและส่งผลถึงผู้เรียนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20. การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
การติดต่อสื่อสารกับผู้นิเทศ					
21. การชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่แต่ละคนต้องปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22. การวางแผนการในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คนที่			ค่า <i>IOC</i>	แปลผล
	1	2	3		
23. การเปิดโอกาสให้ครูเสนอข้อมูล และแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นทางวิชาการที่เป็นประโยชน์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24. การให้ความสนใจในความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการจัดเรียนการสอนของครู	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
25. การส่งเสริม ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานการสอน ของครูเพื่อให้เป็นไปตามเป็นขั้นตอน ไม่ซ้ำซ้อน และพัฒนาปรับปรุงการสอนด้วยวิธีการที่ หลากหลายอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26. การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การปรับเปลี่ยนวิธีสอนในทันสมัย ทันเหตุการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27. การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ สามารถจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
28. การส่งเสริมให้ครูตระหนักในความสำคัญของ การนิเทศ เพื่อพัฒนาการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29. การชี้แจง ตอบปัญหาเรื่องต่าง ๆ ในการจัดการเรียน การสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30. การให้คำปรึกษา แนะนำ และปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
สัมพันธภาพกับผู้นิเทศ					
31. การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีปฏิสัมพันธ์ อย่างเหมาะสมในการนิเทศการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32. การชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศทุกคน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33. การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ ร่วมรับผิดชอบ สนับสนุนให้การสอนประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34. การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความรัก ความสามัคคี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คนที่			ค่า <i>IOC</i>	แปลผล
	1	2	3		
35. การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเป็นมิตรไมตรี เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36. การให้คำปรึกษา สนใจต่อความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37. การสนับสนุนให้ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38. การส่งเสริมให้ครูใช้ความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39. การให้คำแนะนำแหล่งวิชาการที่จะใช้ในการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมแก่ครู	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
40. การให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนา ศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนของตนอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศ					
41. การติดตามประเมินผลครอบคลุมทั้งปัจจัยการปฏิบัติงาน กระบวนการและผลผลิต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42. การบันทึกผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างครบถ้วน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43. การติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมตามปฏิทิน การนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44. การนำผลการนิเทศภายในไปพัฒนาปรับปรุง การเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45. การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ชัดเจนสามารถ นำไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไปได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46. การติดตามประเมินผลจากผู้นิเทศเมื่อสิ้นสุดโครงการ มาวางแผนปรับปรุงการนิเทศให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47. การนำความคิดเห็นของคณะกรรมการเก็บไว้อย่าง เป็นระบบเพื่อสะดวกในการนำไปใช้ประโยชน์	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ข้อความ	คนที่			ค่า <i>IOC</i>	แปลผล
	1	2	3		
48. การนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์หาสภาพความเป็นจริงของการนิเทศภายในเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49. การสรุปผลการนิเทศสถานศึกษามาพัฒนาปรับปรุงการนิเทศต่อไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50. การรวบรวมสรุปผลการประเมินเพื่อนำมาจัดทำแนวทางในการพัฒนา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การนิเทศภายใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1	.79	26	.71
2	.68	27	.82
3	.61	28	.80
4	.75	29	.67
5	.59	30	.66
6	.72	31	.58
7	.73	32	.69
8	.66	33	.70
9	.74	34	.78
10	.70	35	.74
11	.77	36	.70
12	.67	37	.74
13	.67	38	.70
14	.82	39	.71
15	.71	40	.82
16	.73	41	.80
17	.86	42	.86
18	.71	43	.71
19	.82	44	.86
20	.74	45	.67
21	.86	46	.81
22	.67	47	.71
23	.81	48	.86
24	.71	49	.71
25	.77	50	.74

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น $\alpha=.97$

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางอรทัย วรรณประเสริฐ
สถานที่เกิด	วันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2505
สถานที่เกิด	อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	313/ 1 หมู่ 4 ตำบลคูยายหมี อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา รหัสไปรษณีย์ 24160
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2524-2526	ครู 1 โรงเรียนบ้านบุสูง ตำบลนาดี อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี
พ.ศ. 2526-2529	ครู 2 โรงเรียนบ้านท่าม่วง ตำบลคูยายหมี อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2529-2535	อาจารย์ 1 โรงเรียนบ้านท่าม่วง ตำบลคูยายหมี อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2535-2547	อาจารย์ 2 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 41 (บ้านห้วยนาศรีวิเชียรประชาอุทิศ) ตำบลคูยายหมี อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2547-2550	ครู คศ.2 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 41 (บ้านห้วยนาศรีวิเชียรประชาอุทิศ) ตำบลคูยายหมี อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2550-ปัจจุบัน	ครู คศ.3 โรงเรียนเทศบาลวัดบางมะเฟือง ตำบลคูยายหมี อำเภอสนามชัยเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา (สังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน
พ.ศ. 2556	การศึกษามหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา