

ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ยินดี นำเสนอ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

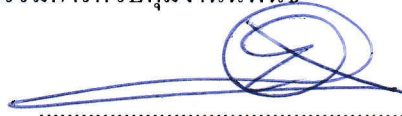
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2560

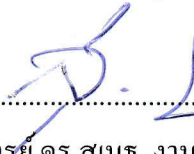
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ยินดี ฉ่ำสดีไส ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

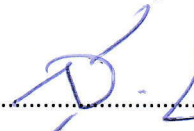


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)



.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)



.....กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รังงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่..21...เดือน...พฤษภาคม...พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และ
แนะนำ จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์
ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ดร.ชัยพนธ์ รั้งงาม กรรมการสอบงานนิพนธ์
ที่ให้คำปรึกษา และแนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียด
ถี่ถ้วน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์
ดร.สุเมธ งามกนก ดร.สมุท ร ชำนาญ และนางอ้อยทิพย์ อินทรวิเชียร ที่ได้ตรวจ ให้คำแนะนำ
แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาที่เป็น
กลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี
ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกคน ตลอดจนผู้ร่วมงานทุกท่านที่มีได้
เอ่ยนามในที่นี้ ที่คอยให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้
ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ยินดี น้าสดใส

58990078: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: นิเทศภายใน/ ผลการปฏิบัติงาน/ กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ยินดี นำสวดใส่: ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (A STUDY OF RELATION BETWEEN THE INTERNAL SUPERVISION AND JOB ACHIEVEMENT PERFORMANCE OF TEACHERS IN SIRACHA DISTRICT UNDER PRIMARY EDUCATION AREA OFFICE 3) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ประยูร อิ่มสวาสดี, กศ.ด., สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 101 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยได้เปิดตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย จำนวนบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 80 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายใน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .30 ถึง .76 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .24 ถึง .70 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศ

2. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านผลงานและการสอน

3. การนิเทศภายใน (X) โดยรวม มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนิเทศภายใน ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน (X_1) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนิเทศภายใน ด้านการประเมินผลการนิเทศ (X_2) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนิเทศภายใน ด้านการรายงานผลการนิเทศ (X_3) มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 (Y) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ (X_4) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศ (X_5) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58990078: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD: THE INTERNAL SUPERVISION/ JOB ACHIEVEMENT PERFORMANCE/ THE GROUP OF SRIRACHA SCHOOL/ CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

YINDEE CHAMCHODSAI: A STUDY OF RELATION BETWEEN THE INTERNAL SUPERVISION AND JOB ACHIEVEMENT PERFORMANCE OF TEACHERS IN THE GROUP OF SRIRACHA SCHOOL UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3. ADVISORY COMMITTEE: PRAYOON IMSAWASD, Ed.D., SUMET NGAMKANOK, Ed.D. 101 P. 2017.

This research aimed to study the relationship between the internal supervision and job achievement performance of teachers in Sriracha school group under Chonburi primary educational service area office 3. The samples of this study were 80 teachers at the group of Sriracha school. The research instrument was a five-rating-scale, it was divided into 2 parts. Part 1 questionnaires on the internal supervision, with the discrimination power between .30 - .76, and the reliability at .93 Part 2 questionnaires on the Job achievement performance of teachers, with the discrimination power of .24 - .70, and the reliability at .89 Statistical device used for analyzing the data were Mean, Standard Deviation and Simple Correlation.

The findings were as follows;

1. The Internal supervision of teachers in Sriracha school group under Chonburi primary educational service area office 3 in all and each aspect were at high levels ranging from supervisions, the planning and supervision and the evaluation of supervision, respectively.
2. The Job achievement performance of the teachers in all and each aspect were at high levels; except, the performance characteristics were at highest levels, respectively ranging from performance characteristics, the work and teaching.
3. The internal supervision (X) had relationship with Job achievement performance (Y) at highest levels with statistically significant difference at .01 level.

The internal supervision of the current state of education (X_1) had relationship with Job achievement performance of the teachers (Y) at highest levels, with statistically significant difference at .01 level.

The internal supervision of the supervision and the evaluation (X_4) had relationship with Job achievement performance (Y) at moderate levels with statistically significant difference at .01 level.

The internal supervision of the supervision report (X_5) had relationship with Job achievement performance (Y) at moderate levels with statistically significant difference at .01 level.

The internal supervision of the supervision (X_3) had relationship with job achievement performance (Y) at moderate levels with statistically significant difference at .01 level.

The internal supervision of the supervision planning (X_2) had relationship with Job achievement performance (Y) at moderate levels with statistically significant difference at .01 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	9
แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน.....	28
ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทาง การศึกษา.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
สรุป.....	65
อภิปรายผล.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	75
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	82
ภาคผนวก ก.....	83
ภาคผนวก ข.....	87
ภาคผนวก ค.....	95
ภาคผนวก ง.....	98
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	101

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ตารางสังเคราะห์การนิเทศภายใน.....	27
2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มศรีราชา 5 แต่ละโรงเรียน	47
3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน.....	53
4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายข้อ.....	54
5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยรวมและรายข้อ.....	55
6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ โดยรวมและรายข้อ.....	56
7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการประเมินผลการนิเทศ โดยรวมและรายข้อ.....	57
8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการรายงานผลการนิเทศ โดยรวมและรายข้อ.....	58
9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน.....	59
10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านผลงานและการสอน โดยรวมและรายข้อ.....	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	61
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....	
12	63
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.....	
13	99
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.....	
14	100
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 5 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.....	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 กระบวนการนิเทศการสอน.....	25

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 กล่าวว่า การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาเริ่มแรกของคนในชาติ ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตน มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสม เป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไป และการดำรงชีวิตในอนาคต สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ในเป้าประสงค์ประการแรก นักเรียนระดับระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ โดยกำหนด กลยุทธ์อันดับแรกคือ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ พัฒนาระบบส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการจัดการศึกษาโดยการ จัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล หลากหลายมิติให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม ให้มีข้อมูลป้อนกลับ และสามารถสะท้อนคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 1-4)

ภารกิจหลักที่สำคัญของโรงเรียน คือ การดำเนินการให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน ให้สามารถสร้างเสริมนักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้านทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์จิตใจ และสังคม เต็มตามวัยและเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 บัญญัติว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข บุคคลสำคัญที่จะเป็นผู้ปฏิบัติภารกิจนี้ให้บรรลุผลคือ ครูผู้สอน ที่จะต้องร่วมมือกันให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตนเอง คือ พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและติดตามนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความคิด รู้จักวิเคราะห์และทันต่อเหตุการณ์ มีความสามารถในการบริหารและการสอน (ปราณีตรา พิชเนาวรัตน์, 2546, หน้า 1)

จากสถิติข้อมูลการจัดอันดับการศึกษาของไทยในเวทีโลก ปี พ.ศ. 2556 โดย World Economic Forum (WEF) พบว่า คุณภาพของไทยอยู่ในอันดับที่ 78 ของโลก และอันดับ 8 ของ

อาเซียน รวมทั้งคุณภาพประถมศึกษาอยู่ในอันดับที่ 86 ของโลก อันดับ 7 ของอาเซียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะหน่วยงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจสำคัญและเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 1)

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งของการจัดการศึกษาและการบริหาร การศึกษา เป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ที่ให้การนิเทศหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียนและในการพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรจะต้องอาศัยการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระบวนการที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ในการบริหาร คือการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งต้องมีกระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารและครูต้องรู้ ลู่ทาง รู้หลักการ เทคนิคและวิธีการนิเทศ ติดตามงาน และจะต้องทำความเข้าใจเรื่องการนิเทศอย่าง ถ่องแท้ และพยายามปฏิบัติอย่างเคร่งครัด (กรองทอง จิระเชชากุล, 2550, หน้า 15)

ผลการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติตามภาระ หน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างไร เมื่อได้ทราบผลการปฏิบัติงานของ บุคคลแล้ว จะทำให้หน่วยงานหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้ทราบถึงความจำเป็นและกำหนด ทิศทางในการพัฒนาบุคลากร เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะคติ (Attitude) และทักษะ (Skill) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น (ชนะวิทย์ อนุสุเรนทร์, 2546, หน้า 7)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ว่าข้าราชการครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีตามเกณฑ์ที่ กำหนดจึงได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน โดยมีเกณฑ์การประเมิน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน และ ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ด้านผลงาน ได้แก่ ปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความทันเวลา การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และผลสัมฤทธิ์ของงานที่ ปฏิบัติได้ 2) ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความอดุสาหะ การรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 16)

สภาพปัญหาการนิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนสตรีราชา 5 คือ ที่ผ่านมามีการนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนสตรีราชา 5 ไม่มีการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างจริงจัง ส่งผลให้การดำเนินงาน

การนิเทศภายในยังไม่เป็นระบบและการนิเทศภายในไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนมีจำนวนน้อยและต้องรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนซึ่งมีมากที่นอกเหนือจากงานสอน ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูยังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ จึงสมควรที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครู มีการปฏิรูปการเรียนการสอนโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยการนำการนิเทศที่จัดโดยคณะบุคลากรภายในโรงเรียน ดำเนินการนิเทศภายในที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียนทั้งผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถมีทักษะ (กาญจนา เทวศรีณดิษฐ์, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2559) สืบเนื่องมาจากการนิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 ที่ยังไม่เป็นระบบ ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่าที่ควรจะเป็น การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ที่รับผิดชอบขาดความต่อเนื่อง ซึ่งมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยตรง ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น มีสาเหตุมาจากหลายประการ นอกเหนือสาเหตุจากการนิเทศภายในที่ไม่เป็นระบบแล้ว ยังมีสาเหตุอื่น ๆ อีก เช่น จำนวนบุคลากรทางการศึกษามีน้อยทำให้ภาระงานของบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละโรงเรียนมีมาก ต้องรับผิดชอบในงานหลายงาน ทำให้การจัดการเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่ เต็มเวลา (อ้อยทิพย์ อินทรวชิษฐ์, สัมภาษณ์, 1 ตุลาคม 2559)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายใน กับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำถามในการวิจัย

1. การนิเทศภายในโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

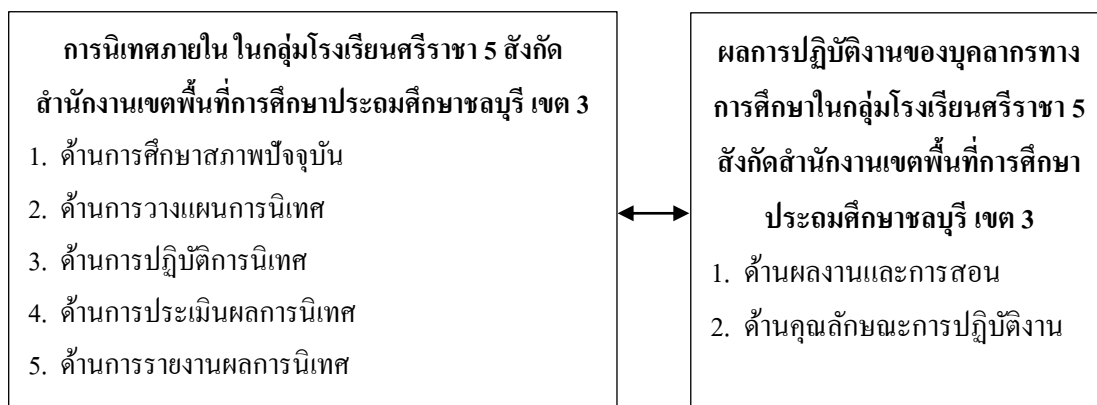
สมมติฐานของการวิจัย

การนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน (ปริสนา สุขาลักษณ์, 2551, หน้า 24; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 232-235; พัชรินทร์ ช่วยศิริ, 2554, หน้า 25-26; ยรรยง ศิริภูมิ, 2551, หน้า 40-42; อารมณีน ฉนวนจิตร, 2556, หน้า 110-114)

ส่วนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษานั้น (สำนักคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 16) ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร
ทางการศึกษาของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประเมินผลด้านผลงาน และด้าน
คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยทำให้สามารถนำข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน
ในกลุ่มศรีราชา 5
2. ได้ทราบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาและนำไปใช้ในการพัฒนา
ระบบการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน
3. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
ทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3 ว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับใด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 การนิเทศภายใน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้
 - 1.1.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน
 - 1.1.2 ด้านการวางแผนการนิเทศ
 - 1.1.3 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ

- 1.1.4 ด้านการประเมินผลการนิเทศ
- 1.1.5 ด้านการรายงานผลการนิเทศ
- 2.2 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้
 - 2.2.1 ด้านผลงานและการสอน
 - 2.2.2 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน
2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 97 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 โดยเปิดตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้จำนวน 80 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)
3. ตัวแปรที่ศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - 3.1 การนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย
 - 3.1.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน
 - 3.1.2 ด้านการวางแผนการนิเทศ
 - 3.1.3 ด้านการปฏิบัติงานนิเทศ
 - 3.1.4 ด้านการประเมินผลการนิเทศ
 - 3.1.5 ด้านการรายงานผลการนิเทศ
 - 3.2 ผลการปฏิบัติงาน
 - 3.2.1 ด้านผลงานและการสอน
 - 3.2.2 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. การนิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินงานตามกระบวนการโดยผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน ร่วมมือร่วมใจกันจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นไปตามหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน หมายถึง การศึกษาสภาพที่เป็นจริงของ โรงเรียน ในขณะนั้น การศึกษาความสำคัญ ความจำเป็นของการนิเทศ ปัญหาการนิเทศ ความคาดหวังที่จะ พัฒนางานให้ดีขึ้นและความต้องการการรับการนิเทศของครู

1.2 ด้านการวางแผนการนิเทศ หมายถึง การนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาสาเหตุของปัญหาและความต้องการการรับการนิเทศ มาวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศ เพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ รวมทั้งจัดเตรียมบุคลากร สำหรับที่มีความรู้สำหรับการนิเทศ จัดเตรียมวัสดุ-อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศภายใน

1.3 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การลงมือปฏิบัติการนิเทศภายในระหว่าง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศตามกิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ มีการเสริมแรงให้กำลังใจ และให้คำแนะนำ อย่างจริงจัง

1.4 ด้านการประเมินผลการนิเทศหมายถึง การศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยหลังจากจบ การนิเทศ และตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศภายในกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

1.5 ด้านการรายงานผลการนิเทศ หมายถึง การรายงานผลการนิเทศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

2. ผู้นิเทศ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศ ได้แก่ บุคลากรภายในโรงเรียนที่ได้รับการ แต่งตั้งให้มีหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

3. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่มีหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

4. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทำกิจกรรมต่าง ๆ ในบทบาทหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความสามารถที่จะทำงานได้บรรลุเป้าหมาย มีทั้งในด้านผลงานและการสอน และด้านคุณลักษณะ การปฏิบัติงาน

4.1 ด้านผลงานและการสอน หมายถึง การพิจารณาในด้านปริมาณ คุณภาพ ความทันเวลา ความประหยัด หรือความคุ้มค่า ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้

4.2 ด้านคุณลักษณะของการปฏิบัติงาน หมายถึง การพิจารณาจากความรับผิดชอบ ต่องาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความอดสาหะ การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสม กับการเป็นครู

5. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง และครูจ้างสอนที่ทำหน้าที่ สอนเป็นหลัก

6. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. กลุ่มศรีราชา 5 หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในอำเภอศรีราชา มี 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลบ้านบางพระ โรงเรียนวัดเขาฉลาก โรงเรียนวัดตโปทาราม โรงเรียนบ้านทางตรง โรงเรียนบ้านห้วยกรู โรงเรียนบ้านห้วยกุ่ม และโรงเรียนบ้านโค้งคารา

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการที่มีหน้าที่กำกับดูแล การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน
 - 2.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 2.2 หลักการของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 2.3 ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 2.4 ขั้นตอนหรือกระบวนการดำเนินงานของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 2.5 ประโยชน์ของการนิเทศภายในโรงเรียน
3. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน
 - 3.2 ความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน
 - 3.3 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.4 หลักการประเมินผลของการปฏิบัติงาน
 - 3.5 มาตรฐานการปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี สนับสนุนส่งเสริมเด็กและเยาวชนได้ศึกษาต่อจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ นับว่าเป็นภารกิจสำคัญต่อการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตั้งอยู่เลขที่ 14/ 42 หมู่ที่ 4 ตำบล บางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัดที่ตั้งอยู่ในเขต 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอสัตหีบ อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ

ลักษณะภูมิประเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ห่างจากตัวจังหวัดชลบุรีประมาณ 35 กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 100 กิโลเมตร อยู่ทางภาคตะวันออกของประเทศไทย ทางทิศตะวันตก ตั้งแต่อำเภอสัตหีบ อำเภอบางละมุง จนถึงอำเภอสัตหีบ มีความยาวประมาณเกือบ 100 กิโลเมตร ประกอบด้วยที่ราบตามชายฝั่งทะเลที่มีภูเขาเล็ก ๆ สลับอยู่บางตอนชายฝั่งทะเลบางแห่งมีลักษณะเว้าแหว่งและเป็นกลุ่มต้ำน้ำทะเลท่วมถึง มีป่าชายเลนหรือ โกงกางขึ้นตั้งแต่ในเขตอำเภอสัตหีบ อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ มีหาดทรายสวยงามหลายแห่งซึ่งถูกพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดส่วนที่เป็นเกาะ อยู่ห่างจากชายฝั่งทะเลออกไปประมาณ 10 กิโลเมตร ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่ที่เป็นเกาะเล็กและเกาะใหญ่ประมาณ 46 เกาะที่สำคัญที่สุดคือ เกาะสีชัง และมีฐานะเป็นอำเภอ นอกจากนี้ยังมีเกาะ แสมสาร เกาะล้าน เกาะครก เกาะสาก และเกาะไผ่

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอสัตหีบ 35 โรงเรียน อำเภอบางละมุง 31 โรงเรียน รวมมีสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น 81 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 37,532 คน มีครูและผู้บริหารรวมถึงบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 1,747 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2558, หน้า 1-10)

สภาพการจัดการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสัตหีบ 5 อำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสัตหีบ 5 อำเภอสัตหีบ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สถานศึกษามีหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ในระดับการศึกษาปฐมวัย จนถึงระดับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาตลอดชีวิต มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น จึงได้มีการดำเนินการตามแนวนโยบายของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อให้การดำเนินงานจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

ในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการเป็นระบบเครือข่ายสถานศึกษา ในการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา แนวคิดในการทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกันของการจัดการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 อำเภอศรีราชา ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในด้านบทบาทสถานศึกษาในการเป็นนิติบุคคลสามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการงานวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 อำเภอศรีราชาในปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 7 โรงเรียน จำแนกตามประเภทดังนี้ โรงเรียนขยายโอกาสจำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลบ้านบางพระ และโรงเรียนวัดตโปทาราม โรงเรียนประถมศึกษา 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านห้วยกรุ โรงเรียนบ้านห้วยกุ่ม โรงเรียนวัดเขาฉลาก โรงเรียนบ้านทางตรง และโรงเรียนบ้านโค้งดารา นักเรียนส่วนใหญ่เป็นเด็กนอกเขตพื้นที่บริการและประชากรแฝงหรือเด็กด้อยโอกาสมาเข้าเรียนเนื่องจากเด็กวัยเรียนเหล่านี้บางส่วนเป็นบุตรหลานที่ติดตามผู้อพยพย้ายถิ่นฐานจากต่างจังหวัดมาประกอบอาชีพในเขตพื้นที่เศรษฐกิจ เขตอุตสาหกรรม ในท้องที่อำเภอศรีราชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2559, หน้า 15-16)

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

ยรรยง ศิริภูมิ (2551, หน้า 2) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันด้วยความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนด

นภสร หนูน้อย (2555, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกับผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียน โดยมีเป้าหมายหลักสูตรสำคัญอย่างเดียวกัน เพื่อเป็นการส่งเสริม และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

วารุณี สอนแสง (2556, หน้า 15) กล่าวว่า การนิเทศภายใน คือกระบวนการในการปฏิบัติงานระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเพื่อร่วมกันปรับปรุงและปฏิบัติงานด้านการเรียน

การสอนของครูให้มีคุณภาพ รวมทั้งเป็นการบริการทางการศึกษาด้านต่าง ๆ แก่ผู้สอน ทั้งในเรื่องแนวคิด กิจกรรม กระบวนการ เนื้อหาสาระ ทั้งการบริการวิชาการเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถพัฒนาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อส่งผลไปสู่การเรียนรู้ที่ดีของผู้เรียน

อารมณี ฉนวนจิตร (2556, หน้า 73) ได้ให้ความหมายการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงาน ที่ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้น โดยมีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน ในทางที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หรือ การที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ปิยสนธิ์ เชื้อทอง (2557, หน้า 17) กล่าวว่า การนิเทศสถานศึกษา เป็นการดำเนินการร่วมกันของผู้บริหารและครู ในการพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการศึกษา ส่งผลต่อความพึงพอใจ กำลังใจ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและพัฒนาการของนักเรียนเต็มตามศักยภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินงานตามกระบวนการในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหาร โรงเรียนและครูในโรงเรียน ร่วมมือกันวางแผนอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการตรวจสอบ ประเมินการนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นไปตามหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา

หลักการของ การนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 180) ได้กำหนดหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามวิธีวิทยาศาสตร์โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ระเบียบ ครอบคลุมถึงวิธีการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งควรมาจากการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้
2. การปฏิบัติงานตามวิถีทางประชาธิปไตย เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้าง ยอมรับผลการประเมินตนเอง ยอมรับในเหตุผลและปฏิบัติตามข้อตกลง ตลอดจนใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย
3. การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสร้างสรรค์โดยการแสวงหาความสามารถพิเศษของครูแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้แสดงออก และสนับสนุนส่งเสริมความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่

4. การปฏิบัติการตามกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วมเน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน โดยยึดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ร่วมคิด ร่วมพัฒนา ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จของงานโดยส่วนรวม

5. การปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพเน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มีการควบคุมติดตามผลการดำเนินงาน และผลผลิตอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา

6. การปฏิบัติงานโดยยึดวัตถุประสงค์การทำงานทุกครั้งต้องกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานอย่างชัดเจน ออกแบบการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 5) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศภายในไว้ดังนี้

1. การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียนคือผู้บริหารสถานศึกษา

3. การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

ปริศนา สุขาลักษณ์ (2551, หน้า 19) ได้สรุปหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

หลักการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน โดยมีการทำงานอย่างเป็นระบบมีขั้น มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ยรรยง ศิริภูมิ (2551, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีหลักการดังนี้

1. งานนิเทศการศึกษา เป็นงานพัฒนาวิชาชีพมุ่งพัฒนาครูทุกคนให้สามารถคิดได้เอง ตัดสินใจเอง ลงมือทำเอง และพัฒนาให้ดีขึ้นได้ด้วยตนเองอยู่เสมอการจะบรรลุผลดังกล่าวได้ก็ต่อเมื่อการนิเทศได้ตั้งจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและกำหนดวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลโดยข้อตกลงร่วมระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. การนิเทศภายในโรงเรียน ควรเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรกิจกรรมการนิเทศทั้งหลายในโรงเรียน จึงเป็นกิจกรรมในลักษณะกระตุ้น ชั่วอายุให้ลงมือปฏิบัติให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และทำให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้สึกว่าได้พบวิธีที่ดีกว่าในการทำงานและรู้สึกประสบผลสำเร็จในงาน

3. การนิเทศภายใน โรงเรียนจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีความหมายต่อครูผู้รับการนิเทศ เมื่อการนิเทศนั้นเป็นเรื่องที่ตรงกับความต้องการของผู้รับการนิเทศ และสอดคล้องกับความสามารถที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่

4. การนิเทศภายใน โรงเรียนจะก่อให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่พึงประสงค์อย่างถาวรได้ นั้น ผู้รับการนิเทศจะต้องเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานตามกิจกรรมนิเทศด้วยตนเอง รับรู้ผลการปฏิบัติด้วยการประเมินตนเอง ปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น อยู่เสมอด้วยตนเองในสภาวะงานปกติของผู้รับการนิเทศ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 227) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศ การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะทางด้านวิชาการจะบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ดำเนินงานต้องมีหลักยึดในการทำงาน หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ
2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
3. การนิเทศเป็นการสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่
4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร
5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้
6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้สีกภาคภูมิใจในอาชีพ เป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

ผู้วิจัยสรุปหลักการนิเทศภายในไว้ดังนี้ คือ มีความถูกต้องตามหลักวิชา เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและครู โดยเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ ปฏิบัติโดยยึดวัตถุประสงค์ เพื่อให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของครูและผู้บริหารในการพัฒนาครูและนักเรียน

ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

ปริศนา สุชาลักษ์ณ์ (2551, หน้า 15) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา มีความสำคัญและความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาการสอนและพัฒนาครูผู้สอนให้สอนดีมีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการตั้งใจทำงานเพื่อให้เด็กเป็นคนดีมีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้น

ดาวรรร์ เอมนิล (2555, หน้า 9) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นลักษณะการนิเทศการศึกษาที่ดำเนินงานโดยบุคลากรของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การนิเทศการศึกษาโดยศึกษานิเทศก์และผู้บริหารโรงเรียน โดยครูเป็นเพียงผู้รับการนิเทศเท่านั้น ไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน เนื่องจากการศึกษาและเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านเป็นไปอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาจึงมีความสำคัญมากขึ้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดการนิเทศการศึกษาแบบ “การนิเทศภายในโรงเรียน”

ปิยสนธิ์ เชื้อทอง (2557, หน้า 20-21) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า จากการขาดแคลนบุคลากรในการนิเทศจากภายนอก ทำให้โรงเรียนต้องดำเนินการนิเทศภายในจากบุคลากรภายในโรงเรียน เป็นการร่วมมือกันเพื่อให้มีการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศภายในจะช่วยให้คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของครูดีขึ้น และส่งเสริมด้านความสามัคคีในคณะครูอีกประการหนึ่งด้วย

กรรณิกา นิลเพชร (2558, หน้า 21) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า การนิเทศเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เปรียบได้กับคำกล่าวที่ว่า การนิเทศภายในคือหัวใจของโรงเรียน โดยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านหลักสูตรและเทคโนโลยีในปัจจุบัน อีกทั้งขนาดของโรงเรียนและจำนวนครูที่เพิ่มขึ้นทำให้การนิเทศภายนอกเพียงอย่างเดียวอาจทำได้ไม่เพียงพอและทั่วถึง ดังนั้นการนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเป็นอย่างดี และการใช้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความชำนาญในแต่ละสาขามาช่วยพัฒนาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด อย่างต่อเนื่องและรวดเร็วกว่าผู้นิเทศจากภายนอก และการทำงานร่วมกันจะเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมครูได้พัฒนาตนเองเพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการปรับปรุง และพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป้าหมายเดียวกันคือ คุณภาพนักเรียน และผ่านมาตรฐานของการศึกษา

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน มีความสำคัญและความจำเป็น ดังนี้

1. ศึกษานิเทศไม่เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน ฉะนั้นการแก้ปัญหาคือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงต้องอาศัยบุคลากรภายในเรียน

2. การนิเทศภายในสามารถปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูพัฒนาตนเอง มีประสิทธิภาพ การเรียนการสอนของครู

3. เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและครู

4. เป็นไปอย่างสร้างสรรค์

5. สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของครู

ขั้นตอนหรือกระบวนการดำเนินงานของการนิเทศภายในโรงเรียน

ยรรยง ศรีวิภูมิ (2551, หน้า 40-42) กล่าวถึงขั้นตอนของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ชั้นศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการรับการนิเทศของครู หมายถึง การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศของคณะครูในโรงเรียน

2. ชั้นจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการรับการนิเทศของครู หมายถึง การนำปัญหาและความต้องการรับการนิเทศที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศของครูมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องนำไปสู่การนิเทศ

3. ชั้นเตรียมการและวางแผนการนิเทศ หมายถึง การจัดเตรียมบุคลากรสำหรับเป็นผู้นิเทศ การเลือกขั้นตอนและวิธีการนิเทศ การเตรียมวัสดุ-อุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับใช้ในกระบวนการนิเทศ ได้แก่ แบบบันทึกการนิเทศ แบบทดสอบ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่แท้จริงในการนิเทศ ตลอดจนการจัดลำดับขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศที่มีความชัดเจน เป็นต้น

4. ชั้นการดำเนินการการนิเทศ หมายถึง ชั้นลงมือปฏิบัติการนิเทศระหว่างนิเทศกับผู้รับการนิเทศ ซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบของกัลยาณมิตร กล่าวคือ มีความร่วมมือกันเพื่อเป้าหมายเดียวกันคือการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือคุณภาพของนักเรียน มีความจริงใจในการชี้แนะ ชี้นำและยอมรับข้อมูลป้อนกลับทั้งสองฝ่าย

5. ชั้นประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การศึกษาจุดอ่อน-จุดแข็งของการนิเทศและการตัดสินใจผลสำเร็จของกระบวนการนิเทศ สิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขซึ่งต้องประเมินร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้นิเทศได้รับทราบข้อดีและข้อบกพร่องในการดำเนินการนิเทศของตน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงการนิเทศในครั้งต่อไป ส่วนผู้รับการนิเทศจะได้นำข้อมูลที่ได้รับการป้อนกลับจากผู้นิเทศไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป

6. **ขั้นแก้ไข** ปรับปรุงกระบวนการนิเทศ หมายถึง การที่ผู้นิเทศนำข้อบกพร่องที่ได้จากการประเมินกระบวนการนิเทศและข้อมูลป้อนกลับที่ได้จากผู้รับการนิเทศครั้งต่อไปเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. **ขั้นการรายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินการนิเทศ** หมายถึง การประกาศให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนได้ทราบถึงผลการนิเทศตลอดจน กระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จของการนิเทศด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

วัชรรา เถาเรียนดี (2553, หน้า 27-28) ได้เสนอถึงกระบวนการนิเทศภายในที่เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. เลือกระเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
3. นำเสนอโครงการที่จะพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหาร โรงเรียน ได้รับทราบเพื่ออนุมัติการดำเนินการ
4. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมใหม่ที่นำเสนอ
5. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนดวัน เวลาที่จะสังเกตการณ์สอน ประชุมปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์
6. ดำเนินการตามแผนการนิเทศที่ได้วางไว้โดยครูและผู้นิเทศ
7. สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 232-235) กล่าวว่า ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา การนิเทศจะประกอบไปด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสม ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศจึงมีความสำคัญ ที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปโดยเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการผู้รับการนิเทศ

สภาพปัจจุบัน เป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการ หมายถึง เป็นจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึง เป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิด อย่างไรก็ตามการกำหนดสภาพที่ต้องการและคาดหวังว่าจะเกิดนั้น มิใช่จะกำหนดลอย ๆ ตามใจใครก็ได้ แต่ต้องกำหนดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบมากมายที่ควรจะนำมาศึกษาและพิจารณาประกอบคือ

1. นโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ
2. ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา
3. ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรบุคคลและวัสดุ
4. ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการนิเทศ

จากการศึกษาและสำรวจโดยเฉพาะ เมื่อพิจารณาจากสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการแล้ว สถานศึกษาก็จะพบว่ามียางมากมายที่ต้องการดำเนินการในเวลาเดียวกัน แต่สถานศึกษาก็มีข้อจำกัด ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณและทรัพยากรอื่น จึงจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการโดยพิจารณาจากประเด็นต่อไปนี้

1. ขนาดและขอบข่ายของปัญหาที่เกิดขึ้น
2. ความรุนแรงของปัญหาที่พบ
3. ข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่
4. นโยบายและความต้องการเร่งด่วนในเรื่องนั้น ๆ เมื่อได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา

และความต้องการการนิเทศแล้ว ก็จะได้วางแผน การจัดโครงการการนิเทศต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงาน นิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ และเหตุผลและข้อมูลที่ได้จากการศึกษา สภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่า มีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้างแล้ว นำมาจัดทำแผน และโครงการต่อไป ในการวางแผนยังกำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไร โดยกำหนด เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน

การจัดทำแผนโครงการนั้น ต้องจัดทำล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการนิเทศ เช่น ถ้าต้องการ นิเทศในเรื่องการสอน จากการศึกษาค้นคว้า ครูอาจารย์ยังขาดการนำสื่อการสอนมาใช้ยังใช้วิธีสอน แบบบรรยายมากกว่าวิธีสอนอื่น จึงควรจัดแผนงานและโครงการนิเทศในด้านการส่งเสริมการใช้ สื่อการสอน โครงการสาธิตการสอนแบบต่าง ๆ เป็นต้น

การจัดทำแผนงานและโครงการ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายละเอียดของแผน ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้น และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น ดังนี้

1. แจงแจ้งกิจกรรมการนิเทศที่จะทำในโครงการนั้น
2. กำหนดแผนงานการนิเทศ รวมถึงการกำหนดหน่วยปฏิบัติ ค่าใช้จ่าย เวลาและสถานที่ เป็นต้น
3. จัดทำงบประมาณโครงการ การขออนุมัติ และการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงาน การดำเนินการนิเทศเป็นการนำแผนงานหรือโครงการไป ปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนดังนี้

1. การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการ จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถเป็นอย่างไร จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะอย่างไร จึงจะทำให้ได้ผลงานออกมามีคุณภาพ เป็นความจำเป็นสำหรับการเริ่มการนิเทศจัดขึ้นใหม่ เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจกันและทำให้การนิเทศนั้นได้ผล

2. การปฏิบัติงานประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่ายคือ

2.1 ผู้รับการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถที่ได้รับ

2.2 ผู้ให้การนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศ และดูแลให้ผู้รับการนิเทศได้ทำงานสำเร็จตามที่วางไว้

2.3 ผู้บริหาร เป็นผู้ที่สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณ ค่าใช้จ่าย วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

3. การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมกำลังใจ โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ การสร้างขวัญและกำลังใจควรปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการทำงาน จึงจะได้ผล

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ การประเมินเป็นขั้นสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหน้าที่ให้ทำการประเมินผล หลักการที่ใช้ในการประเมินผล มีดังนี้

1. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยการตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การใช้เครื่องมือและการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นที่ยอมรับของฝ่ายนิเทศ ครูอาจารย์ และนักเรียนนักศึกษา

2. การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว

3. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการนิเทศ

4. การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการ (Formative evaluation) เพื่อจะได้พิจารณาวิธีดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการ ส่วนการประเมินผลสรุปเป็นประเมินผลเพื่อตัดสินใจถึงผลที่จะได้รับจากโครงการ

5. การประเมินผลเป็นระบบมี 3 ส่วน คือ

5.1 การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การประเมินผลที่มุ่งตัวนักเรียนนักศึกษา เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน รวมทั้งคุณสมบัติและความสามารถของผู้สอน

5.2 การประเมินผลที่กระบวนการ เป็นการประเมินขณะดำเนินการตามโครงการเพื่อการปรับปรุงโครงการ

5.3 การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินผลหลังจากการดำเนินการตามโครงการแล้ว พิจารณาผลที่ได้จากโครงการว่า บรรลุจุดมุ่งหมายตั้งไว้หรือไม่

การประเมินผลมีเทคนิควิธีการดังนี้ คือ

1) การประเมินผลเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถจะดำเนินการได้ในลักษณะประเมินผลเดี่ยว หรือประเมินผลเป็นกลุ่มได้ ผู้ดำเนินการประเมินจะรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือชนิดต่าง ๆ จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง การประเมินผลนี้ต้องใช้เครื่องมือที่มีความเชื่อถือ และมีความเที่ยงตรงในการวัด จึงอยู่ที่คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ เช่น แบบสอบถามชนิดต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์และการแปลผล ข้อมูลด้วย

2) การประเมินผลเชิงคุณภาพ เป็นการประเมินผลจากการสังเกต สัมภาษณ์ การประชุมสัมมนา ร่วมกัน อาจจะมีแบบสังเกตพฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยก็ได้ การประเมินผลแบบนี้ผู้ประเมินต้องมีความละเอียด ช่างสังเกตขณะเดียวกันก็ต้องไม่มีอคติ มีใจ เป็นกลาง

โดยทั่วไปการประเมินผลการนิเทศจะใช้เทคนิควิธีทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ ประกอบกัน ไปเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และเชื่อถือได้

ส่วนการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สามารถปฏิบัติได้ดังนี้

1. เมื่อประเมินผลแล้วพบว่า ผลที่ได้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ก็สามารถนำวิธีการที่ใช้ไปนิเทศในกลุ่มอื่นต่อไป

2. เมื่อผลการประเมินพบว่า วิธีการผลการนิเทศยังมีข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขก็สามารถจะปรับปรุงวิธีการใหม่ให้เหมาะสม

3. เมื่อประเมินผลแล้วพบว่า วิธีการนิเทศที่ใช้มีปฏิกิริยาจากผู้รับการนิเทศ และมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์มาก ก็ควรจะได้วางแผนการนิเทศใหม่

4. เมื่อผลการประเมินพบว่า เทคนิควิธีที่นำมาใช้ได้ผลดีมากฝ่ายประชาสัมพันธ์สามารถจะประชาสัมพันธ์ให้สถานศึกษาอื่นนำไปปฏิบัติได้

พัชรินทร์ ช่วยศิริ (2554, หน้า 25-26) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการดำเนินการที่ชัดเจนและต่อเนื่องสัมพันธ์กัน โดยมี ขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ สภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนขณะนั้นมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพต่าง ๆ มีการสำรวจและประเมินความต้องการของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ ตลอดจนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ

2. การวางแผนการนิเทศเป็นการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการ มากำหนดกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ การวางแผนนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมารวมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติเขียนเป็น โครงการนิเทศภายใน โรงเรียน

3. การปฏิบัติการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดใน โครงการนิเทศภายใน โรงเรียน ในการปฏิบัติการนิเทศภายใน โรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้นิเทศจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อกิจกรรมและเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และบุคลากรผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศภายใน โรงเรียนดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารและผู้นิเทศควรเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศแล้วจึงปฏิบัติการนิเทศเพื่อเสริมแรงให้กำลังใจ รับทราบปัญหา ความต้องการของผู้รับการนิเทศแล้วนำปัญหาความต้องการนั้นมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุน

4. การประเมินผล เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของ โครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ประเมินความคิดเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ประเมินกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน สรุปรวมผลการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

อารมณี ฉนวนจิตร (2556, หน้า 110-114) กล่าวว่ากระบวนการนิเทศการสอนเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ผู้นิเทศจะต้องกำหนดขึ้นใช้ในการนิเทศ เพื่อช่วยให้งานนิเทศการสอนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพกระบวนการในการนิเทศการสอน หมายถึง แบบแผนของการนิเทศที่ลำดับขั้นตอนไว้ต่อเนื่องอย่างเป็นระบบระเบียบแบบแผนนั้นจะต้องเป็นแบบแผนที่ได้มีการออกแบบงาน การประสานงาน การอำนวยความสะดวก และการประเมินสภาพการทำงานไว้อย่างเป็นระบบกระบวนการนิเทศการสอนตามแนวคิดของ Allen (n.d. อ้างถึงใน ชารี มณีศรี, 2538, หน้า 80-82) มี 5 ขั้นตอนคือ

1. การวางแผน (Planning) การวางแผนมีกระบวนการดังนี้
 - 1.1 คิดวางแผน จะทำอะไรบ้าง
 - 1.2 จัดทำตารางงาน กำหนดแผนงานว่าจะทำสิ่งไหน เมื่อไร
 - 1.3 ทำโครงการ กำหนดเค้าโครงตั้งแต่ต้นจนจบ
 - 1.4 คาดคะเนผลที่เกิดขึ้น
2. กระบวนการจัดสายงาน (Organizing processes) กระบวนการจัดสายงานหรือจัดบุคลากรต่าง ๆ เพื่อทำงานตามแผนงานที่วางไว้ มีกระบวนการดังนี้
 - 2.1 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน
 - 2.2 ประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ที่จะปฏิบัติงาน
 - 2.3 จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการดำเนินงาน
 - 2.4 มอบหมายให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ
 - 2.5 จัดให้มีการประสานงานสัมพันธ์กันระหว่างผู้ทำงาน
 - 2.6 จัดทำโครงสร้างในการปฏิบัติงาน
 - 2.7 จัดทำภาระหน้าที่ของบุคลากร
 - 2.8 พัฒนานโยบายในการทำงาน
3. กระบวนการนำ (Leading processes) กระบวนการนำมีกระบวนการดังนี้
 - 3.1 ตัดสินเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ
 - 3.2 ให้คำปรึกษาแนะนำ
 - 3.3 สร้างนวัตกรรมในการทำงาน
 - 3.4 ทำการสื่อสารเพื่อความเข้าใจในขณะทำงาน
 - 3.5 สร้างแรงจูงใจในการทำงาน
 - 3.6 ได้รับความสนใจในการทำงาน
 - 3.7 กระตุ้นให้ทำงาน
 - 3.8 อำนวยความสะดวกในการทำงาน
 - 3.9 ริเริ่มการทำงาน
 - 3.10 แนะนำการทำงาน
 - 3.11 แสดงตัวอย่างในการทำงาน
 - 3.12 บอกขั้นตอนการทำงาน
 - 3.13 สาธิตการทำงาน

4. กระบวนการควบคุม (Controlling processes) กระบวนการควบคุม ประกอบด้วย การดำเนินงานในสิ่งต่อไปนี้

- 4.1 นำให้ทำงาน
- 4.2 แก้ไขการทำงานที่ไม่ถูกต้อง
- 4.3 ว่ากล่าวตักเตือนในสิ่งที่ผิดพลาด
- 4.4 เร่งเร้าให้ทำงาน
- 4.5 ปลดคนที่ไม่มีความสามารถให้ออกจากงาน
- 4.6 สร้างกฎเกณฑ์ในการทำงาน
- 4.7 ลงโทษผู้กระทำผิด

5. กระบวนการประเมินสภาพการทำงาน (Assessing processes) กระบวนการประเมินสภาพการทำงาน ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

- 5.1 การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- 5.2 วัตถุประสงค์ในการทำงาน
- 5.3 การทำวิจัยผลงาน

นอกจากแนวคิดของ Allen แล้ว Harris ได้เสนอกระบวนการนี้เทศตามทัศนะของเขาไว้ 6 ขั้นตอน ซึ่งนำมาประยุกต์ใช้กับการนิเทศการสอน ได้ดังนี้ (Harris, 1975, pp. 14-15)

1. ประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) การประเมินสภาพการทำงานเป็นกระบวนการศึกษาถึงสถานภาพต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลที่เป็นเพื่อนำมาเป็นตัวกำหนดถึงความต้องการ และความจำเป็นเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้คือ

- 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการศึกษารหัสหรือพิจารณาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ
- 1.2 สังเกตสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบถี่ถ้วน
- 1.3 ทบทวนและตรวจสอบสิ่งต่าง ๆ ด้วยความระมัดระวัง
- 1.4 วัตถุประสงค์การทำงาน
- 1.5 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) การจัดลำดับความสำคัญของงานเป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ และกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญ จะประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ

- 2.1 กำหนดเป้าหมาย
- 2.2 ระบุจุดประสงค์ในการทำงาน

2.3 กำหนดทางเลือก

2.4 จัดลำดับความสำคัญ

3. ออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) การออกแบบเป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ

3.1 จัดสายงานให้ส่วนประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

3.2 หาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

3.3 เตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน

3.4 จัดระบบการทำงาน

3.5 กำหนดแผนในการทำงาน

4. จัดสรรทรัพยากร (Allocating resources) การจัดสรรทรัพยากร เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ

4.1 กำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ

4.2 จัดสรรทรัพยากรไปใช้หน่วยงานต่าง ๆ

4.3 กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับจุดมุ่งหมายบางประการ

4.4 มอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการ หรือแต่ละเป้าหมาย

5. ประสานงาน (Coordinating) การประสานงาน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่างเพื่อจะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จ งานในกระบวนการประสานงาน ได้แก่

5.1 ประสานการปฏิบัติในฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยกันด้วยความราบรื่น

5.2 สร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพรียงกัน

5.3 กำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วง

5.4 สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

6. นำการทำงาน (Directing) การนำการทำงาน เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสม อันจะสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ซึ่งได้แก่

6.1 การแต่งตั้งบุคลากร

6.2 กำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน

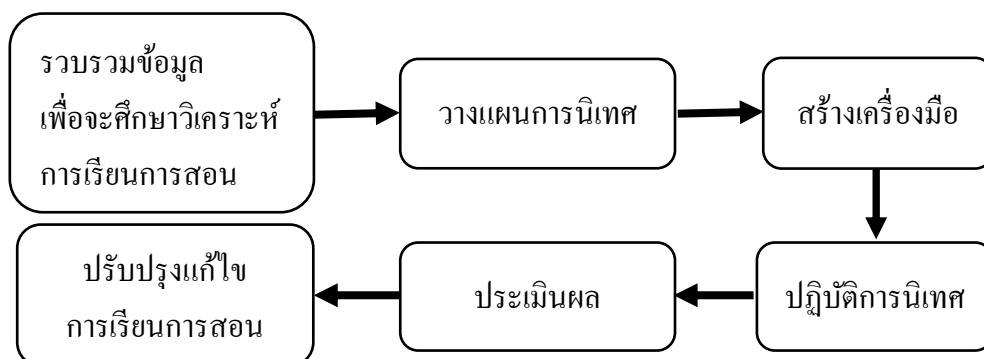
6.3 กำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลา ปริมาณ หรืออัตราความเร็วในการทำงาน

6.4 แนะนำการปฏิบัติ

6.5 ชี้แจงกระบวนการทำงาน

6.6 ตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกในการปฏิบัติงาน

กระบวนการนิเทศการสอน



ภาพที่ 2 กระบวนการนิเทศการสอน (อารมณฺ์ จนวนจิตร, 2556, หน้า 114)

ผู้วิจัยสรุปกระบวนการการนิเทศภายในได้ 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน หมายถึง การศึกษาสภาพที่เป็นจริงของโรงเรียนในขณะนั้น การศึกษาความสำคัญ ความจำเป็นของการนิเทศ ปัญหาการนิเทศ ความคาดหวังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นและความต้องการการรับการนิเทศของครู

2. การวางแผนการนิเทศหมายถึง การนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาสาเหตุของปัญหาและความต้องการการรับการนิเทศ มาวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ รวมทั้งจัดเตรียมบุคลากรสำหรับที่มีความรู้สำหรับการนิเทศ จัดเตรียมวัสดุ-อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศภายใน

3. การปฏิบัติการนิเทศหมายถึง การลงมือปฏิบัติการนิเทศภายในระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศตามกิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ มีการเสริมแรงให้กำลังใจ และให้คำแนะนำอย่างจริงจัง

4. การประเมินผลการนิเทศหมายถึง การศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยหลังจากจบการนิเทศ และตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศภายในกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

5. การรายงานผลการนิเทศ หมายถึง การประกาศผลการนิเทศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบประโยชน์ของการนิเทศภายในโรงเรียน

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 161) กล่าวถึงประโยชน์ของการนิเทศภายในสถานศึกษามีดังต่อไปนี้

1. ทำให้ครูสอนได้ตรงตามเป้าหมาย เพราะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นิเทศจะช่วยเหลือครูในการตรวจสอบและเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหา มิให้การแก้ปัญหาและอุปสรรคเกิดความล่าช้าโดยไม่จำเป็น

2. ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการและทำหน้าที่นิเทศภายใน จะทำให้ความเคลื่อนไหวทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่องตลอดเวลา

3. ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามองเห็นความสำคัญของงานวิชาการและปฏิบัติงานโดยเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

4. การนิเทศภายในจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อันมีผลกระทบต่อคุณภาพของการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2555, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. มีการใช้ทรัพยากรบุคคลในแต่ละหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการสนับสนุนหลักการพัฒนาเพื่อการพึ่งพาตนเอง

2. บุคลากรผู้นิเทศภายในเป็นผู้ที่รู้ปัญหาจริงมากกว่าผู้นิเทศภายนอก ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์

3. เป็นการเสริมขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมของหน่วยงาน ศศิธร กองกาญจน์ (2556, หน้า 36) กล่าวถึงประโยชน์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่า ประโยชน์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สำคัญคือ ช่วยให้การได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ กระตุ้นให้เกิดการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ช่วยให้ครูเกิดทักษะพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สามารถวิจัยในชั้นเรียนและแก้ปัญหาคำจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อารมณี ฉนวนจิต (2557, หน้า 73) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนดังนี้

1. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตร วิธีสอน สื่อ การวัดผลประเมินผล การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนด้านอื่น ๆ

2. เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและพัฒนาพฤติกรรมการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

กรรณิกา นิลเพชร (2558, หน้า 23) กล่าวว่า ประโยชน์ของการนิเทศภายในโรงเรียนคือ กระบวนการที่มุ่งเน้นพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ โดยรับวิธีการใหม่ ๆ และแนวคิดที่หลากหลายมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันแนวทางและจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมประสิทธิภาพด้านวิชาการของโรงเรียนซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน อีกทั้ง

เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง ช่วยสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีให้กับครูรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียน

ผู้วิจัยได้สรุปประโยชน์ของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้คือ

1. เป็นประโยชน์ในการวางแผนงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
2. พัฒนางานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. กระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน
4. เมื่อเกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในสามารถแก้ปัญหา และช่วยให้ครูสอนได้ตรงตามเป้าหมาย
5. ทำให้ครูได้รับการพัฒนา และเกิดทักษะกระบวนการ การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
6. ทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความรู้ซึ่งกันและกัน
7. ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
8. สร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์อันดีให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน
9. เมื่อการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพแล้วจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพมากขึ้น

ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์การนิเทศภายใน

ที่	คำสำคัญ	การนำเสนอแนวคิดของนักวิชาการ/ นักวิจัย					ผู้วิจัย	พิจารณา จัดอันดับ
		1. ปรีตนา สุชาลักษณ์	2. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	3. พัชรินทร์ ชัยศิริ	4. ยรรยง ศิริภูมิ	5. อารมณ วัฒนจิตร์		
1	การวางแผนการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2
2	กระบวนการจัดสายงาน				✓	✓		
3	กระบวนการนำ				✓	✓		
4	กระบวนการควบคุม				✓	✓		
5	การศึกษาสภาพปัจจุบัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1
6	การปฏิบัติการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	3
7	การประเมินผลการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	คำสำคัญ	การนำเสนอแนวคิดของนักวิชาการ/ นักวิจัย					ผู้วิจัย	พิจารณา	จัดอันดับ
		1. ปริศนา สุภาษิต	2. ปรัชญา วงศ์อนุตรโรจน์	3. พหุชนบท ช่วยศิริ	4. ยรรยง ศิริภูมิ	5. อารมณ์ คนวนจิต			
8	การให้ข้อมูลย้อนกลับ					✓	✓		
9	การเตรียมการนิเทศ	✓			✓	✓			
10	การปรับปรุงแก้ไขวิธีการ	✓			✓				
11	การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการ				✓				
13	การรายงานและเผยแพร่ผลการ ดำเนินงานนิเทศ				✓	✓	✓	5	
14	การเลือกประเด็นที่สนใจ					✓			
15	การนำเสนอโครงการ					✓			
16	การให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้					✓			

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

สุพินรัชย์ รัตนพิลา (2540, หน้า 47) กล่าวว่า การที่ครูมีคุณภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในหลักสูตร การสอน ครูต้องมีความเข้าใจเรื่องพัฒนาการและลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน อูทิศตนเพื่อส่วนรวมและเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติ เนื่องจากปัจจุบันมีสาเหตุหลายประการที่ทำให้สังคมและชุมชนเสื่อมศรัทธาในวิชาชีพครู ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและผู้ที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในประเด็นนี้ได้ดีที่สุดในได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2544, หน้า 2) กล่าวว่า โดยทั่วไป เราจะทราบว่าจะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานว่าจะประเมินอะไรนั้น กระทำได้ด้วยการพิจารณาจากคำพรรณนาลักษณะงาน

(Job description) ของตำแหน่งงานนั้น ๆ ได้โดยตรง แต่การจะนำลักษณะงานที่ค่อนข้างเป็นนามธรรมมาเป็นรูปธรรมที่สามารถวัดได้นั้นต้องเข้าใจองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานก่อน ผลการปฏิบัติงาน (Performance) มีองค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่ 1) การนิยามบุคลิกลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน (The performer) 2) การนิยามพฤติกรรมและภารกิจ (Behavior and tasks) 3) การนิยามผลลัพธ์ที่จะบรรลุ (Results) 4) การนิยามสถานการณ์ (Situations) ว่าสิ่งต่าง ๆ ข้างต้นเหล่านั้นควรเกิดขึ้นในสถานการณ์ใดบ้าง และเป็นสถานการณ์ที่ต้องนำมาใช้ประเมินผู้ปฏิบัติงาน

ชนะวิทย์ อนุสุเรนทร์ (2546, หน้า 9) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นเป็นรูปธรรม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถที่จะทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ผลของการปฏิบัติงานนั้นถือได้ว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญในการประเมินประสิทธิผลของบุคคล ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร จึงขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั่นเอง

ปิยะ ฉันทวัฒนานุกูล (2548, หน้า 29) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานหมายถึงผลการทำงานของบุคคลและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลที่สามารถวัดได้โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ณัฐกานต์ วุฒิเศรษฐกรณ์ (2557, หน้า 26) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ทั้งผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผู้วิจัยสรุปว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งทำกิจกรรมต่าง ๆ ในบทบาทหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถที่จะทำงานได้บรรลุเป้าหมาย

ความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน

สะอาด เขยอักษร (2550, หน้า 10) กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงาน เป็นบทสรุปของการบริหารงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนาคนขึ้นในหน่วยงาน หรือเกิดข้อบกพร่องในหน่วยงานนั้น ๆ จึงควรมีการวางระบบการประเมินการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของทางราชการหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้ อย่างรอบคอบให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่ง

สมศักดิ์ เก้าลุ่ม (2553, หน้า 38) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผลการปฏิบัติงานไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงานครู ควรมีคุณลักษณะดังนี้ มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความอดุสาหะ รักหาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นบุคลากรทางการศึกษา ครูมีบทบาทและความสำคัญยิ่งในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญคือ หากผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จะก่อให้เกิดการพัฒนางาน พัฒนาคคน และพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วันเพ็ญ วิถีธรรม (2549, หน้า 20) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้น เป็นการประเมินผลที่จะต้องกระทำอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องและความร่วมมือร่วมใจของคณะครูอาจารย์ทั้งโรงเรียนและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูนั้น แม้หน้าที่หลักของครูคือ การสอน แต่การสอนหรือการปฏิบัติงานของครูต้องเกี่ยวข้องกับงานอื่น ๆ ด้วย เพราะครูเป็นบุคคลในโรงเรียนและโรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมทั้งในฐานะที่เป็นผู้ให้ และผู้รับประโยชน์จากสังคม

สะอาด เขยอภัย (2550, หน้า 8) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการตรวจสอบการทำงานของบุคคลในองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ทำไปแล้ว โดยมีระบบเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยราชการ หรือเกณฑ์ที่ร่วมกันสร้าง ที่ผู้ปฏิบัติพึงพอใจ สามารถตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ การประเมินพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกิดศักยภาพในการทำงานทุกฝ่าย เกิดผลดีต่อองค์กร

ศุสดี รุมาคม (2551, หน้า 1) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) เป็นหน้าที่ที่สำคัญหน้าที่หนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหาร ตามสายงานทุกคนที่จะต้องประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ตนเป็นผู้บริหารและการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นไปตามความคาดหวังและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดไว้หรือไม่ กำหนดเวลาที่แน่นอนในแต่ละปี ผลการประเมินการปฏิบัติงานจะถูกนำไปใช้ในการตัดสินใจ เรื่องค่าตอบแทน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน และการประเมินระบบสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การใช้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การให้ทิศทางกับการปฏิบัติงานในอนาคตรวมทั้งการระบุความต้องการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน นอกจากนี้ ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการนำไปใช้บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management) ทั้งในด้านการตัดสินใจทางการบริหารการจัดทำแผนการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการบริหารปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

พันชัย สนวนบุรี (2551, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ที่ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ประเมินโดยหัวหน้างาน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพในทาง

ปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วถึงกัน กล่าวโดยสรุปว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนสำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งของระบบการบริหารงานบุคคลเสมือนกระจกเงาที่สะท้อนให้ทราบถึงความประพฤติ ความรู้ ความสามารถและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเพื่อผลในด้านการจัดการองค์กรและการจัดระบบค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน

สุภาวดี อุดมมาตย์ (2557, หน้า 37) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งพิจารณาจากศักยภาพ คุณลักษณะด้านต่าง ๆ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานที่ได้ว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ มากน้อยเพียงใด โดยอาศัยพื้นฐานของความเป็นระบบ ความมีมาตรฐานเดียวกัน และให้ความเป็นธรรมโดยทั่วถึงกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการตรวจสอบงานและคุณลักษณะอื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ฉันทวิมล เวชรัตน์ (2542, หน้า 200) กล่าวถึงหลักของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจในหลักการ และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลว่ามีข้อดี ข้อเสีย และขอบเขตอย่างไร เพื่อให้สามารถนำมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละชนิดได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องกระทำตลอดเวลาตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรมต่อผู้ถูกประเมินทุกคน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน มิใช่การประเมินค่าบุคคล ดังนั้นผู้กระทำการประเมินต้องให้ความสนใจกับคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละงานและผลลัพธ์ที่ได้เป็นสำคัญ
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบของหัวหน้างานทุกคนตลอดจนบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีทั้งความเที่ยง (Validity) และมีความเชื่อถือได้ (Reliability) เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีความยุติธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีการแจ้งผลของการประเมิน (Feedback) แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการประเมินรับรู้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาว่าเป็นไปตามความต้องการขององค์กรหรือไม่ และสมควรต้องพัฒนาปรับปรุงอย่างไร

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2546, หน้า 15-17) กล่าวว่า หลักการสำคัญที่ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์มีดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าผลการปฏิบัติงาน มิใช่ประเมินค่าบุคคล
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีความแม่นยำในการประเมิน หมายถึง ความเชื่อมั่นได้ (Reliability) ในผลการประเมินและความเที่ยงตรง (Validity) ของผลการประเมิน

3.1 ความเชื่อมั่นได้ หมายถึงความคงเส้นคงวา (Consistency) ของผลการประเมินหลาย ๆ ครั้ง ความคงเส้นคงวานี้ชี้ให้เห็นได้จาก

3.1.1 เมื่อประเมินบุคคลหลาย ๆ ครั้งและผลที่ออกมาเหมือนกันและผู้ประเมินอาจจะกลับมาประเมินอีกหลังจากนั้น 2-4 สัปดาห์ โดยประเมินภายในขอบเขตของสิ่งที่ปรากฏอยู่เดิม คืองานไม่เปลี่ยนไปและนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินเดิม ถ้าผลเหมือนกัน แสดงว่ามีความคงเส้นคงวา

3.1.2 เมื่อใช้ผู้ประเมินหลายคนคอยสังเกตผู้ปฏิบัติงานคนเดียวกันในการทำงาน และนำผลมาเปรียบเทียบกัน ถ้าสอดคล้องกันแสดงว่ามีความคงเส้นคงวา หรือควรจะได้ผลเช่นเดิมไม่ว่าใครจะเป็นผู้วัดหรือวัดเมื่อใดก็ตาม

3.2 ความเที่ยงตรง หมายถึง ความตรงต่อวัตถุประสงค์ของการประเมิน กล่าวคือ ในการประเมินต้องการให้ผลประเมินเป็นเครื่องแสดงคุณค่าของพนักงานที่มีต่อหน่วยงานได้จริง ผลประเมินที่ปรากฏอยู่ในเกณฑ์หมายความว่าบุคคลนั้นทำงานดีจริง ๆ เมื่อมีความเที่ยงตรงในเบื้องต้นนี้แล้วการนำผลประเมินไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ ก็จะได้ผลตรงตามที่ต้องการ ไม่ผิดพลาดคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีเครื่องมือหลักช่วยในการประเมิน ได้แก่ ใบกำหนดหน้าที่งาน (Job description) มาตรฐานการปฏิบัติกร (Performance standard) แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal form) และระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Personnel procedure on performance appraisal)

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการแจ้งผลการประเมินและหารือผลการปฏิบัติงาน ภายหลังจากเสร็จสิ้นการประเมินแล้ว เพื่อให้พนักงานผู้รับการประเมินทราบถึงข้อดีและข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตนในสายตาของผู้บังคับบัญชา และเพื่อเปิดโอกาส

ให้พนักงานได้แสดงความรู้สึก ซักถามข้อข้องใจ ขอคำแนะนำ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาของตน การแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขสำคัญว่าผู้ประเมินจะต้องเป็นผู้แจ้งผลและสามารถทำให้พนักงานผู้รับการประเมินรับรู้และยอมรับผลการประเมิน ซึ่งนับเป็นภารกิจที่ยากที่สุดในกระบวนการหรือขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้แจ้งจึงต้องมีเทคนิคหรือวิธีการที่เหมาะสม คือจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติกรแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้จะช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานแล้ว ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

6. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการดำเนินการเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

6.1 กำหนดความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในการประเมินว่าจะให้มีการประเมินเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ด้านใด

6.2 เลือกวิธีการประเมินให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและความมุ่งหมายที่ตั้งไว้

6.3 กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการกำหนดว่างานที่ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะต้องปฏิบัติในช่วงเวลาหนึ่งนั้น ควรจะมีปริมาณและคุณภาพอย่างไร

6.4 ทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการประเมินให้รู้ทั่วกันเพื่อความเข้าใจยอมรับและร่วมมือ

6.5 กำหนดช่วงเวลาประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งตามปกติจะกำหนดให้ปีละหนึ่งครั้ง หรือหกเดือนต่อครั้ง

6.6 กำหนดหน่วยงานและบุคคลที่จะรับผิดชอบดำเนินการและประสานงาน โดยปกติองค์กรจะมอบให้หน่วยงานด้านบริหารบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

6.7 ดำเนินการและควบคุมระบบการประเมินให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

6.8 วิเคราะห์และนำผลการประเมินไปใช้

6.9 การติดตามผล เป็นขั้นตอนพิจารณาว่า ผลการประเมินดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด รวมทั้งติดตามการดำเนินการ นำกลับไปเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับระบบการประเมินผลต่อไป

มัทนา นิถานานนท์ (2557, หน้า 29) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีจะต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. มีความเที่ยง (Reliability) หมายถึงการประเมินต้องมีความคงเส้นคงวาคือผู้บังคับบัญชาควรจะได้ใช้มาตรฐานเดียวกันในการประเมินบุคลากรที่อยู่ในแผนกหรือตำแหน่งเดียวกันหากมีผู้ประเมินหลายคนก็ควรมีผลการประเมินที่สอดคล้องกัน

2. มีความตรง (Validity) หรือเกี่ยวข้องกับงาน (Relevance) หมายถึงหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินต้องมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง ซึ่งงานแต่ละชนิดอาจมีเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินแตกต่างกัน

3. มีความสามารถในการจำแนก (Discriminative) หมายถึงการแยกแยะผู้ที่ปฏิบัติงานดีและไม่ดีออกจากกันได้อย่างถูกต้อง

4. มีความยุติธรรม (Fair) หมายถึงความเหมาะสมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินประเมินการปฏิบัติต่อบุคคลและผลลัพธ์ของการประเมินจะต้องปราศจากอคติอันเนื่องมาจากปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน

5. สามารถทำได้จริง (Practicality) หมายถึงสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างไม่ลำบากเกินไปและไม่ต้องใช้เวลาเงินและบุคลากรมากเกินไป

ผู้วิจัยสรุปหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน มิใช่การประเมินค่าบุคคล

2. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเข้าใจหลักการการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีเครื่องมือหลักและมีความเข้าใจเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล เพื่อนำมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีความความเชื่อถือได้ (Reliability) คือ มีความคงเส้นคงวา มีความสามารถในการจำแนก (Discriminative) คือ สามารถแยกผู้ที่ปฏิบัติงานดีกับผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดีได้

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการต่อเนื่องคือ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอด เพื่อความยุติธรรมต่อผู้ถูกประเมิน

6. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ที่ถูกประเมินผลการปฏิบัติงานทราบถึงข้อดีและข้อเสียของการปฏิบัติงานของตน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 37-38) ระบุมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ดังนี้
 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทาง วิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และ การประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียน การสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพหมายถึง การใช้ความพยายาม อย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถ นำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพ ความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดค่านิยม และนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนา ผู้เรียน

2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ

3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน

4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกการประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วค้นมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่ลบแบบตรงตัว ครูสามารถมองหักมุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำผู้ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

อรุณี นิลสระคู (2551, หน้า 39) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบ

วิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือ การจัดการศึกษารวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สมศักดิ์ เก้าลุ่ม (2553, หน้า 32-33) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานคือ “เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงาน” ลักษณะของมาตรฐานการปฏิบัติงานอาจจะระบุ ลักษณะของการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย และพฤติกรรมก็ได้ เหตุที่ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพราะมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องด้วยและมิได้เกี่ยวข้องด้วย สิ่งที่สำคัญคือเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชಾವางจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนอยู่ในตำแหน่งหน้าที่งานนั้น ๆ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และในขณะที่เดียวกันก็เป็นเป้าหมายที่ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะต้องพยายามบรรลุให้ได้ตามที่กำหนดไว้ อันถือได้ว่าเป็นมาตรฐานที่จะใช้เปรียบเทียบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มาตรฐานเป็นสิ่งที่ทำทนายให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามที่จะปฏิบัติให้ได้ เพื่อแสดงถึงความมีประสิทธิภาพของตน เป็นการง่ายที่จะไม่กำหนดมาตรฐาน และง่ายที่อาศัยการเปรียบเทียบงานที่กำลังปฏิบัติอยู่กับงานที่เคยปฏิบัติมาครั้งก่อน ๆ แต่การกระทำดังกล่าวย่อมไม่เป็นการเพิ่มผลผลิตภาพเพราะไม่มีมาตรฐานอย่างใดที่จะเตรียมการหรือกำหนดการปรับปรุงให้ดีขึ้น ในทำนองเดียวกันการประเมินผู้ปฏิบัติงานจะมีความหมายเพียงเล็กน้อย ถ้าการประเมินไม่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

ในประการสำคัญ การกำหนดให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานจะทำให้สามารถตรวจสอบและคงไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งถ้าขาดไปก็จะเป็นการยากที่จะควบคุมให้ได้ดี นอกจากนี้การมีมาตรฐานการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนว่าจะต้องปฏิบัติงานในลักษณะอย่างไร

ผู้วิจัยสรุปว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ เกณฑ์ที่กำหนดเพื่อใช้ในการประเมินคุณสมบัติของตัวบุคคลหรือเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งลักษณะของการปฏิบัติงานมีทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว สามารถนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อทำให้ทราบว่า ผลการปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้หรือไม่

ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

กรณีศึกษาในสถานศึกษา เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจะปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ประสิทธิภาพประสิทธิผลในการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพตรงตาม มาตรฐานของหลักสูตร มาตรฐานการศึกษาชาติเพิ่มสูงขึ้นอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มพลังและศักยภาพในการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ (สุเพชร ยอดตา, 2555, หน้า 1)

สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2547 กำหนดหลักเกณฑ์ และ แนวปฏิบัติ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า ข้าราชการครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีตามเกณฑ์ที่กำหนดจึงจะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนโดยมีเกณฑ์ประเมิน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน และ ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านผลงาน

- 1.1 ด้านปริมาณผลงาน โดยพิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน
- 1.2 ด้านคุณภาพของงาน โดยพิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความประณีต หรือคุณภาพอื่น ๆ
- 1.3 ความทันเวลา โดยพิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้ สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น
- 1.4 การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยพิจารณาจากความฟุ่มเฟือย ในการใช้ทรัพยากร หรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงาน หรือโครงการ
- 1.5 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ โดยพิจารณาจากผลผลิต หรือผลลัพธ์ของผลงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงาน

2. ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน

- 2.1 ความรับผิดชอบ โดยการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่น ทำงานให้สำเร็จลุล่วงและยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน
- 2.2 ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรอบรู้ในงาน เข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิด วิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับงาน

2.3 ความอดสาหัส ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

2.4 การรักษาวินัย ได้แก่ การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ

2.5 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ได้แก่ การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 16)

การนิเทศภายในช่วยส่งเสริมพัฒนาความรู้ความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นการช่วยเหลือครูส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูใน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านวิชาการและบริหาร

1.1 ปฐมนิเทศครูใหม่

1.2 จัดประชุมครูก่อนเปิดภาคเรียน

1.3 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

1.4 การเยี่ยมชั้นเรียน

1.5 การสาธิตการสอน

1.6 การนิเทศด้านการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและเป็นหมู่คณะ

1.7 การประชุมปฏิบัติการ

1.8 การอบรมครู

1.9 การจัดสัมมนา

1.10 การจัดหนังสือที่มีคุณค่าทางวิชาการ

1.11 ปรับปรุงห้องสมุดให้ทันสมัยและแนะนำครูให้ใช้ห้องสมุด

1.12 แนะนำให้ครูเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ

1.13 จัดบริการโสตทัศนศึกษาให้แก่ครู

1.14 สนับสนุนให้ครูไปเรียนเพิ่มเติม

2. ด้านการช่วยเหลือครูในเรื่องปัญหาส่วนตัว และปัญหาในการทำงาน ตลอดจนเข้ากับเพื่อร่วมงานได้

3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจของคณะครูในโรงเรียน

3.1 ช่วยเหลือครูในโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับวิชาการและดำเนินการสอนอย่างเพียงพอ

3.2 จัดสภาพการทำงานให้ดีและสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข

3.3 ช่วยเหลือครูมีความอบอุ่นสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข

- 3.4 เป็นที่ปรึกษาที่ดีทุกโอกาส
- 3.5 สร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้กับครู
- 3.6 พยายามให้ครูรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ
- 3.7 ช่วยให้ครูมีความสำเร็จในการทำงาน มีการพัฒนาตนเอง
- 3.9 ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อาจทำได้ดังนี้
 - 4.1 ประชุมรับฟังความคิดเห็นของครูภายในโรงเรียน
 - 4.2 จัดให้มีการอภิปรายปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน
 - 4.3 จัดให้มีกล่องความคิดเห็นของโรงเรียน
 - 4.4 จัดให้มีวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 4.5 ช่วยให้ครูรู้จักประเมินผลการเรียนและความก้าวหน้า
 - 4.6 ช่วยให้ครูประเมินผลการสอนของตนเอง (พิศิษฐ์ นักดนตรี, สัมภาษณ์,

1 กันยายน 2560)

จากข้อความข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากการนิเทศภายในมีความสำคัญในการบริหารบุคลากรในโรงเรียน ช่วยกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดมสิน คำมุงคุณ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ การนิเทศภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปรวัตร แก้วฝ้าย (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการใช้กระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลทางวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 และกล่าวว่า ประสิทธิผลทางวิชาการในโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการใช้กระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และ เรืองกิตต์ วะทุม (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการสอนของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อุดมพร โกศลสุวรรณ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนสุเหร่าคอนสะแก สำนักงานเขตวังทองหลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนสุเหร่าคอนสะแก สำนักงานเขตวังทองหลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศตามลักษณะนิเทศภายในโรงเรียน 2) ด้านการวางแผนเตรียมการก่อนปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน 4) ด้านการกำหนดแนวดำเนินการตามนโยบายการนิเทศภายในโรงเรียน 5) ด้านการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน

อุดมสิน คำมุงคุณ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ การนิเทศภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชรรยง ศิริภูมิ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปฏิบัติการนิเทศ ด้านประเมินผลการนิเทศ ด้านการรายงานผลการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน

อรุณี นิลสระคู (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดบุรีรัมย์ ในกรณีรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

อยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ด้าน โดยด้านที่ครูผู้สอนมีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยสูงสุดคือด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานและด้านผลงาน ตามลำดับ

ปรวัตร แก้วฝ้าย (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการใช้กระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลทางวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 และ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการใช้กระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ปิยมาศ ทับทิม (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน รองลงมา ผลด้านผลงานและการสอน

สมศักดิ์ แก้วลิ้ม (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

นทจร ชีรปัญญาภรณ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน การฝึกอบรมและประสบการณ์ ผลการศึกษาพบว่า

1. การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 ได้แก่ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร การให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนตามลำดับ

2. การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิรนนท์ หาที่ถูก (2557) ได้วิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการนิเทศการเรียนการสอนของโรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า

1. การนิเทศการเรียนการสอนของโรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน และสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพ

2. การทดสอบขนาดของผลต่างของประชากร พบว่า การนิเทศการเรียนการสอนของโรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับการสอน แตกต่างกันระดับปานกลาง

3. การทดสอบขนาดของผลต่างของประชากร พบว่า การนิเทศการเรียนการสอนของโรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับการสอน แตกต่างกันระดับสูง

เรื่องกิตต์ ะชุม (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการสอนของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครูโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรรณิกา นิลเพชร (2558) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะต้องหาทางแก้ไขตามลำดับดังนี้ ด้านการศึกษาความต้องการจำเป็นของงานนิเทศงานวิชาการ คือ การรวบรวมข้อมูลและจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลปัญหาทางด้านวิชาการ ด้านการวางแผนการนิเทศงานวิชาการ คือ มีการจัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศ มีการพัฒนาหาวิธีการแก้ไขปัญหาไว้ล่วงหน้า ด้านการตรวจสอบและประเมินผลงานวิชาการคือ มีการให้อิสระในการคิดและตัดสินใจ มีการจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรม ด้านการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการ คือ มีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินงานนิเทศงานด้วยตัวของครูเอง มีการรายงานสรุปผลการดำเนินงานนิเทศ และด้านการสรุปผลการนิเทศงานวิชาการ คือ มีการนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ ของแผนการนิเทศ มีการกำหนดให้นำปัญหาที่ไม่บรรลุเป้าหมายมาวางแผนใหม่เพื่อพัฒนางานนิเทศกลุ่มงานวิชาการ สภาพที่ควรดำเนินการของการดำเนินงานการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งจะต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นตามลำดับดังนี้ ด้านการวางแผน

การนิเทศงานวิชาการ คือ มีกระบวนการวิเคราะห์แผนงานเพื่อกำหนดจุดประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศ มีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ด้านการศึกษาความต้องการจำเป็นของงานนิเทศงานวิชาการ คือ มีการเสนอปัญหาทางด้านวิชาการแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการประสานความร่วมมือในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดสภาพปัญหาด้านการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการ คือ มีการพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ความพร้อมของผู้ร่วมงาน มีการบันทึกผลและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ มีการประชุมวางแผน โครงการ ด้านการตรวจสอบและประเมินผลงานวิชาการ คือ มีการประเมินผลเป็นระยะก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินงานนิเทศ มีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการนิเทศกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ และด้านการสรุปผลการนิเทศงานวิชาการ คือ มีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไข มีการกำหนดความสำเร็จของงาน โดยดูจากผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ความต้องการความจำเป็นในการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาตามลำดับดังนี้ ด้านความต้องการจำเป็นของงานนิเทศงานวิชาการ คือ มีการนำเสนอปัญหาทางด้านวิชาการแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการวางแผนการดำเนินงานแก้ไขปัญหาด้านวิชาการผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการวางแผนการนิเทศงานวิชาการ คือ มีกระบวนการวิเคราะห์แผนงานเพื่อกำหนดจุดประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศ มีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ด้านการดำเนินงานนิเทศ คือ มีการให้อิสระในการคิดและตัดสินใจ มีการจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมงานวิชาการ ด้านการตรวจสอบและประเมินผลงานวิชาการ คือ มีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินงานนิเทศด้วยตัวของครูเอง มีการรายงานสรุปผลการดำเนินงานนิเทศ ด้านการสรุปผลการนิเทศ คือ มีการนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของแผนการนิเทศ มีการกำหนดให้นำปัญหาที่ไม่บรรลุเป้าหมายมาวางแผนใหม่เพื่อพัฒนางานนิเทศกลุ่มงานวิชาการ และข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการ กลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู คือ ควรมีการจัดเก็บข้อมูลเป็นปัจจุบันควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการสรรหาผู้รับผิดชอบในการนิเทศงานวิชาการ ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้รับผิดชอบการนิเทศให้เข้าใจ ควรมีการประเมินความสอดคล้องความสำเร็จของงานการนิเทศงานวิชาการ ควรจัดประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล

งานวิจัยต่างประเทศ

ริค (Rick, 1996) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาและฝึกความเชี่ยวชาญสำหรับครู โรงเรียนเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ในการนิเทศเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาการนิเทศ โดยประกอบด้วย การนิเทศการศึกษา การให้คำปรึกษาทางการนิเทศ และการส่งเสริมเจตคติในการปฏิบัติงานนิเทศ

อนเนลโล (Anello, 1996) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมและทัศนคติของครูและครูใหญ่ ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศในโรงเรียนประถมศึกษาสปริงฟิลด์ รัฐแมสซาชูเซตส์ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าตนเองสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนของตนได้เป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูก็รู้สึกพอใจในการนิเทศภายในที่ครูได้รับด้วย

เจนทรี (Gentry, 2002) การศึกษากรณี : การเผชิญปัญหาในการนิเทศการสอนของ อาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา การวิจัยแบบกรณีศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจ ทัศนคติของอาจารย์ใหญ่ จากโรงเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา 4 แห่ง ในเรื่องเกี่ยวกับการให้ คำนิยามของคำว่า การนิเทศการสอน กระบวนการในการจัดการนิเทศการสอน บรรยากาศที่ช่วย ส่งเสริมงานด้านการนิเทศการสอน วิธีการที่อาจารย์ใหญ่ใช้เพื่อจัดการนิเทศครู และ โครงสร้างของ โรงเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา การวิจัยใช้วิธีการดำเนินการวิจัยแบบการศึกษาเปรียบเทียบ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ใหญ่ยังไม่สามารถกล่าวถึงความหมายของคำ ว่า การนิเทศได้อย่างชัดเจนและถูกต้องนัก แต่พวกเขาค่อนข้างที่จะให้คำนิยามของคำว่า การนิเทศ คือการประเมินเสียมากกว่า ปัจจัยซึ่งช่วยส่งเสริมงานด้านการนิเทศคือ ความไว้วางใจและลักษณะ ของการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบด้วยว่า เนื่องจากในสภาพของการบริหารงานใน โรงเรียนที่มีแบ่งงานออกเป็น ส่วน ๆ ซึ่งทำให้อาจารย์ใหญ่ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก เป็นผลให้พวกเขาไม่สามารถจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงาน และขาดความชำนาญเฉพาะ สำหรับการปฏิบัติงานบางอย่างด้วย อุปสรรคอื่นนอกเหนือจากนี้ก็คือ ความซ้ำซ้อนของบทบาท และหน้าที่ระหว่างผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หัวหน้าฝ่ายงานและผู้ประสานงานด้านการจัดการเรียน การสอน จึงทำให้อาจารย์ใหญ่ไม่สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นิเทศการสอนในโรงเรียน ของตนเองได้อย่างชัดเจน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญในการพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและทำให้การศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนผลการปฏิบัติงานของครูเป็นผลสำเร็จจากการมีการนิเทศภายใน โรงเรียนที่บุคลากรที่ทำหน้าที่ นิเทศภายในเห็นความสำคัญของการนิเทศ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 97 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 โดยได้เปิดตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้จำนวน 80 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ในตารางที่ 1

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มศรีราชา 5 แต่ละโรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนบ้านห้วยกุ่ม	28	23
2. โรงเรียนวัดคดโปทาราม	19	16
3. โรงเรียนอนุบาลบ้านบางพระ	18	14
4. โรงเรียนบ้านโค้งดารา	10	8
5. โรงเรียนบ้านห้วยกรู	8	7
6. โรงเรียนวัดเขาฉลาก	7	6
7. โรงเรียนบ้านทางตรง	7	6
รวม	97	80

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 (ปริศนา สุขาลักษณ์, 2551, หน้า 24; ชรรยง ศิริภูมิ, 2551, หน้า 40-42; วัชรวิภา เล่าเรียนดี, 2553, หน้า 27-28; ปรีญาพร วงศ์อนุตรโรจน์, หน้า 232-235; อารมณ ฉนวนจิตร, 2556, หน้า 110-114) ประกอบไปด้วย 5 ด้านดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน จำนวน 6 ข้อ
2. การวางแผนการนิเทศ จำนวน 6 ข้อ
3. การปฏิบัติการณ์นิเทศ จำนวน 6 ข้อ
4. การประเมินผลการนิเทศ จำนวน 3 ข้อ
5. การรายงานผลการนิเทศ จำนวน 4 ข้อ

โดยแบบสอบถามมีจำนวน 25 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (พงษ์เทพ จิระโร, 2555 หน้า 15) ดังนี้

- 5 หมายถึง การนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 16) ประกอบไปด้วย 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลงานและการสอน จำนวน 12 ข้อ
2. ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน จำนวน 13 ข้อ

โดยแบบสอบถามมีจำนวน 25 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (พงษ์เทพ จิระโร, 2555 หน้า 15) ดังนี้

- 5 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการนิเทศภายในและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5
2. สร้างแบบสอบถามจากการพิจารณาคำนิยามศัพท์เฉพาะและจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ตรวจสอบ เสนอแนะ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้อง และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อให้คำถามมีความสมบูรณ์มากที่สุด โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) (สุวิมล ติรภานันท์, 2549, หน้า 139 อ้างถึงใน ประยูร อิ่มสวาสดี, 2552, หน้า 74) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

- 3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- 3.2 ดร.สมุทพร ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.3 นางอ้อยทิพย์ อินทรวีเชียร รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านทางตรง จังหวัดชลบุรี
- โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับ
วัตถุประสงค์

ΣR หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
และนำเสนอประธานกรรมการและกรรมการผู้ควบคุมตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำแบบสอบถาม
ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

5. นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกรายข้อ (Item
discrimination) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment
correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation)

5.1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) ของแบบสอบถามตอนที่ 1
เกี่ยวกับการนิเทศภายใน มีค่าอยู่ระหว่าง .30-.76

5.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) ของแบบสอบถามตอนที่ 2
เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานมีค่าอยู่ระหว่าง .24-.70

6. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม
โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

6.1 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายใน
มีค่า .93

6.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการผลการปฏิบัติงาน มีค่า .89

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 80 ฉบับ ไปเก็บข้อมูลจริงกับบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม และการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้และเทียบเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 22-25) ดังนี้
 - 2.1 วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการนิเทศภายในโดยใช้เกณฑ์และการแปลความหมายดังนี้
 - 4.51-5.00 หมายถึง การนิเทศภายในปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง การนิเทศภายในปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง การนิเทศภายในปฏิบัติอยู่ในระดับกลาง

- 1.51-2.50 หมายถึง การนิเทศภายในปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง การนิเทศภายในปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2.2 วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับผลการปฏิบัติงาน ใช้เกณฑ์และการแปลความหมายดังนี้
- 4.51-5.00 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson products moment correlation) แล้วเทียบกับเกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้
- .80 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
- .60 ถึง .79 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
- .40 ถึง .59 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
- .20 ถึง .39 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
- .00 ถึง .19 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และการทดสอบสมมติฐานดังนี้

1. การวิเคราะห์การนิเทศภายใน กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สถิติที่ใช้คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สถิติที่ใช้คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 2 การศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เข้าใจตรงกัน ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	การนิเทศภายใน
X_1	แทน	การศึกษาสภาพปัจจุบัน
X_2	แทน	การวางแผนการนิเทศ
X_3	แทน	การปฏิบัติการณ์เทศ

X_4	แทน	การประเมินผลการนิเทศ
X_5	แทน	การรายงานผลการนิเทศ
Y	แทน	ผลการปฏิบัติงาน
Y_1	แทน	ผลงานและการสอน
Y_2	แทน	คุณลักษณะการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการประเมินผลการนิเทศ และด้านการรายงานผลการนิเทศ โดยรวม 5 ด้าน โดยวิเคราะห์เป็น คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังแสดงในตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายใน	$n = 80$		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน	3.77	0.79	มาก	5
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ	3.84	0.70	มาก	2
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	3.96	0.68	มาก	1
4. ด้านการประเมินผลการนิเทศ	3.82	0.68	มาก	3
5. ด้านการรายงานผลการนิเทศ	3.79	0.71	มาก	4
รวม	3.84	0.71	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศ

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการนิเทศภายใน
ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายใน	<i>n</i> = 80		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนมีการศึกษาเพื่อประเมินสภาพปัญหาและ ความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการนิเทศ	3.70	0.86	มาก	5
2. โรงเรียนมีการสอบถามความต้องการที่จะรับการนิเทศ ของครู	3.70	0.82	มาก	4
3. โรงเรียนได้นำผลการนิเทศภายในรอบปีที่ผ่านมา มาเป็น ข้อมูลประกอบการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการนิเทศ	3.85	0.80	มาก	2
4. โรงเรียนมีการศึกษาความพร้อมของโรงเรียนเพื่อดำเนินการ นิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ	3.89	0.69	มาก	1
5. โรงเรียนมีการตรวจสอบความรู้ ความสามารถของครูผู้ ทำหน้าที่นิเทศภายใน	3.81	0.77	มาก	3
6. โรงเรียนมีการศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา อุปสรรค ที่อาจเกิดขึ้นกับการดำเนินงานนิเทศภายใน	3.66	0.78	มาก	6
รวม	3.77	0.79	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันโดยรวมและรายข้ออยู่ใน
ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการศึกษา
ความพร้อมของโรงเรียนเพื่อดำเนินการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพโรงเรียนได้นำผลการนิเทศ
ภายในรอบปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการนิเทศ และ
โรงเรียนมีการตรวจสอบความรู้ ความสามารถของครูผู้ทำหน้าที่นิเทศภายใน

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการนิเทศภายใน
ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายใน	<i>n</i> = 80		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนมีการวางแผนการนิเทศภายในร่วมกันระหว่าง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ	3.90	0.72	มาก	1
2. โรงเรียนให้ความรู้เรื่องการนิเทศภายในแก่ครูผู้ทำหน้าที่ เป็นผู้นิเทศ	3.78	0.75	มาก	5
3. โรงเรียนจัดเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการนิเทศ มาทำหน้าที่นิเทศภายใน	3.86	0.71	มาก	4
4. โรงเรียนกำหนดขั้นตอนและวิธีการนิเทศภายในที่มี ประสิทธิภาพก่อนดำเนินการนิเทศ	3.89	0.64	มาก	3
5. โรงเรียนจัดเตรียมเครื่องมือประกอบการนิเทศ	3.89	0.57	มาก	2
6. โรงเรียนจัดให้มีการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของ เครื่องมือประกอบการนิเทศ	3.73	0.81	มาก	6
รวม	3.84	0.70	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยรวมและรายข้ออยู่ใน
ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียน
มีการวางแผนการนิเทศภายในร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โรงเรียนจัดเตรียมเครื่องมือ
ประกอบการนิเทศและ โรงเรียนกำหนดขั้นตอนและวิธีการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพก่อน
ดำเนินการนิเทศ

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการนิเทศภายใน
ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
ด้านการปฏิบัติการนิเทศ โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายใน	<i>n</i> = 80		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การนิเทศภายในเป็นไปในรูปแบบความร่วมมือระหว่าง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ	3.98	0.60	มาก	3
2. การนิเทศภายในเป็นไปตามแผนและกิจกรรมที่วางไว้	3.98	0.71	มาก	2
3. การนิเทศภายในเป็นไปในลักษณะการให้กำลังใจและ แนะนำผู้รับการนิเทศอย่างจริงจัง	3.94	0.64	มาก	4
4. โรงเรียนมีข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับ การนิเทศ	3.94	0.70	มาก	5
5. การดำเนินงานการนิเทศมุ่งเป้าหมายที่คุณภาพของผู้เรียน	4.05	0.69	มาก	1
6. โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลการนิเทศเมื่อสิ้นสุด กระบวนการนิเทศ	3.88	0.72	มาก	6
รวม	3.96	0.68	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ โดยรวมและรายข้ออยู่ใน
ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
การดำเนินงานการนิเทศมุ่งเป้าหมายที่คุณภาพของผู้เรียน การนิเทศภายในเป็นไปตามแผนและ
กิจกรรมที่วางไว้ และการนิเทศภายในเป็นไปในรูปแบบความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับ
การนิเทศ

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการนิเทศภายใน
ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
ด้านการประเมินผลการนิเทศ โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายใน	<i>n</i> = 80		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนมีการประเมินผลการนิเทศเมื่อสิ้นสุด กระบวนการนิเทศแต่ละครั้ง	3.86	0.71	มาก	1
2. โรงเรียนมีการศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของกระบวนการ นิเทศเพื่อนำมาสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.76	0.70	มาก	3
3. โรงเรียนมีการนำเสนอข้อมูลย้อนกลับเมื่อสิ้นสุด กระบวนการนิเทศ ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ	3.85	0.64	มาก	2
รวม	3.82	0.68	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการประเมินผลการนิเทศ โดยรวมและรายข้อ
อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียน
มีการประเมินผลการนิเทศเมื่อสิ้นสุดกระบวนการนิเทศแต่ละครั้ง โรงเรียนมีการนำเสนอข้อมูล
ย้อนกลับเมื่อสิ้นสุดกระบวนการนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ และโรงเรียนมีการศึกษา
จุดเด่นและจุดด้อยของกระบวนการนิเทศเพื่อนำมาสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการนิเทศภายใน
ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
ด้านการรายงานผลการนิเทศ โดยรวมและรายข้อ

การนิเทศภายใน	$n = 80$		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียนมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ	3.80	0.75	มาก	1
2. โรงเรียนมีการรายงานผลการนิเทศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ อย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.74	มาก	3
3. โรงเรียนมีการรายงานผลการศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของ กระบวนการนิเทศภายใน	3.79	0.71	มาก	2
4. โรงเรียนมีการรายงานผลการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ	3.76	0.62	มาก	4
รวม	3.79	0.71	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการรายงานผลการนิเทศ โดยรวมและรายข้อ
อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ
โรงเรียนมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ โรงเรียนมีการรายงานผลการศึกษาจุดเด่น
และจุดด้อยของกระบวนการนิเทศภายใน และโรงเรียนมีการรายงานผลการนิเทศให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง
ทราบอย่างสม่ำเสมอ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียน
ศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ
ด้านผลงานและการสอน และด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยรวม 2 ด้าน โดยวิเคราะห์เป็น
คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังแสดงในตารางที่ 9-11

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ผลการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 80		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านผลงานและการสอน	4.22	0.63	มาก	2
2. ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	4.53	0.54	มากที่สุด	1
เฉลี่ยภาพรวม	4.38	0.59	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านผลงานและการสอน

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านผลงานและการสอน โดยรวมและรายข้อ

ผลการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 80		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	4.08	0.67	มาก	11
2. บุคลากรทางการศึกษามีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ	4.21	0.57	มาก	7
3. บุคลากรทางการศึกษาศึกษาหลักสูตรคู่มือครูและเนื้อหาในบทเรียนและนวัตกรรมก่อนเตรียมการสอน	4.19	0.64	มาก	8
4. บุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และเตรียมการสอน	4.13	0.70	มาก	10

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 80		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
5. บุคลากรทางการศึกษาเตรียมสื่อและเตรียมกิจกรรมประกอบกรเรียนการสอน	4.19	0.66	มาก	9
6. บุคลากรทางการศึกษามีความรู้และทักษะในการถ่ายทอดทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว	4.30	0.58	มาก	3
7. บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาและพัฒนาการของนักเรียน	4.30	0.51	มาก	1
8. บุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด	4.29	0.73	มาก	5
9. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษามีความประณีต ครบถ้วนและสมบูรณ์	4.05	0.78	มาก	12
10. บุคลากรทางการศึกษาจัดกิจกรรมฝึกให้ผู้เรียนรู้จักสรุปบทเรียนและมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน	4.30	0.56	มาก	2
11. บุคลากรทางการศึกษาจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน	4.30	0.60	มาก	4
12. บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน	4.26	0.61	มาก	6
รวม	4.22	0.63	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี เขต 3 ด้านผลงานและการสอนโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาและพัฒนาการของนักเรียนบุคลากรทางการศึกษาจัดกิจกรรมฝึกให้ผู้เรียนรู้จักสรุปบทเรียนและมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนและ บุคลากรทางการศึกษามีความรู้และทักษะในการถ่ายทอดทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ผลการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 80		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรทางการศึกษามีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.60	0.52	มากที่สุด	5
2. บุคลากรทางการศึกษามีความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง	4.39	0.58	มาก	12
3. บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา	4.70	0.46	มากที่สุด	2
4. บุคลากรทางการศึกษามีวิธีการทำงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้	4.53	0.57	มากที่สุด	6
5. บุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณเหมาะสมกับวิชาชีพครู	4.70	0.49	มากที่สุด	3
6. บุคลากรทางการศึกษามีความสำนึก ตระหนักที่จะเป็นครูที่ดีเห็นความสำคัญของวิชาชีพ	4.76	0.43	มากที่สุด	1
7. บุคลากรทางการศึกษารักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันหน้าหน้าที่การงาน	4.64	0.51	มากที่สุด	4
8. บุคลากรทางการศึกษาตั้งใจทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.49	0.62	มาก	7
9. บุคลากรทางการศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน	4.43	0.55	มาก	10
10. บุคลากรทางการศึกษาเสียสละและอุทิศเวลาให้แก่หน่วยงาน	4.48	0.57	มาก	9
11. บุคลากรทางการศึกษาแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.39	0.56	มาก	11
12. บุคลากรทางการศึกษามักจะหาวิธีทำงานใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.26	0.57	มาก	13
13. บุคลากรทางการศึกษาตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับส่วนรวมเป็นหลัก	4.48	0.53	มาก	8
รวม	4.53	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียน ศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านผลงานและการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาตั้งใจทำงาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค บุคลากรทางการศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน บุคลากรทางการศึกษา เสียสละและอุทิศเวลาให้หน่วยงาน บุคลากรทางการศึกษาแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรทางการศึกษามักจะหาวิธีทำงานใหม่ ๆ มาปรับปรุง การปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และบุคลากรทางการศึกษาตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับส่วนรวมเป็นหลัก อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญ ตระหนักที่จะเป็นครูที่ดีเห็นความสำคัญของวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรด้านการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

การนิเทศภายใน (X)	ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา (Y)					
	n = 80					
	Y ₁		Y ₂		Y	
	r	p	r	p	r	p
X ₁	0.521**	.000	0.581**	.000	0.601**	.000
X ₂	0.529**	.000	0.343**	.000	0.484**	.000
X ₃	0.464**	.000	0.374**	.000	0.462**	.000
X ₄	0.517**	.000	0.484**	.000	0.549**	.000
X ₅	0.545**	.000	0.535**	.000	0.540**	.000
X	0.584**	.000	0.508**	.000	0.601**	.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 12 พบว่า การนิเทศภายใน (X) โดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนิเทศภายใน ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน (X₁) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนิเทศภายใน ด้านการประเมินผลการนิเทศ (X₄) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนิเทศภายใน ด้านการรายงานผลการนิเทศ (X₅) มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ (X_3) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศ (X_2) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบง่าย รวม 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .30-.76 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .24-.70 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามและทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุป

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สรุปผลการศึกษาค้นคว้า ได้ดังนี้

1. การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติกรนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศ

- 1.1 การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการศึกษาความพร้อมของโรงเรียนเพื่อดำเนินการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนได้นำผลการนิเทศภายในรอบปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการนิเทศ และโรงเรียนมีการตรวจสอบความรู้ ความสามารถของครูผู้ทำหน้าที่นิเทศภายใน และข้อที่อยู่ใน

ลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นกับการดำเนินงานนิเทศภายใน

1.2 การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการวางแผนการนิเทศภายในร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศโรงเรียนกำหนดขั้นตอนและวิธีการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพก่อนดำเนินการนิเทศและโรงเรียนจัดเตรียมเครื่องมือประกอบการนิเทศและชื่อที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนจัดให้มีการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของเครื่องมือประกอบการนิเทศ

1.3 การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การดำเนินงานการนิเทศมุ่งเป้าหมายที่คุณภาพของผู้เรียนการนิเทศภายในเป็นไปตามแผนและกิจกรรมที่วางไว้และการนิเทศภายในเป็นไปในรูปแบบความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศและชื่อที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลการนิเทศเมื่อสิ้นสุดกระบวนการนิเทศ

1.4 การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการประเมินผลการนิเทศ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงลำดับ คือ โรงเรียนมีการประเมินผลการนิเทศเมื่อสิ้นสุดกระบวนการนิเทศแต่ละครั้งโรงเรียนมีการนำเสนอข้อมูลย้อนกลับเมื่อสิ้นสุดกระบวนการนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศและโรงเรียนมีการศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของกระบวนการนิเทศเพื่อนำมาสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.5 การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการรายงานผลการนิเทศ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศโรงเรียนมีการรายงานผลการศึกษาค้นคว้าและจุดด้อยของกระบวนการนิเทศภายใน และโรงเรียนมีการรายงานผลการนิเทศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ และชื่อที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการรายงานผลการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ

2. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านผลงานและการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาและพัฒนาการของนักเรียน บุคลากรทางการศึกษาจัดกิจกรรมฝึกให้ผู้เรียนรู้จักสรุปบทเรียนและมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้และทักษะในการถ่ายทอดทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว และชื่อที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษามีความประณีต ครบถ้วนและสมบูรณ์

2.2 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น บุคลากรทางการศึกษามีความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง บุคลากรทางการศึกษาตั้งใจทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค บุคลากรทางการศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน บุคลากรทางการศึกษาเสียสละและอุทิศเวลาให้แก่หน่วยงาน บุคลากรทางการศึกษาแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรทางการศึกษามักจะหาวิธีทำงานใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และบุคลากรทางการศึกษาตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับส่วนรวมเป็นหลักอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษามีความสำนึกตระหนักที่จะเป็นครูที่ดีเห็นความสำคัญของวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณเหมาะสมกับวิชาชีพครูและชื่อที่อยู่ในลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรทางการศึกษามักจะหาวิธีทำงานใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. การนิเทศภายใน (X) โดยรวม มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับก่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนิเทศภายใน ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน (X_1) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับก่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนิเทศภายใน ด้านการประเมินผลการนิเทศ (X_2) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนิเทศภายใน ด้านการรายงานผลการนิเทศ (X_1) มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติการณ์เทศ (X_2) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศ (X_3) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติการณ์เทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เห็นความสำคัญของการนิเทศภายในเป็นอย่างมาก เนื่องจากการนิเทศภายในเป็นหัวใจหลักของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องมีการปฏิบัติและพัฒนาการนิเทศภายในอยู่ตลอดเวลา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาคือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับการนิเทศภายในและงานด้านวิชาการทั้งสิ้น เพราะฉะนั้นทุกด้านต่างก็อยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงว่าทุกด้านมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและการบริหารการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับบริหารจัดการการนิเทศภายในของโรงเรียนที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรรยง ศิริภูมิ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาศ ทับทิม (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นทจร ชีรปัญญาภรณ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.1 การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือการดำเนินงานการนิเทศมุ่งเป้าหมายที่คุณภาพของผู้เรียนการนิเทศภายในเป็นไปตามแผนและกิจกรรมที่วางไว้และการนิเทศภายในเป็นไปในรูปแบบความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศและข้อที่อยู่ในลำดับสุดท้ายคือ โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลการนิเทศเมื่อสิ้นสุดกระบวนการนิเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความคาดหวังต่อการดำเนินงานการนิเทศโดยมีเป้าหมายที่คุณภาพของผู้เรียน และมุ่งหวังให้เป็นไปตามแผนและกิจกรรมที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดมพร โกศลสุวรรณ (2550) ได้วิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการนิเทศภายใน โรงเรียนสุเหร่าดอนสะแก สำนักงานเขตวังทองหลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายใน ด้านปฏิบัติการนิเทศ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรรยง ศิริภูมิ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านปฏิบัติการนิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกานิลเพชร (2558) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพเป็นจริงในปัจจุบันด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการวางแผนการนิเทศภายในร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศโรงเรียน กำหนดขั้นตอนและวิธีการนิเทศภายในที่มี

ประสิทธิภาพก่อนดำเนินการนิเทศ และ โรงเรียนจัดเตรียมเครื่องมือประกอบการนิเทศและข้อที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนจัดให้มีการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของเครื่องมือประกอบการนิเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โรงเรียนมีการวางแผนการนิเทศภายในร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยก่อนดำเนินการนิเทศได้มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการนิเทศภายในอย่างชัดเจน พร้อมกับจัดเตรียมเครื่องมือประกอบการนิเทศให้พร้อมอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นทจร ชีรปัญญาภรณ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในของ โรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการนิเทศภายในของ โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวางแผนการนิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกานิลเพชร (2558) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการของ โรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการของ โรงเรียนด้านการวางแผนการนิเทศ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

1.3 การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการประเมินผลการนิเทศ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงลำดับ คือ โรงเรียนมีการประเมินผลการนิเทศเมื่อสิ้นสุดกระบวนการนิเทศแต่ละครั้ง โรงเรียนมีการนำเสนอข้อมูลย้อนกลับเมื่อสิ้นสุดกระบวนการนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ และ โรงเรียนมีการศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของกระบวนการนิเทศเพื่อนำมาสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีการนำเสนอข้อมูลย้อนกลับหลังการประเมินผลการนิเทศแต่ละครั้ง เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้นำข้อมูลนี้ไปพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งมีการศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดคุณภาพมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยรรยง ศิริภูมิ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านประเมินผลการนิเทศ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นทจร ชีรปัญญาภรณ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในของ โรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการนิเทศภายในของ โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการประเมินผลการนิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการรายงานผลการนิเทศ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการประเมิน ความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ โรงเรียนมีการรายงานผลการศึกษาคัดเด่นและจุดด้อยของ กระบวนการนิเทศภายใน และโรงเรียนมีการรายงานผลการนิเทศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอย่าง สม่าเสมอ และชื่อที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการรายงานผลการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จัดทำการประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ซึ่งจะทำได้ ทราบถึงจุดเด่นและจุดด้อยของกระบวนการนิเทศภายใน รวมไปถึงการรายงานผลการนิเทศให้ผู้ ที่เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่าเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยรรยง ศิริภูมิ (2551) ได้ศึกษา การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการรายงานผลการนิเทศ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ นทจร ชีรปัญญาภรณ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัด เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัด เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัด เมืองพัทยา ด้านการรายงานผลการนิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ กรรณิกา นิลเพชร (2558) ศึกษาเรื่องสภาพการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนด้านการรายงาน สรุปลผลการดำเนินงานนิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการศึกษา ความพร้อมของโรงเรียนเพื่อดำเนินการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนได้นำผลการนิเทศ ภายในในรอบปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการนิเทศ และ โรงเรียนมีการตรวจสอบความรู้ ความสามารถของครูผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศภายใน และชื่อที่อยู่ใน ลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นกับ การดำเนินงานนิเทศภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีการศึกษาความพร้อมในการดำเนิน

การนิเทศอยู่เสมอเพื่อการดำเนินการนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการตรวจสอบความรู้ความสามารถของครูผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา นิลเพชร (2558) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขรรขง ศิริภูมิ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

2. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เนื่องจากการกำหนดให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานจะทำให้สามารถตรวจสอบและคงไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งถ้าขาดไปก็จะเป็นการยากที่จะควบคุมให้ได้ดี นอกจากนั้น การมีมาตรฐานการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนว่าจะต้องปฏิบัติงานในลักษณะอย่างไรนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ริค (Rick, 1996) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาและฝึกความเชี่ยวชาญสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ในการนิเทศเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาการนิเทศ โดยประกอบด้วย การนิเทศการศึกษา การให้คำปรึกษาทางการนิเทศ และการส่งเสริมเจตคติในการปฏิบัติงานนิเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาศ ทับทิม (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ เก้าลุ่ม (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับผลการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.1 การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น บุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง บุคลากรทางการศึกษาตั้งใจทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค บุคลากรทางการศึกษาสามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน บุคลากรทางการศึกษาเสียสละและอุทิศเวลาให้แก่หน่วยงาน บุคลากรทางการศึกษาแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรทางการศึกษามักจะหาวิธีทำงานใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และบุคลากรทางการศึกษาตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับส่วนรวมเป็นหลักอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษามีความสำนึกตระหนักที่จะเป็นครูที่ดีเห็นความสำคัญของวิชาชีพ บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณเหมาะสมกับวิชาชีพครูและชื่อที่อยู่ในลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรทางการศึกษามักจะหาวิธีทำงานใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 มีความสำนึกตระหนักที่จะเป็นครูที่ดี อีกทั้งยังเห็นความสำคัญของวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณเหมาะสมกับวิชาชีพครู โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาศ ทับทิม (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ลพบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ลพบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี พบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ แก้วลิ้ม (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี นิลสระคู (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านผลงานและการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาและพัฒนาการของนักเรียนบุคลากรทางการศึกษา

จัดกิจกรรมฝึกให้ผู้เรียนรู้จักสรุปบทเรียนและมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้และทักษะในการถ่ายทอดทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว และข้อที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษามีความประณีต ครบถ้วนและสมบูรณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 3 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาและพัฒนาการของนักเรียน มีความรู้และทักษะในการถ่ายทอดทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว โดยจัดกิจกรรมฝึกให้ผู้เรียนรู้จักสรุปบทเรียนและมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัย ปิยะมาศ ทับทิม (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าผลการปฏิบัติงานของครูด้านผลงานและการสอน ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ เก้าลิม (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานด้านผลงานและการสอนอยู่ในระดับมาก

3. การนิเทศภายใน (X) โดยรวม มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 3 (Y) ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 3 ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน เนื่องจากการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ โดยรับวิธีการใหม่ ๆ และแนวคิดที่หลากหลายมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันแนวทางและจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมประสิทธิภาพด้านวิชาการของโรงเรียนซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง ช่วยสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีให้กับครูรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรวัตร แก้วฝ่าย (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการใช้กระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลทางวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการใช้กระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองกิตต์ วะฐุม (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง

การดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการสอนของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอเนลโล (Anello, 1996) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมและทัศนคติของครูและครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศในโรงเรียนประถมศึกษา สปริงฟิลด์ รัฐแมสซาชูเซตส์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนรับรู้ว่าคุณเองสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนของตนได้เป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูก็รู้สึกพอใจในการนิเทศภายในที่ครูได้รับด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติกรนิเทศ โรงเรียนควรจัดให้มีการประเมินผลการนิเทศ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการนิเทศ มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ และส่วนการนิเทศภายในควรเป็นไปในลักษณะการให้กำลังใจและแนะนำผู้รับการนิเทศอย่างจริงจัง
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ โรงเรียนควรจัดให้มีการประเมินคุณภาพ และประสิทธิภาพของเครื่องมือประกอบการนิเทศ มีการให้ความรู้เรื่องกรนิเทศภายในแก่ครูผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ และควรจัดเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการนิเทศ มาทำหน้าที่นิเทศภายใน
3. ด้านการประเมินผลการนิเทศ โรงเรียนควรมีการศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของกระบวนการนิเทศเพื่อนำมาสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และควรมีการนำเสนอข้อมูลย้อนกลับเมื่อสิ้นสุดกระบวนการนิเทศ ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ
4. ด้านการรายงานผลการนิเทศ โรงเรียนควรมีการรายงานผลการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ มีการรายงานผลการนิเทศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการรายงานผลการศึกษาค้นคว้าและจุดด้อยของกระบวนการนิเทศภายใน
5. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน โรงเรียนควรมีการศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นกับการดำเนินงานนิเทศภายใน มีการประเมินสภาพปัญหาและความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการนิเทศ และควรมีการสอบถามความต้องการที่จะรับการนิเทศของครู

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. ศึกษาความสัมพันธ์ของการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนอื่น ๆ
3. ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการนิเทศภายในของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กรณีกา นิลเพชร. (2558). สภาพการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการ ของโรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรองทอง จิระเชษฐกุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- กาญจนา เทวศรีณัฐ. (2559, 25 กันยายน). เลขานุการกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5. สัมภาษณ์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- จิรนนท์ หาที่ถูกต้อง. (2557). การนิเทศการเรียนการสอนของโรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนะวิทย์ อนุสุเรนทร์. (2546). ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชารี มณีศรี. (2538). การนิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.
- ณัฐกานต์ วุฒิสรรณกรณ. (2557). ความสัมพันธ์คาโนนคอดระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2542). การจัดการทรัพยากรบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดาวรรณ เอมนิล. (2555). การใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอน โรงเรียนบ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นทจร ชีรปัญญากรณ. (2554). การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นภสร หนูน้อย. (2555). การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของโรงเรียนในเครือข่าย อักษรกรุป. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบ มาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. การวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 3(1), 22-25.
- ปรวัตร แก้วฝ้าย. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการใช้กระบวนการนิเทศภายในกับ ประสิทธิภาพทางวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราณีตรา พืชเนาวรัตน์. (2546). สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวชิรบรรมี จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ปริศนา สุขาลักษณ์. (2551). การนำเสนอแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนอำเภอลานสัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปิยมาศ ทับทิม. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยสนธิ์ เชื้อทอง. (2557). รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน. คุษณิพนธ์การศึกษาคุษณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะ ฉันทวัฒน์านุกุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท นาคาซิม่า รีบเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุสดี รุมาคม. (2551). การประเมินการปฏิบัติงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนาเพชร.
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2544). การประเมินผล. ม.ป.ท.

- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547.
(2547, 21 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 29.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). *การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พันชัย สวนบุรี. (2551). *การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พิศิษฐ์ นักดนตรี. (2560, 1 กันยายน). ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทางตรง. สัมภาษณ์.
- มัทนา นิลานานนท์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้ประสานงานโครงการฟื้นฟูศิลปกรรมโลก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยรรยง ศิริภูมิ. (2551). *การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เรื่องกิตต์ ะขุม (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 2(3), 41-48.
- เลขาธิการคुरुสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2553). *การนิเทศการสอน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันเพ็ญ วิถีธรรม. (2549). *คุณลักษณะของครูที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารุณี สอนแสง. (2556). *ความพึงพอใจของครูต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศศิธร กองกาญจน์. (2556). *บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมศักดิ์ แก้วลิ้ม. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับผลการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สะอาด เขยอักษร. (2550). *การศึกษากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเคหะบางพลี (10 ปี สปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559-2562*. เข้าถึงได้จาก <http://www.chon3.go.th/plan/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *การเรียนรู้บูรณาการ: ยุทธศาสตร์ครูปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: อุษาการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 1: พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การคุรุสภา.
- สุพินรักษ์ รัตนพิลา. (2540, มกราคม-มีนาคม). การปฏิรูปการศึกษา. *สารพัฒนาหลักสูตร*, 16(128).
- สุเพชร ยอดตา. (2555). *การนิเทศภายในสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.suphet.com/>
- สุภาวดี อุดรมาตย์. (2557). *การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษามัธยมศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุศฎบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- อรุณี นิลสระคู. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัจฉกร. (2546). การประเมินผลการปฏิบัติงาน (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ศ.ส.ท.
- อ้อยทิพย์ อินทรวิเชียร. (2559, 1 ตุลาคม). รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทางตรง. สัมภาษณ์.
- อารมณีน จนวนจิตร. (2556). นวัตกรรมนิตศการจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุดมพร โกศลสุวรรณ. (2550). สภาพการณ์นิตศภายในโรงเรียนสุเหร่าดอนสะแก สำนักงานเขตวังทองหลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อุดมสิน คำมุงคุณ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการณ์นิตศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- Anello, F. R. (1996). Behaviors and attitudes of teacher and principals concerning effective supervision. *Dissertation Abstracts International*, 56, 2941-A.
- Gentry. (2002). *A case study: The issues high school principals encounter with instructional supervision*. Retrieved from <http://wwwlib.umi.com/dissertation/fulcit/f499633>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Rick. (1996). Professional development and burnout for social workers in private practice. *Dissertation Abstracts International*, 34, 164.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6618.8/ ว.324

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

24 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยนางสาวอินดี ฉ่ำสดใส รหัส นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58990078 ได้รับอนุมัติให้
ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทาง
การศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้
อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า
ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6618.8/ ว.324

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

24 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วยนางสาวยินดี ฉ่ำสาดใส รหัส นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58990078 ได้รับอนุมัติให้
ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทาง
การศึกษาในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้
อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6618.8/ ว.324

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

24 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยนางสาวอินดี ฉ่ำสดใส รหัส นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58990078 ได้รับอนุมัติให้
ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทาง
การศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้
อยู่ในขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์
จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
ทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามชุดนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่สัมพันธ์กับการนิเทศภายใน
3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
4. คำตอบของท่านมีค่ายิ่งต่อการทำวิจัยครั้งนี้ ขอให้ท่านตอบตามความรู้สึกที่เป็นจริงมากที่สุด และ โปรดตอบให้ครบทุกข้อ
5. คำตอบของท่านถือเป็นความลับ และรับรองว่าจะไม่มีผลใด ๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานของท่าน ข้อมูลที่ได้นี้จะนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอขอบพระคุณบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

ยินดี นำสดีโส

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งระดับการนิเทศภายในมีความหมายดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง การนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง การนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง การนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง การนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง การนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการนิเทศภายใน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน โรงเรียนมีการศึกษาเพื่อประเมินสภาพ ปัญหาและ ความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการนิเทศ					
2	โรงเรียนมีการสอบถามความต้องการที่จะรับการนิเทศ ของครู					
3	โรงเรียนได้นำผลการประเมินการนิเทศภายในรอบปี ที่ผ่านมา มาเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาสภาพ ปัจจุบันและปัญหาการนิเทศ					
4	โรงเรียนมีการศึกษาความพร้อมของโรงเรียนเพื่อ ดำเนินการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ					
5	โรงเรียนมีการตรวจสอบความรู้ ความสามารถของครู ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศภายใน					

ข้อ	รายการ	ระดับการนิเทศภายใน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
6	โรงเรียนมีการศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นกับการดำเนินงานนิเทศภายใน					
7	ด้านการวางแผนการนิเทศ โรงเรียนมีการวางแผนการนิเทศภายในร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ					
8	โรงเรียนให้ความรู้เรื่องการนิเทศภายในแก่ครูผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ					
9	โรงเรียนจัดเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการนิเทศ มาทำหน้าที่นิเทศภายใน					
10	โรงเรียนกำหนดขั้นตอนและวิธีการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพก่อนดำเนินการนิเทศ					
11	โรงเรียนจัดเตรียมเครื่องมือประกอบการนิเทศ					
12	โรงเรียนจัดให้มีการประเมินคุณภาพของเครื่องมือประกอบการนิเทศ					
13	ด้านการปฏิบัติการนิเทศ การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นไปในรูปแบบความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ					
14	การนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นไปตามแผนและกิจกรรมที่วางไว้					
15	การนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นไปในลักษณะการให้กำลังใจและแนะนำผู้รับการนิเทศอย่างจริงจัง					
16	โรงเรียนมีข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ					
17	การดำเนินงานการนิเทศมุ่งเป้าหมายที่คุณภาพของผู้เรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับการนิเทศภายใน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
18	โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลการนิเทศเมื่อสิ้นสุดกระบวนการนิเทศ					
19	ด้านการประเมินผลการนิเทศ โรงเรียนมีการประเมินผลการนิเทศเมื่อสิ้นสุดกระบวนการนิเทศแต่ละครั้ง					
20	โรงเรียนมีการศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของกระบวนการนิเทศเพื่อนำมาสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
21	โรงเรียนมีการนำเสนอข้อมูลย้อนกลับ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการนิเทศ ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ					
22	ด้านการรายงานผลการนิเทศ โรงเรียนมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ					
23	โรงเรียนมีการรายงานผลการนิเทศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ					
24	โรงเรียนมีการรายงานผลการศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของกระบวนการนิเทศภายใน					
25	โรงเรียนมีการรายงานผลการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศ
ภายในที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งระดับการนิเทศภายในมีความหมายดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับผลการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ด้านผลงานและการสอน ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและใช้ ทรัพยากรอย่างประหยัด					
2	ท่านมีความชำนาญในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
3	ท่านศึกษาหลักสูตรคู่มือครู และเนื้อหาในบทเรียน และ นวัตกรรมก่อนเตรียมการสอน					
4	ท่านจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และเตรียมการสอน					
5	ท่านเตรียมสื่อและเตรียมกิจกรรมประกอบการเรียน การสอน					
6	ท่านมีความรู้และทักษะในการถ่ายทอด ทำให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว					

ข้อ	รายการ	ระดับผลการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
7	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาและพัฒนาการของนักเรียน					
8	ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด					
9	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความประณีต ครบถ้วน และสมบูรณ์					
10	ท่านมีจัดกิจกรรมฝึกให้ผู้เรียนรู้จักสรุปทเรียนและมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน					
11	ท่านมีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน					
12	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน					
13	ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ท่านมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
14	ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง					
15	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา					
16	ท่านมีวิธีการทำงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้					
17	ท่านมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณเหมาะสมกับวิชาชีพครู					
18	ท่านมีความสำนึก ตระหนักที่จะเป็นครูที่ดี เห็นความสำคัญของวิชาชีพ					
19	ท่านรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับผลการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
20	ท่านตั้งใจทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
21	ท่านสามารถคิด วิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน					
22	ท่านเสียสละและอุทิศเวลาให้แก่หน่วยงาน					
23	ท่านแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
24	ท่านมักจะหาวิธีทำงานใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น					
25	ท่านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับส่วนรวมเป็นหลัก					

ภาคผนวก ก
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) (IOC) ของแบบทดสอบตอนที่ 1 การนิเทศ
ภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	ใช้ได้
6	1	1	1	1	ใช้ได้
7	1	1	1	1	ใช้ได้
8	1	1	1	1	ใช้ได้
9	1	1	1	1	ใช้ได้
10	1	1	1	1	ใช้ได้
11	1	1	1	1	ใช้ได้
12	1	0	1	0.67	ใช้ได้
13	1	1	1	1	ใช้ได้
14	1	1	1	1	ใช้ได้
15	1	1	1	1	ใช้ได้
16	1	1	1	1	ใช้ได้
17	1	1	1	1	ใช้ได้
18	1	1	1	1	ใช้ได้
19	1	1	1	1	ใช้ได้
20	1	1	1	1	ใช้ได้
21	1	1	1	1	ใช้ได้
22	1	1	1	1	ใช้ได้
23	1	1	1	1	ใช้ได้
24	1	1	1	1	ใช้ได้
25	1	1	1	1	ใช้ได้

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) (IOC) ของแบบทดสอบตอนที่ 2
 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	ใช้ได้
6	1	1	1	1	ใช้ได้
7	1	1	1	1	ใช้ได้
8	1	1	1	1	ใช้ได้
9	1	1	1	1	ใช้ได้
10	1	1	1	1	ใช้ได้
11	1	1	1	1	ใช้ได้
12	1	1	1	1	ใช้ได้
13	1	1	1	1	ใช้ได้
14	1	1	1	1	ใช้ได้
15	1	1	1	1	ใช้ได้
16	1	1	1	1	ใช้ได้
17	1	1	1	1	ใช้ได้
18	1	1	1	1	ใช้ได้
19	1	1	1	1	ใช้ได้
20	1	1	1	1	ใช้ได้
21	1	1	1	1	ใช้ได้
22	1	1	1	1	ใช้ได้
23	1	1	1	1	ใช้ได้
24	1	1	1	1	ใช้ได้
25	1	1	1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม ตอนที่ 1
การนิเทศภายใน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.62	14	.30
2	.76	15	.55
3	.69	16	.63
4	.68	17	.65
5	.68	18	.33
6	.57	19	.73
7	.55	20	.74
8	.43	21	.69
9	.48	22	.44
10	.68	23	.47
11	.64	24	.59
12	.59	25	.65
13	.42		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .93

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม ตอนที่ 2
ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.43	14	.38
2	.44	15	.50
3	.36	16	.50
4	.35	17	.55
5	.43	18	.51
6	.44	19	.56
7	.43	20	.70
8	.57	21	.41
9	.60	22	.57
10	.24	23	.65
11	.31	24	.40
12	.51	25	.29
13	.46		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .89

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวยินดี น้าสดใส
วัน เดือน ปีเกิด	29 มิถุนายน พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด	เขตบางเขน จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	392/275 ตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20110
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2547-2551	ครูโรงเรียนนุติวิทยา ตำบลบางปลาสร้อย อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
พ.ศ. 2552-2553	อาจารย์อัตราจ้างโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131
พ.ศ. 2554-ปัจจุบัน	ครู คศ. 1 โรงเรียนบ้านทางตรง ตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	การศึกษามัธยมศึกษา (การประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา