บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

อิสรา พินศรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2561

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

อิสรา พิมคีรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2561

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

อิสรา พิมศีรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2561

THE ROLE OF ADMINISTRATORS ON EDUCATIONAL SUPERVISION AS PERCEIVED BY THE TEACHER'S OPINION IN SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 19

EISSARA PIMKEEREE

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER IN EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2018

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19**
ชื่อนักศึกษา	:	**อิสรา พิมคีรี**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2561**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย .....
(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณุพงศ์ ศรจันทร์)

กรรมการ .....
(ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุม พรมเมือง)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	**The Role of Administrators on Educational Supervision as Perceived by the Teacher's Opinion in Schools Under Secondary Educational Service Area Office 19**
Student's Name	:	**Eissara Pimkeeree**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2018**
Advisor	:	**Asst.Prof. Boonchuay Sirikase**

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education} (Educational Administration)

Dean of Graduate School .....
(Phrasrivinayaporn, Dr.)

Thesis Committee:
Chairman .....
(Assoc.Prof.Dr.Pim-on Sodium)

Member (Advisor) .....
(Assoc.Prof.Boonchuay Sirikase)

Member .....
(Asst.Prof.Dr.Chissanapong Sonchan)

Member .....
(Dr. Chakgrit Podapol)

Member .....
(Asst.Prof.Dr.Sukhum Prommuangkun)

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19**

ชื่อนักศึกษา : **อิสรา พิมคีรี**

ชื่อปริญญา : **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชา : **การบริหารการศึกษา**

ปีพุทธศักราช : **2561**

อาจารย์ที่ปรึกษา : **รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 324 ทำการการสุ่มด้วยวิธีแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน โดยวิธีสุ่มตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.983 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยใช้สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติ เอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffés test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบบทบาทบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**The Role of Administrators on Educational Supervision as Perceived by the Teacher's Opinion in Schools Under Secondary Educational Service Area Office 19**
Student's Name	:	**Eissara Pimkeeree**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2018**
Advisor	:	**Asst.Prof. Boonchuay Sirikase**

The objectives of this research were to study and to compare the role of school administrators in supervising education according to the opinions of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 19, classified by sex, working experiences and size of school. The samples of this research was total 324 teachers under Secondary Educational Service Area Office 19, in the academic year 2559. A Stratified random sampling technique were also employed according to school sizes By stratified random sampling method. The instrument of the research used to collect data was the 5 rating-scale questionnaire with the entire reliability of 0.983 .The statistics used for analyzing data were comprised of frequency, percentage, mean, standard deviation. However, the statistics used for analysis mean differences comparison was the t-test and the F-test used for the one-way analysis of variance (ANOVA) and the test for paired differences by using the Scheffès test.

The research were found as follows:

1) The role of administrators in supervising education according to the opinions of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 19 was at a much level in overall and each aspect.

2) The comparison of the role of administrators in in supervising education according to the opinions of teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 19, classified by sex and working experiences was found that there were no differences, but classified by size of school, there was statistically significant differences at .05 in overall and each aspect.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือแนะนำตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ และประสบการณ์ในการวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุขุม พรมเมืองคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ ดร.ประสงค์ เอี่ยมเวียง และ นายชาตรี วงเวียน ที่กรุณาได้ตรวจสอบ ให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง การทำเครื่องมือการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์การบริหารด้านการศึกษา สนับสนุน ให้กำลังใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นอย่างดี จนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ท้ายนี้ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นผลมาจากพลังใจที่ได้รับจากครอบครัว เพื่อนครูทุกท่านที่คอยให้การช่วยเหลือและสนับสนุนผู้วิจัยตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าทั้งมวลที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

อิสรา พิมคีรี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ฉ**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ช**

สารบัญ ..... **ซ**

สารบัญตาราง ..... **ฎ**

สารบัญภาพ ..... **ฑ**

บทที่

1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 4

1.3 สมมติฐานการวิจัย 4

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 5

1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา 6

1.6 ขอบเขตการวิจัย 6

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 7

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **10**

2.1 การนิเทศการศึกษา 11

2.1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา 11

2.1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา 12

2.1.3 หลักการนิเทศการศึกษา 14

2.1.4 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา 15

2.1.5 การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของกลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน 18

2.1.6 กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา 26

2.1.7 บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา 29

2.2 สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 34

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 44
2.4 สรุปแนวคิดเพื่อนำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย 53
3 วิธีดำเนินการวิจัย 57
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 57
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 58
3.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ 59
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 61
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 62
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 62
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 64
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 64
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 65
4.3 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 66
4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ 77
4.5 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา 89
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 101
5.1 สรุปผลการวิจัย 102
5.2 อภิปราย 104
5.3 ข้อเสนอแนะ 108
บรรณานุกรม 110
ภาคผนวก 114
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ 115
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ 117
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล 123
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม 126
ภาคผนวก จ แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม 133

ภาคผนวก ฉ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม 140
ภาคผนวก ช โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 144
ประวัติผู้วิจัย 147

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงการจำแนกขนาดของโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน	35
2.2	สหวิทยาเขตโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียน จำนวนห้องเรียน จำนวนผู้บริหาร และครู ผู้สอน	36
2.3	แสดงจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา	38
2.4	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (O-Net) 5 รายวิชา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2557 และปีการศึกษา 2558 ระดับ สพม. เขต 19	39
2.5	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (O-Net) 5 รายวิชา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2558 ระดับประเทศกับ สพม. เขต 19	39
2.6	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (O–Net) 5 รายวิชา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2557 และปีการศึกษา 2558 ระดับ สพม. เขต 19	40
2.7	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (O–Net) 5 รายวิชา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 ระดับ ประเทศกับ สพม. เขต 19	40
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	58
4.1	แสดงจำนวน และร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา	65
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยรวม	66
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	67
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	69

4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 71
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาหลักสูตร 73
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 75
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน 77
4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน 78
4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 79
4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 81
4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 83
4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาหลักสูตร 85
4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 87

4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน..... 89
4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน..... 91
4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 93
4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 94
4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน 95
4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน 97
4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 98
4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 99
4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 100

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1.1	แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	5
3.1	แสดงขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 5
3.1 แสดงขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 61

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นการวางรากฐานที่สำคัญของมนุษย์เพื่อความเจริญก้าวหน้า และอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง และยังช่วยพัฒนาความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะใช้ในการดำรงชีวิต และนำไปประกอบอาชีพได้ในการจัดการศึกษาที่ดีนั้นไม่เพียงแต่คิดที่จะพัฒนาคนให้เก่งเพียงอย่างเดียว แต่ยังจะต้องสร้างให้คนเป็นคนดี และมีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันและสังคมอาเซียนได้อย่างมีความสุข ดังพระราชดำรัสในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารี ทรงตรัสว่า “ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทั้งการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายที่มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ในขณะที่การ ปฏิรูประบบราชการได้มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศสามารถรองรับการพัฒนา ประเทศในยุคโลกาภิวัฒน์ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และประโยชน์สุขของ ประชาชน การปฏิรูปการศึกษาได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติโดยมุ่งพัฒนาและส่งเสริม การศึกษาให้ประชาชนมีความรู้ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคม ฐานความรู้และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ” (วรเดช จันทศร, 2547, อ้างถึงใน พัชรินทร์ ช่วยศิริ, 2554)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 บัญญัติว่า การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2553, หน้า 10) และมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 29) และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็น กำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความ เป็นพลเมืองไทยและเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษา การประกอบอาชีพและ

การศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายสู่คุณภาพและระดับมาตรฐานสากล ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานระดับสากล ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานความเป็นไทย ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและทั่วถึง ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ จากผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในปี พ.ศ. 2558 ผลการประเมินทั้ง 5 วิชา คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษและสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พบว่าต่ำกว่าผลการประเมินระดับประเทศ โดยผลการประเมินของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 42.07 คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 30.76 วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 36.07 ภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 28.59 และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 45.12 ผลการประเมินของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 วิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 46.00 คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 23.81 วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 32.26 ภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 21.85 และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 38.13 จากจุดมุ่งหมายด้านผู้เรียนพบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลัก เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ร้อยละ 5 ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19, 2559)

การนิเทศการศึกษา นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรได้ การนิเทศการศึกษาดำเนินการได้ 2 ลักษณะ คือ การนิเทศภายนอกและการนิเทศภายใน แต่เดิมนั้นการนิเทศการศึกษาเป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์และ ผู้บริหารการศึกษา ครูเป็นเพียงผู้รับการนิเทศ แต่ในปัจจุบันงานนิเทศการศึกษามีความสำคัญมากขึ้นบุคลากรในโรงเรียนต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น อันเนื่องมาจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัดไม่สามารถสนองตอบความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่งไม่เหมือนกันจึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกสถานศึกษาจะรู้สภาพปัญหาและ ความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนและโรงเรียนส่วนใหญ่ในสภาพปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียน ส่วนมากมีความรู้ความสามารถเพียงพอและบางคนยังมีความชำนาญเฉพาะสาขาอีกด้วย จึงควรใช้ ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และการนิเทศภายในโรงเรียนสอดคล้องกับปรัชญา หลักการและวิธีการนิเทศสมัยใหม่ที่สุด (สงัด อุทรานันท์, 2530, หน้า 116)

ในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นจะประสบผลสำเร็จหรือไม่นั้นมีปัจจัยที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร เพราะผู้บริหารมีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการนิเทศภายในโรงเรียน ที่สนับสนุนให้เกิดการนิเทศภายในโรงเรียนให้ได้ตามมาตรฐาน (กิตติพร ปัญญาภิญโญผล อ้างถึงใน พัชรินทร์ ช่วยศิริ, 2554, หน้า 3) กล่าวว่า “ผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่ผลักดันการนิเทศภายในโรงเรียนให้บรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งมวลในโรงเรียน” ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับครูย่อมรู้สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี ดังนั้นการที่จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น จะต้องใช้กระบวนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านบริหาร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การนิเทศการภายในจึงเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ที่จะพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน เพราะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤตริกรรมการสอนของครูให้เอื้อต่อความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน การเปลี่ยนแปลงความรู้ เจตคติ ซึ่งเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึกและพฤติกรรมส่วนบุคคล จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน คือมุ่งพัฒนาบุคลากร ให้ได้รับความรู้ความสามารถในการพัฒนางานปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงงานการเรียนการสอน โดย ปรับปรุงเทคนิควิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, 2536, หน้า 62) นอกจากนี้ การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง ทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นความพยายามที่จะปรับปรุง ส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดีขึ้น และบรรลุตามเกณฑ์ของมาตรฐาน การประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีความมุ่งหวังว่าการจัดระบบนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นมาตรการหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนในสังกัดให้สูงขึ้น ดังนั้นในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ จึงได้กำหนด นโยบายที่จะดำเนินการปรับปรุงระบบการนิเทศภายในโรงเรียน (เชษฐพงษ์ สินทรัพย์, 2542 อ้างถึงใน รัตนาภรณ์ วามะสุรีย์, 2550, หน้า 2)

การศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนสามารถ ปฏิบัติงานในขอบเขตที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับ ระเบียบวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้ การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นยุทธวิธีที่ผู้เกี่ยวข้องควรหาแนวทางดำเนินการ กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ, 2541, หน้า 7-8) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกลิคแมน ; กอร์ดอน ; และรอส-กอร์ดอน (Glickman ; Gordon & Ross-Gordon, 2007, pp. 299-300) ได้กล่าวถึง จุดเน้นการนิเทศภายในโรงเรียนว่าจะคำนึงถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษาที่จะทำให้การ

สอนของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ทำให้นักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์จากการสอนของครู (รัตนา เกียรติเกษม, 2545, หน้า 1) อย่างไรก็ตาม การดำเนินการนิเทศภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารไม่สามารถจะกระทำได้เพียงคนเดียวเท่านั้น ผู้บริหารต้องได้รับความ ร่วมมือจากคณะครู และบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนจึงจะทำให้การดำเนินการได้ผลยิ่งขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19” ตามการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของกลิคแมน ; กอร์ดอน ; และรอส-กอร์ดอน เพราะจากการศึกษาขอบข่ายการนิเทศตามแนวคิดของกลิคแมน ; กอร์ดอน ; และรอส-กอร์ดอน จะทำให้การจัดการต่าง ๆ ในการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนด้านวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้นิเทศการศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทาง ปรับปรุงและพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา จะส่งผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

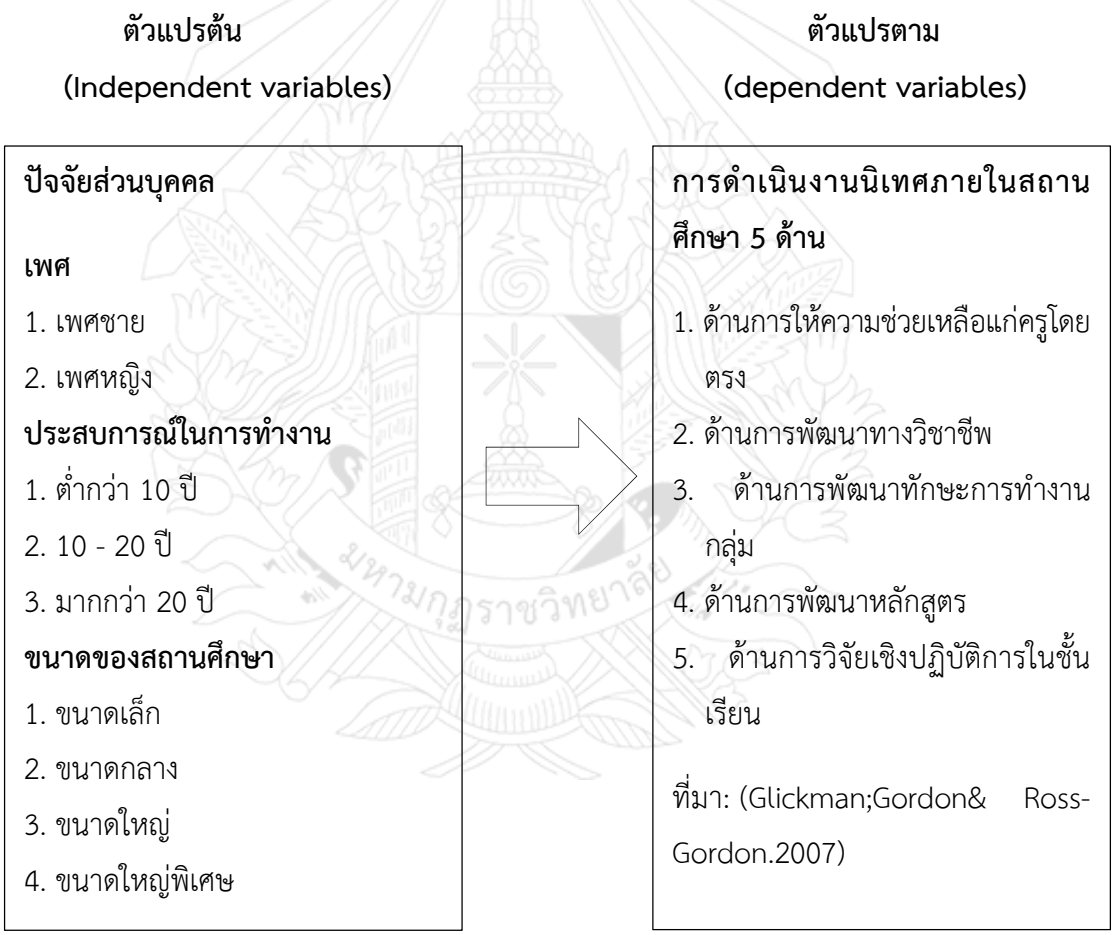
1.3.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แตกต่างกัน

1.3.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แตกต่างกัน

1.3.3 ครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ กลิคแมน ; กอร์ดอน ; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman ; Gordon & RossGordon) ที่ได้จัดขอบข่ายงานนิเทศของสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 1.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

1.5.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้ นำไปเป็นข้อมูลในการดำเนินงานเกี่ยวกับด้านการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการนิเทศการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.2 นำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนและสถานศึกษามีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการศึกษา

1.5.3 นำไปกำหนดนโยบาย เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในหน่วยงาน

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ซึ่งได้นำขอบข่ายงานนิเทศของสถานศึกษา ไว้ 5 งาน คือ 1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) 2. การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) 3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) 4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) 5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) ตามแนวคิดของกลิคแมน ; กอร์ดอน ; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman;Gordon & RossGordon, 2007, pp. 10-11)

1.6.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2559 ประชากรครูในโรงเรียนจำนวน 2,054 คน จากโรงเรียนจำนวน 52 โรงเรียน

1.6.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2559 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนจำนวน 324 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา และสุ่มตามระดับชั้น (Stratified random sampling) โดยวิธีสุ่มตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 324 คน

1.6.3 ตัวแปรที่ในการวิจัย

1.6.3.1 ตัวแปรต้น (Independent variables) ได้แก่

1) เพศ

1.1 เพศชาย

1.2 เพศหญิง

2) ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

2.2 10 - 20 ปี

2.3 มากกว่า 20 ปี

3) ขนาดของสถานศึกษา

3.1 ขนาดเล็ก

3.2 ขนาดกลาง

3.3 ขนาดใหญ่

3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ

1.6.3.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยได้นำแนวคิดของ กลิคแมน;กอร์ดอน;และ รอส-กอร์ดอน (Glickman;Gordon & Ross-Gordon) ที่ได้ จัดขอบข่ายงานนิเทศของสถานศึกษา ไว้ 5 ด้านช่วยเหลือ ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers)
2. การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development)
3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)
4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

บทบาท หมายถึง แบบแผนพฤติกรรม หรือการได้กระทำต่าง ๆ ของบุคคลที่สังคมคาดหวังหรือกำหนดให้ กระทำโดยจะมีความเกี่ยวเนื่องกับอำนาจหน้าที่และสิทธิซึ่งขึ้นอยู่กับฐานะ หรือตำแหน่ง ทางสังคมของบุคคลนั้นซึ่งจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง ระดับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

นิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูอันเป็น เป้าหมายสูงสุดในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานระหว่างผู้บริหารและครูในการให้ความร่วมมือ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพใน 5 ด้าน

การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน ในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความห่วงใย ช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความ ช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ด้วยวิธีนิเทศแบบต่าง ๆ เช่น การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน

การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) หมายถึง การจัดกิจกรรมพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) เพื่อปรับปรุงการสอนของครู ให้ส่งผลไปสู่นักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นองค์ประกอบของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความ สะดวกต่าง ๆ และระดับความคิดเชิงนามธรรมของครูเพราะครูมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเอาใจใส่ต่อกิจกรรม การได้รับข้อมูล การพิจารณาถึงผลกระทบต่อประสบการณ์ของครูจึงช่วยให้เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับครูมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) หมายถึง การปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนากลุ่ม เพื่อที่จะทำให้งานที่ทำร่วมกันนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ โดยอาศัยการร่วมทีมของสมาชิกภายในกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้จัดการขององค์กรในรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้สมาชิกได้ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบและแสดงความคิดเห็น ความชื่นชม เมื่องานประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การทำงานร่วมกันเป็นทีมนับว่ามีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก

การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนครูแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลัก

สูตรไปใช้ ประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดบริการวัสดุประกอบหลักสูตร การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผล และประเมินผลการใช้หลักสูตร การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้ครูทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ในรูปแบบการวิจัยที่เน้นกระบวนการให้ได้ข้อมูลเพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพสูงสุด และเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภท ค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดชนิดของข้อมูลที่ต้องการ วิธีการรวบรวมข้อมูล และแหล่งหรือทรัพยากรที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ประเมินผล วิเคราะห์ แปลผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายจุดประสงค์ และสรุป อภิปราย

ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนโดยดำรงตำแหน่งครู และครูผู้ช่วย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การจัดแบ่งของโรงเรียนตามกฎกระทรวง ศึกษาธิการเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการสรรหา การเลือก ประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ซึ่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แบ่งเป็น 4 ขนาด ได้แก่

- โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1-499 คน
- โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 500-1,499 คน
- โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500-2,499 คน
- โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป

ความคิดเห็นของครู หมายถึง ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา ตามการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่เลขที่ 99/1 ถนนเลยด่านซ้าย ตำบลกุดป่อง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 การนิเทศการศึกษา

2.1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

2.1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

2.1.3 หลักการนิเทศการศึกษา

2.1.4 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.1.5 การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของกลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน

2.1.6 กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.1.7 บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา

2.2 สภาพการจัดศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่สำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.3.2 งานวิจัยในประเทศ

2.4 สรุปแนวคิดเพื่อนำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 การนิเทศการศึกษา

2.1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษา นักการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้หลายลักษณะแตกต่างกันไปตามวิวัฒนาการด้านการศึกษา ดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2530, หน้า 7) กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน”

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2536, หน้า 4) กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการท า งานและ ความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพอันสูงสุดในการ เรียนการ สอนของผู้เรียน”

บันลือ พฤกษะวัน (2537, หน้า 13) กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการ (Process) เป็นการทำงานอย่างมีแบบแผน เป็นการกระทำที่มีขั้นตอนและความต่อเนื่อง เพื่อให้ครูที่ ผ่าน กระบวนการนิเทศการศึกษาเกิดความตื่นตัว (คลายความกังวลหรือคับข้องใจ ทั้งในหน้าที่การ งาน และส่วนตัว) มีความเข้าใจที่จะใช้วิธีการในการพัฒนาวิชาชีพได้คล่องตัวขึ้น โดยมีการปรับปรุง การ เรียนการสอนอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง”

ดุสิต ทิวถนอม (2540, หน้า 4) กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการซึ่ง ประกอบด้วย กิจกรรมการบริการและวิธีการต่าง ๆ ที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบของผู้เกี่ยวข้องกับ การศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ”

สุเทพ เมฆ (2540, หน้า 47) กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือ แนะนำให้การสนับสนุน ให้ความร่วมมือ ในการดำเนินการนิเทศและสนับสนุนภาคปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อ ให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ”

กิติมา ปรีดีดิลก (2541, หน้า 262) กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการชี้แนะ แนะนำ และให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุผลตาม จุดหมายที่วางไว้”

นริศรา อุปกรณ์ศิริการ (2542, หน้า 16) กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษาเป็นความร่วมมือ และประสานงานของบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการ สอนของครู อันจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ชารี มณีศรี (2542, หน้า 22) กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาการ สอนให้ดีขึ้น การร่วมมือกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องโดยใช้หลักประชาธิปไตยในการนิเทศ”

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542, หน้า 86) กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการ เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้รับการนิเทศเกิด การพัฒนา มีผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น”

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2543, หน้า 54) กล่าวว่า“การนิเทศการศึกษาเป็นการให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำให้ความช่วยเหลือต่อกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่ วางไว้”

ฉวีวรรณ พันวัน (2552, หน้า 9) กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการ ร่วมกัน ทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ให้มีคุณภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพตามจุดหมายของหลักสูตร”

สำหรับนักวิชาการศึกษาต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

กู๊ด (Education Dictionary, p. 539 : อ้างถึงใน บันลือ พฤกษะวัน, 2537, หน้า 12) ให้ความหมายไว้ว่า “ความพยายามทั้งหลายที่ผู้นิเทศจะทำให้ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนที่ตนรับผิดชอบ มีความเป็นผู้นำในการปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้า โดยสามารถที่จะเลือกใช้จุดประสงค์ในการสอน สื่อการสอนระเบียบวิธีสอน และการประเมินผลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง”

กลิคแมน (Glickman, 1990, p. 6, อ้างถึงใน สถิต สวนพรหม, 2547, หน้า 11) กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษา เป็นแนวคิดกับการงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่ง จะเกี่ยวข้องกับเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกการเตรียมการสอนและการพัฒนาครูรวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน”

แฮริส (Harris, 1985, p. 9 อ้างถึงใน สดใส ศรีสวัสดิ์, 2548, หน้า 7) กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษา หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคลากรหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการสอนที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน”

ไวลส์ และ โลเวลล์ (Wiles;& Lovell, 1975, p. 6, อ้างถึงใน อภิรดี มนุษย์พันธุ์, 2551, หน้า 9) กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษา คือ การแนะนำซึ่งกันและกัน วางแผนร่วมกัน ปรึกษาหารือกันเพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น”

จากความหมายของการนิเทศศึกษาสรุปได้ว่า “การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูอันเป็นเป้าหมายสูงสุดในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น”

2.1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

ในการนิเทศการศึกษานั้น จุดมุ่งหมายมีความสำคัญและเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้ การดำเนินงานบรรลุผลตามที่ต้องการ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2530, หน้า 12) กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ คือ”

1. การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาตน เป็นกระบวนการท างานร่วมกับครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมาในทางที่ดีขึ้น

2. การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนางาน โดยมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่นักเรียนซึ่งเป็นผลผลิตจากการสอนของครู และบุคลากรทางการศึกษา

3. การนิเทศการศึกษาเพื่อสร้างประสานสัมพันธ์ โดยผลที่เกิดจากการนิเทศการศึกษาจะเกิดจากการทำงานร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม ซึ่งไม่ใช่การทำงานภายใต้การถูกบังคับและคอยตรวจตราหรือจับผิด

4. การนิเทศการศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน หากการนิเทศการศึกษาไม่ได้ทำการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว การนิเทศการศึกษาก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จได้ยาก

ชารี มณีศรี (2538, หน้า 26) กล่าวว่า “ความมุ่งหมายของการนิเทศนั้น เป้าหมายหลักอยู่ที่การพัฒนาครูทั้งด้านวิชาชีพคือฝึกให้มีประสบการณ์ตรง เช่น การประชุมอบรมสัมมนาการทดลองหลักสูตรวิธีสอน และประสบการณ์โดยอ้อม เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครูมีโอกาสพบปะทาง วิชาการ เป็นต้น นอกจากนั้นยังช่วยสร้างครูให้มีลักษณะความเป็นผู้นำการทำงานร่วมกับคนอื่นอัน จะยังผลให้เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนดียิ่งขึ้น กล่าวโดยย่อก็คือมุ่งพัฒนาคนและพัฒนางาน”

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 6-7) สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า “เป็นกระบวนการการท างานที่มุ่งสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครู สู่เป้าหมายสุดท้าย คือ ผู้เรียนมีคุณภาพสมดังจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ด้วยการพัฒนากลุ่มคน ผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ เป็นประโยชน์ต่อการทำงานมีความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจ สามารถทำงานที่ก่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์อันดีที่ปราศจากความขัดแย้ง”

อัญชลี โพธิ์ทอง (2544, หน้า 67-69) กล่าวว่า “จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษามีเป้าหมาย หลักอยู่ที่การพัฒนาครูทั้งด้านวิชาชีพ คือ ฝึกให้มีประสบการณ์ตรง เช่น การประชุมอบรมสัมมนา การทดลองใช้หลักสูตรวิธีสอนและประสบการณ์โดยอ้อม เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครูมีโอกาสพบปะทางวิชาการ เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้ช่วยสร้างครูให้มีลักษณะความเป็นผู้นำการทำงานร่วมกับคนอื่นอันจะยังผลให้เพิ่มประสิทธิภาพ การเรียนการสอนดียิ่งขึ้น กล่าวว่าโดยย่อก็คือมุ่งพัฒนาคนและพัฒนางาน”

สดใส ศรีสวัสดิ์ (2546) กล่าวว่า “การนิเทศการศึกษามีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคน พัฒนาครู ช่วยเหลือครู ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน หรือพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายของการศึกษา”

จากแนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดกับนักเรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

2.1.3 หลักการนิเทศการศึกษา

การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา หลักการนิเทศการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้นิเทศปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักการศึกษาได้เสนอหลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

ชารี มณีศรี (2538, หน้า 27-28) กล่าวถึงพื้นฐานของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

1. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้นเตือน การประสานงาน และแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครู โดยทั่วไป

2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย

3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์

4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวพันกัน

5. การนิเทศคือ การสร้างมนุษย์สัมพันธ์

6. การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ (High staff morale)

7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะขจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียน และชุมชนโดยเฉพาะในชนบท

กมล ศิริบรรณ (2539, หน้า 13) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการพัฒนางานร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียนและคณะผู้รับการนิเทศโดยปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานชัดเจน

2. การนิเทศภายในโรงเรียน เน้นบรรยากาศเป็นประชาธิปไตยยอมรับ ในความคิดซึ่งกันและกัน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมและภารกิจที่สำคัญ

3. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการสร้างสรรค์และส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนทำงานด้วยความมั่นใจและภูมิใจในผลงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา ความก้าวหน้าในชีวิต

4. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการตั้งอยู่บนรากฐานการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าเป็นความสัมพันธ์ในแต่ละบุคคล

5. การนิเทศภายในโรงเรียน มุ่งบรรยากาศที่เป็นกันเอง ได้แก่ กระตุ้นให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกว่าพบวิธีการที่ดีกว่าเดิมในการท างานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550, หน้า 2) ได้นำเสนอ หลักการของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

2. ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ

3. กิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู

4. จัดสภาพแวดล้อม และแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงาน

5. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 5) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา มีดังนี้

1. การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

3. การนิเทศการศึกษา จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ/จำเป็นในการพัฒนาครู และนักเรียน

เบอร์ตัน และบรัคเกอร์ (Burton and Bruckner, 1965 : อ้างถึงใน กำพล วิลยาลัย, 2551, หน้า 14-15) ได้กำหนดหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

1. การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา (Theoretically Sound) คือ เป็นไปตามค่านิยม ความจริง ตามกฎเกณฑ์ ควรมีการวิวัฒนาการทั้งทางด้านเครื่องมือและกลวิธีโดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน

2. การนิเทศการศึกษาควรจะเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) คือเป็นไปอย่างมีลำดับเป็นระเบียบในการทำงาน มีการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างถูกต้องเชื่อถือได้

3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) คือเคารพในตัวบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้มีความร่วมมือ ใช้อำนาจน้อยที่สุด

4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ (Creative) คือแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แสดงออก และพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เอื้อ ต่อการทำงานให้มากที่สุด

จากแนวคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษา สรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษาเป็นแนวทาง ให้ผู้นิเทศปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการอย่างเป็นประชาธิปไตย มีแบบแผนตามลำดับขั้นตอน โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ ชัดเจน ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

2.1.4 กระบวนการการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งประการหนึ่ง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ในการสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาตนเอง ในการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จของการบริหารการศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียนมีลักษณะของการปฏิบัติเช่นเดียวกับกิจกรรมอื่น ๆ คือ ต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานต่อเนื่องเป็นระบบ ด้วยเหตุผลที่ว่าจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่าย ต้องอาศัยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การนิเทศภายในโรงเรียนจึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อยึดเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

สงัด อุทรานนท์ (อ้างถึงใน กฤษฎา สิงขร, 2552, หน้า 23) หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการนิเทศไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

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

หน่วยศึกษานิเทศก์ (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา นครปฐม, 2537) ได้เสนอขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน 4 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาปัญหาในปัจจุบันและความต้องการ
2. การวางแผนการนิเทศ
3. การปฏิบัติการนิเทศ
4. การประเมินผลการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (อ้างถึงใน ชารี มณีศรี, 2538, หน้า 202-203)

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การซ้ำชั้น คุณลักษณะต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การวางแผน นำเอาทางเลือกตามขั้นที่ 1 มากำหนดรายละเอียดของกิจกรรมโดยเขียนเป็นโครงการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผลและผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ เป็นขั้นลงมือทำตามโครงการนิเทศที่กำหนดหลัก โดยคำนึงถึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ และเครื่องมือนิเทศ การเตรียมความพร้อมสร้างความเข้าใจ รวมทั้งการเสริมแรงให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน

ขั้นที่ 4 การประเมินผล ตรวจสอบผลการดำเนินการนิเทศตามโครงการที่กำหนดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ ประเมินความคิดเห็น กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน รวมผลการ ประเมินข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงต่อไป

วัชรา เล่าเรียนดี (2548, หน้า 27-28) ได้เสนอถึงกระบวนการนิเทศภายในที่เป็นการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. เลือกประเด็นหรือเรื่องที่สนใจจะปรับปรุงและพัฒนา

3. นำเสนอโครงการที่จะพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบเพื่ออนุมัติการดำเนินการ

4. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ

5. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วัน เวลา ที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือเพื่อและเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

6. ดำเนินการตามแผนการนิเทศที่ได้วางไว้โดยครูและผู้นิเทศ

7. สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จ

นอกจากนี้สามารถนำกระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาได้อีกด้วย ดังเช่น กระบวนการบริหารของ กูลิค และเออร์วิค (Gulick & Urwick, 1973, p. 23) ซึ่งได้รับความนิยมยกย่องมากที่สุด โดยมีชื่อว่า POSDCoRB และมีขั้นตอนที่จะกล่าวถึง ดังนี้

1. Planning (P) หมายถึง การวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีงานอะไรบ้างที่ต้องปฏิบัติตามลำดับ วางแผนวิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการ

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

3. Staffing (S) หมายถึง การบริหารงานอันเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ทุกประเภทของ หน่วยงาน การบริหารงานบุคคลดังกล่าว รวมตั้งแต่การแสวงหาคนมาท างานการบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลที่บรรจุแต่งตั้งไว้แล้ว การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้นและการลดขั้นตลอดจนการพ้นจากงาน และการบำรุงรักษาสภาพการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ลอดไป

4. Directing (D) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ หลังจากได้วิเคราะห์และพิจารณาโดย รอบคอบแล้ว รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ ในฐานะผู้บริหารเป็น ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน

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

6. Reporting (R) หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชา หรือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งเบื้องบนและเบื้องล่าง การเสนอรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะ สะดวกแก่การประสานงานกับหน่วยอื่น ๆ ในขณะเดียวกันควรเสนอรายงานหรือใต้บังคับบัญชาทราบด้วย จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย

7. Budgeting (B) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงิน การวางแผนหรือโครงการในการ จ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินหรือตรวจสอบบัญชีโดยรอบคอบและรัดกุม จากกระบวนการนิเทศภายในดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในจะช่วยให้ การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นั้นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการดำเนินการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

2.1.5 การดำเนินการนิเทศภายในตามแนวคิดของกลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน

การนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดกลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน มีความน่าสนใจและมีความแตกต่างจากการนิเทศภายในโรงเรียนโดยทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องความหมายจุดเน้น แหล่งที่มาในการนิเทศ และขอบข่ายของการนิเทศ มีดังนี้

กลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน (Glickman;Gordon & Ross-Gordon, 2007, p. 6) ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศการศึกษาหมายถึง หน้าที่ของทางโรงเรียนที่จะต้องปรับปรุง การสอน โดยการให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครูการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการทำงานร่วมกัน การพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม และการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จุดเน้นการนิเทศของ **กลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน** (Glickman;Gordon & RossGordon, 2007, pp. 299-300, อ้างถึงใน พัชรินทร์ ช่วยศิริ, 2554, หน้า 34) ได้กล่าวถึงว่า การนิเทศภายในโรงเรียนว่าจะคำนึงถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษาที่จะทำให้การสอนของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนา ผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ทำให้ นักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์จากการสอนของครู

ในขณะเดียวกันกลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน ได้กำหนดขอบข่ายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ว่าเป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการสอน การวัดผลประเมินผล การจัดครูเข้าสอน สิ่งอำนวยความ สะดวก และการพัฒนาครูในการดำเนินงานดังกล่าวประกอบด้วย 5 งานคือ

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers)

2. การพัฒนาทักษะการท างานกลุ่ม (Group Development)

3. การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development)

4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

รายละเอียดดังนี้ (Glickman;Gordon & Ross-Gordon, 2007, pp. 301-420, อ้างถึงใน พัชรินทร์ ช่วยศิริ, 2554, หน้า 34)

2.1.5.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers)

กลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน (Glickman;Gordon & Ross-Gordon, 2007, pp. 301) กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) เป็นการให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอนในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความห่วงใย ช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ

นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ(Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน มีดังนี้

1. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง การนำดำเนินการนิเทศที่ออกแบบไว้สำหรับปรับปรุง ประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียนโดยการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนจากการวิเคราะห์ข้อมูลของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้นิเทศ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (Glickman; Gordon & Ross-Gordon, 2007, pp. 301-306) ได้แก่

ขั้นที่ 1 การประชุมครูก่อนการสังเกต

ผู้นิเทศร่วมประชุมกับครูผู้สอนเพื่อพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ก่อนที่จะสังเกตการการสอนของครู เพื่อให้ผู้นิเทศเข้าใจกันอย่างชัดเจน เช่นเหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกต ความต้องการเน้นการสังเกตที่จุดใดเป็นพิเศษ วิธีการและรูปแบบของการสังเกตที่จะนำไปใช้เวลา ที่จะใช้สำหรับการสังเกต และกำหนดเวลาที่จะใช้ประชุมหลังการสังเกต

ขั้นที่ 2 การสังเกตชั้นเรียน

ขั้นนี้จะเป็นช่วงเวลาที่ต้องติดตามพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจ สอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในขั้นแรก ผู้สังเกตจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือ หลายวิธีก็ได้ เช่น นับความถี่ของตัวแปรด้านต่าง ๆ (Categorical Frequencies) พิจารณาตัวชี้ทาง กายภาพ (Physical Indicators) ตัวชี้ด้านการปฏิบัติ (Performsnc Indicators) การพรรณนาแบบเปิดกว้าง (Detached open-ended Narrtive) การสังเกตโดยการมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสังเกตโยใช้แบบสอบถามเฉพาะเจาะจง (Focused Questionnaire Observation) เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และตีความหมาย

หลังจากการสังเกตการสอนและได้ข้อมูลของครูมาแล้ว ผู้นิเทศจะเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลนั้นโดย ใช้การนับความถี่ตัวแปรบางตัวที่เกิดขึ้นรวมทั้งค้นหาตัวชี้วัดบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติหรือ บางตัวที่ไม่เกิดขึ้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงแปลความหมายข้อมูล

ขั้นที่ 4 การประชุมครูภายหลังการสอน

การประชุมครูภายหลังการสังเกต เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลป้อนกลับและได้ร่วมอภิปรายกับ ข้อมูลเหล่านั้น เพื่อนำผลไปใช้วางแผนปรับปรุงการสอนต่อไป ผู้นิเทศควรเลือกใช้รูปแบบการนิเทศ (ทางตรง ทางอ้อม หรือการนิเทศแบบมีส่วนร่วม) ตามความจำเป็นและความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู

ขั้นที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นตอนทั้ง 4

การวิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นตอนทั้งสี่ จะเป็นการใช้เวลาเพื่อพิจารณาและทบทวนรูปแบบ รวมทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การประชุมครั้งแรก (Preconference) ไปจนถึงการประชุมครั้งหลังสุด (Post conference) ว่ามีสิ่งใดพร่องและต้องการแก้ไขในจุดใดบ้าง การวิพากษ์วิจารณ์อาจทำได้หลังสิ้นสุดการประชุมในขั้นสุดท้ายประมาณ 2-3 วันและควรเป็นการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ สำหรับวิธีการนั้นควรเป็นการสรุปผลอย่างสั้น ๆ กะทัดรัด และได้ใจความ

2. การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching) กลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน (Glickman;Gordon& Ross-Gordon, 2007, pp. 308-311) ได้เสนอรูปแบบในการช่วยเหลือครูโดยเพื่อนนิเทศเพื่อนจากแนวคิดของผลการศึกษาวิจัยที่ พบว่าผลการเรียนรู้โดยวิธีการต่าง ๆ ของคนเราแตกต่างกัน แต่คนเราจะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดจากการสอนคนอื่น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถนำไปจัดรูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เพื่อนได้การนิเทศแบบเพื่อน (Peer Coaching) เป็นกระบวนการที่ครูผู้สอนสองคนหรือมากกว่านั้น ได้มาทำงานร่วมกัน เพื่อสะท้อนถึงการปฏิบัติงานในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลากหลาย เช่น มีการสอนร่วมกันเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน เป็นผู้ควบคุม เป็นเพื่อนร่วมงานกัน เป็นผู้ควบคุมและตรวจสอบเป็นผู้ร่วมในการวางแผนบทเรียน เป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เป็นทีมศึกษาเป็นคณะผู้พัฒนาหลักสูตร พัฒนาสื่อการสอน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอนที่ได้ถ่ายทอดสู่ผู้อื่น

3. การให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ (Other Forms Assistance) กลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน (Glickman;Gordon & Ross-Gordon, 2007, pp. 311-312) ได้เสนอรูปแบบของการช่วยเหลือครูโดยตรงอื่น ๆ อีก 6 รูปแบบดังนี้

1. การสาธิตการสอน
2. การเข้าร่วมสอนด้วย

3. การให้ความช่วยเหลือโดยจัดหาสื่อ

4. การให้ความช่วยเหลือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

5. การให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา

6. การเฝ้าติดตาม

การสื่อสารที่ดีของครู การสังเกตการณ์สอนที่มีคุณภาพ การให้ข้อมูลป้อนกลับหลังการ นิเทศการสอน และการร่วมอภิปรายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนภายใต้การดำเนินการนิเทศแบบคลีนิค และการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสามารถทำให้ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยศึกษานิเทศก์ก็ต้องเป็นผู้ที่เข้าถึงได้ง่าย มีการประเมินแบบกัลยาณมิตร จัดตารางเวลาการพบปะเพื่อปรึกษาหารือ การช่วยเหลือครูโดยตรงควรแยกจาการประเมินผลการสอนเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อมั่นที่จะร่วมกิจกรรมยอมรับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในรูปแบบของการปฏิบัติงานร่วมกัน (Glickman;Gordon & Ross-Gordon, 2007, p. 314)

สรุปได้ว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน ในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความห่วงใย ช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความ ช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ด้วยวิธีนิเทศแบบต่าง ๆ เช่น การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน

2.1.5.2 การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development)

กลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน (Glickman;Gordon& Ross-Gordon, 2007, pp. 351-368) ได้เสนอแนวความคิดในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) เพื่อปรับปรุงการสอนของครู ให้ส่งผลไปสู่นักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์ประกอบของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional 39 Development) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และระดับความคิดเชิงนามธรรมของครูเพราะครูมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเอาใจใส่ต่อกิจกรรมการได้รับข้อมูลการพิจารณาถึงผลกระทบต่อประสบการณ์ของครูจึงช่วยให้เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับครูมากยิ่งขึ้น สิ่งที่ควรพิจารณาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ประโยชน์จริง

2. มีการวางแผนระยะยาวไว้หรือไม่เกี่ยวกับการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา

3. หลอมรวมเป้าหมายส่วนตัวกับเป้าหมายของหน่วยงาน

4. การฝึกแนวคิดเชิงรูปธรรม

5. การปฏิบัติร่วมกันในกลุ่มย่อย

6. การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยกลุ่มเพื่อน

7. การฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ

8. ฝึกทักษะที่ใช้ในการพัฒนา

9. การทดลอง กระตุ้น ให้แรงเสริม

10. การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

11. เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

หลักการจัดกิจกรรมเพื่อให้บริการในการพัฒนาครูทางวิชาชีพ (Professional Development) (Glickman;Gordon& Ross-Gordon, 2007, pp. 351-368) มีดังนี้

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

2. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับปานกลาง (Moderate Abstract) และมีความสัมพันธ์ กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) อยู่ในระดับบูรณาการได้ ควรจัดกิจกรรมด้านการปฏิบัติในห้องเรียน การสังเกต การให้ข้อมูลย้อนกลับ และข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศและเพื่อนร่วมงานโดยเริ่มด้วยการ อธิบาย และสาธิต เพื่อประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปรับปรุงการสอน

3. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับสูง (High Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ เกี่ยวข้อง (กับงานครู) อยู่ในระดับคิดสร้างสรรค์ได้ ควรจัดกิจกรรมที่เน้นการทดลอง การปรับปรุงการระดมสมอง และการแก้ปัญหากลุ่ม เพื่อปรับปรุงทักษะที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) หมายถึง การจัดกิจกรรมพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) เพื่อปรับปรุงการสอนของครู ให้ส่งผลไปสู่นักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นองค์ประกอบของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความ สะดวกต่าง ๆ และระดับความคิดเชิงนามธรรมของครูเพราะครูมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเอาใจใส่ต่อกิจกรรม การได้รับข้อมูล การพิจารณาถึงผลกระทบต่อประสบการณ์ของครูจึงช่วยให้เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับครูมากยิ่งขึ้น

2.1.5.3 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)

กลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน (Glickman;Gordon& Ross-Gordon, 2007, pp. 321- 323) ได้เสนอบทบาทของผู้นิเทศในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนว่าเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา โดยผู้นิเทศจะต้องพิจารณาบทบาทต่าง ๆ ของสมาชิกก่อนดำเนินการคือการหาคำตอบว่ามีพฤติกรรมใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็น

ถึงบทบาท และความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนและสมาชิกแต่ละคนเหล่านี้ ได้แสดงบทบาทของตนมาแล้วมาก น้อยเพียงใด มีบทบาทอะไรบ้างที่เกิดขึ้นมาแล้วและที่ยังขาดอยู่ โดยตระหนักว่าบทบาทที่เน้นงาน และเน้นตัวบุคคลคือหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่ทุกคนต้องปฏิบัติ

กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความกลมเกลียวสามัคคีในกลุ่มคือกลุ่มที่มีผู้นำที่ดี สามารถทำให้กลุ่มดำเนินการได้ดี ผู้นำควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพโดยธรรมชาติ ผู้นำควรรู้องค์ประกอบในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มอย่างชัดเจน สามารถขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ใช้ความแตกต่างของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนเลือกรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมให้กับกลุ่มได้ (Glickman;Gordon& Ross-Gordon, 2007, :322)

การเรียนรู้ทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็น วิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่า พฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละ คนได้แสดงบทบาทที่เน้นงานและบุคคลมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดที่ ของสมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องให้สมาชิกภายในกลุ่ม เข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม ผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่าบทบาท ยังไม่ถูกต้อง ควรจะต้องเพิ่มเติมบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกกับผู้นำกลุ่ม (Glickman;Gordon& Ross-Gordon, 2007, pp. 322-323)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) หมายถึง การปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนากลุ่ม เพื่อที่จะทำให้งานที่ทำร่วมกันนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้โดยอาศัยการร่วมทีมของสมาชิกภายในกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้จัดการขององค์กรในรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้สมาชิกได้ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ และแสดงความคิดเห็น ความชื่นชม เมื่องานประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การทำงานร่วมกันเป็นทีมนับว่ามีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก

2.1.5.4 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)

หลักสูตรตามทัศนะของกลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน หมายถึง ซึ่งองค์ประกอบ ทั้งหมดต้องมีลักษณะ (Glickman;Gordon& Ross-Gordon, 2007, p. 11) ดังนี้

1. เป็นชุด คือลำดับของประสบการณ์การเรียน (Sequence)
2. มีความต่อเนื่อง คือความยาวนานของช่วงเวลาของประสบการณ์
3. มีขอบเขต คือกรอบของประสบการณ์การเรียน

4. มีความสมดุล คือระดับของความสัมพันธ์และความสอดคล้องระหว่างหัวเรื่อง (Balance) อย่างเหมาะสม รูปแบบของหลักสูตร มี 3 รูปแบบ (Glickman; Gordon & Ross-Gordon, 2007, pp. 388- 389) ดังนี้

1. รูปแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objictive) เป็นหลักสูตรที่จัดแบ่ง เนื้อหาสาระของการเรียนออกเป็นหน่วยย่อยตามข้อเท็จจริง หรือทักษะที่สำคัญของขอบเขตเนื้อหา แต่ละวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมจะต้องมีส่วนสัมพันธ์และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล

2. รูปแบบการเชื่อมโยงความคิดรวบยอด (Webbing and Conceptual Mapping) เป็นหลักสูตรที่กำหนดเนื้อหาหลักและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสำคัญกับเนื้อหาหลักให้ผู้เรียนปฏิบัติเป็นการบูรณาการความรู้ ทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนในการเรียนรู้เนื้อหาหลักที่กำหนดขึ้น ผู้จัดทำหรือ พัฒนาหลักสูตรแบบนี้จะพิจารณาองค์ประกอบในหลาย ๆ ด้านของการเรียนรู้ โดยผ่านกิจกรรมการ อ่าน การเขียน การฟัง และการสร้างสรรค์ แล้วบูรณาการความรู้ความรู้หลายด้านนั้น เข้าไว้เป็นประเด็นเดียวกัน รูปแบบของหลักสูตรนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกิจกรรมสหสาขาวิชา ได้แก่ สังคม วิทยา เศรษฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ฯลฯ

3. รูปแบบการเน้นผลที่จะได้รับ (Results-Onaly Format) เป็นหลักสูตร ที่กำหนด เป้าหมายของการเรียนและอาจจะกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สอน จัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยเปิดกว้างให้สามารถใช้สื่อ กิจกรรม วิธีการได้เอง เพื่อให้ได้ผล ตามเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรตามทัศนะของกลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน จะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาจะเป็นเพียงการเลียนแบบ (Imitive) ครูผู้สอนจะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติเท่านั้น ส่วน ผู้พัฒนาที่เป็นครูผู้สอนในระดับกลาง หลักสูตรแบบเชื่อมโยงแนวความคิดรวบยอดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และข้อเสนอแนะต่าง ๆ การพัฒนาลักษณะนี้เรียกว่าการพัฒนาแบบประสานงาน (Meditative) ครูผู้สอนจะแก้ไข ปรับปรุงวิชาที่สอนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันทีทันใด สำหรับกลุ่มที่พัฒนาถือว่าครูเป็นผู้เชี่ยวชาญและยึดเอารูปแบบหลักสูตรประเภทเน้นผลงาน (Results-Only) กลุ่มนี้จะพิจารณาว่านักเรียนคนไหนเหมาะสมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกับครูคนใด การเรียนการสอนของนักเรียนและครูโดยใช้หลักสูตรประเภทนี้จะเรียกว่าการพัฒนาแบบ สร้างสรรค์ (Creative) นอกจากการนี้ ครูจะใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งระดับการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตรมี 3 ระดับ (Glickman;Gordon& Ross-Gordon, 2007, pp. 390-391) มีดังนี้

ระดับที่ 1 การเลียนแบบ-บำรุงรักษา ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร หรือหน่วยเหนือ มักใช้ตำรา หนังสือคู่มือและกิจกรรมที่ต้องทำเป็นประจำ

ระดับที่ 2 ประสานงาน ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับนวัตกรรมหรือ เนื้อหาหลักสูตรที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ต่าง ๆ จะปรับเปลี่ยนเนื้อหาของหลักสูตรอยู่เสมอ และ คำนึงถึงแหล่งที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรอีกด้วย เช่น กลุ่มเพื่อน นักเรียน ผู้ปกครอง ทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน

ระดับที่ 3 ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยพิจารณาปัญหา ตั้งสมมติฐาน และหาวิธีการปัญหาและมักทดลองเพื่อหาคำตอบในชั้นเรียนอยู่เสมอ ครูกลุ่มนี้มักมีมนุษยสัมพันธ์ และสามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นได้ดี จะใช้ผลงานวิจัยประกอบการตัดสินใจ ปรับปรุงความต้องการของชุมชน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนครูแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้ ประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดบริการวัสดุประกอบหลักสูตร การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผล และประเมินผลการใช้หลักสูตร การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.1.5.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Reserch)

การวิจัยในชั้นเรียน (Action Reserch) เป็นรูปแบบการวิจัยชนิดหนึ่งที่เน้นกระบวนการให้ ได้ข้อมูลเพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภท เช่น การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร โดยมีขั้นตอนการ ดำเนินการ (Glickman;Gordon& Ross-Gordon, 2007, pp. 405-420) ดังนี้

1. ค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน

2. วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดชนิดของข้อมูลที่ต้องการ วิธีการรวบรวมข้อมูล และแหล่งหรือทรัพยากรที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ประเมินผล วิเคราะห์ แปลผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายและจุดประสงค์

5. สรุป อภิปราย คำแนะนำสำหรับการช่วยเหลือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การทำงานของเรากับโรงเรียนโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนนำไปสู่การแนะนำเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณภาพการวิจัย ของครู อันดับแรก มันเป็นสิ่งสำคัญของครูที่ต้องได้รับการเตรียมพร้อมขั้นพื้นฐานในการเก็บรวบรวม และวิเคราะห์มูล ขณะนี้เราจะไม่พูดถึงการทำให้ครูกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบการวิจัยและ วิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ตรงกันข้าม ครูควรจะได้รับการแนะนำวิธีการเก็บ

รวบรวมข้อมูลหลาย ๆ แบบทั้ง ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อีกทั้งครูยังจำเป็นต้องเรียนรู้วีการทบทวนและการเขียนสรุปข้อมูลด้วย ประการที่สอง ต้องมั่นในว่าไม่มีครูหรือนักเรียนอยู่ในความเสี่ยงด้านวิชาการ ด้านสังคมหรือ ความเสี่ยงด้านอารมณ์ สภาการจัดการโรงเรียนควรจะกำหนดข้อแนะนำด้านจริยธรรมสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติ ตลอดจนกระบวนการในการทบทวนข้อเสนอของการวิจัยเพื่อให้มั่นใจได้ว่าเป็นไป ตามข้อแนะนำ และประการที่สาม ทีมวิจัยเชิงปฏิบัติการต้องมีแหล่งข้อมูล ๆ ข้อมูลที่สำคัญที่สุดสำหรับครู นักวิจัยคือเวลาในการวางแผนการวิจัยปฏิบัติการ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และการปฏิบัติ ตามแผนงาน สุดท้ายครูต้องได้รับโอกาสในการแลกเปลี่ยนการวิจัยในกลุ่มโรงเรียน หรือแม้แต่ แลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนกับครูจากโรงเรียนอื่น การแลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติ ในชั้นเรียน ให้การรับรู้แก่ครู-นักวิจัย เป็นเหมือนรากฐานสำหรับการสนทนาสะท้อนกลับในกลุ่มครู และทำให้ครูได้แนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาการสอนของพวกเขาในชั้นเรียนและในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้ครูทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ในรูปแบบการวิจัยที่เน้นกระบวนการให้ได้ข้อมูลเพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพสูงสุด และเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภท ค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกำหนดชนิดของข้อมูลที่ต้องการ วิธีการรวบรวมข้อมูล และแหล่งหรือทรัพยากรที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ประเมินผล วิเคราะห์ แปลผล เปรียบเทียบกับเป้าหมาย จุดประสงค์ และสรุป อภิปราย (Glickman; Gordon& Ross-Gordon, 2007, pp. 405-420)

2.1.6 กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) ได้เสนอแนะกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนนำไปใช้ตามความเหมาะสมมี 16 กิจกรรม พอสรุปได้ ดังนี้

1. การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน เป็นการนิเทศเชิงป้องกัน ผู้รับการนิเทศปฏิบัติได้ตามที่กำหนด

2. การปฐมนิเทศครูใหม่ เป็นการนิเทศเชิงป้องกันผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ความเข้าใจ และแนวทางในการปฏิบัติ

3. การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการนิเทศเชิงเน้นวัตถุประสงค์ ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

4. การอบรมเป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ความเข้าใจ และเจคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการนิเทศเชิงพัฒนาผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติการ

6. การสัมมนาเป็นการนิเทศพัฒนา ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

7. การระดมความคิด เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้และแลกเปลี่ยน ความรู้ซึ่งกันและกัน

8. การสาธิตการสอน เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้และประสบการณ์การสอนเพิ่มขึ้น

9. การให้ศึกษาทางวิชาการ เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

10. การสนทนาทางวิชาการ เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

11. การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน เป็นการนิเทศเชิงเน้นวัตถุประสงค์ ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ และเจตคติที่ดีในการท างานจากผู้นิเทศ

12. การศึกษาดูงาน เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้และประสบการณ์ ใหม่จากการศึกษาดูงาน

13. การสังเกตการสอน เป็นการนิเทศเชิงแก้ไข ผู้รับการนิเทศจะมีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการสอน

14. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการนิเทศเชิงเน้นวัตถุประสงค์ ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ และประสบการณ์ตรงในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน

15. การเขียนเอกสาร/บทความทางวิชาการ เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศได้รับ ความรู้ความเข้าใจ และพัฒนางานที่รับผิดชอบ

16. การจัดนิทรรศการ เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ใหม่

กิจกรรมการนิเทศเครื่องมือที่จะช่วยให้การนิเทศบรรลุมุ่งหมายของการนิเทศ ซึ่งกิจกรรมการนิเทศแต่ละชนิดให้ประสบการณ์แตกต่างกันไป กล่าวคือ บางกิจกรรมจะทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับประสบการณ์สูง แต่บางกิจกรรมก็ทำให้เกิดประสบการณ์ในระดับต่ำ สิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องพิจารณาก็คือ ระดับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นที่พอใจหรือไม่กิจกรรมใด ควรจะนำมาใช้ในสถานการณ์ใดเพื่อประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติ (เยาวพา เดชะคุปต์, 2542, หน้า 145) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ การประชุมเพื่อศึกษาปัญหาและลงมือปฏิบัติจริงการประชุมปฏิบัติการนี้จะจัดขึ้นเมื่อพิจารณาแล้วว่าเป็นความต้องการของครูและสมาชิกทุกฝ่ายในโรงเรียน เช่น การทำแผนการสอน บทเรียนสำเร็จรูป เป็นต้น การประชุมเชิงปฏิบัติการนี้อาจใช้เวลาช่วงหนึ่ง คือ ทั้งภาคการศึกษาหรือตลอดปีการศึกษา ทั้งนี้ แล้วแต่ความต้องการของครูหรือเนื้อเรื่อง

ทั้งนี้ ผู้บริหารและผู้นิเทศที่เห็นความสำคัญยอมรับและเห็นด้วยที่จะให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนอาจพิจารณาถึงกลวิธีที่จะช่วยให้ขั้นตอนและกระบวนการในริเริ่มและดำเนินงานสำเร็จ

2. การอบรมสัมมนา เป็นส่วนหนึ่งของงานนิเทศและนิยมจัดทำกันมาก เมื่อมีปัญหาในทางปฏิบัติหรือต้องการจะเน้นเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ เช่น การเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นต้น การอบรมสัมมนาไม่ได้มุ่งแต่เพียงให้ครูมีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานเท่านั้น การอบรมยังมุ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่คณะครูด้วย นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานและแสวงหาทางก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

3. การสังเกตการเรียนการสอน เป็นเทคนิคพื้นฐานอย่างหนึ่งของการนิเทศ ที่มีประโยชน์ต่อการปรับปรุงการสอน ครูทุกคนไม่ว่าจะเป็นครูใหม่หรือครูครูเก่าจะได้รับประโยชน์จากการสังเกตการสอนของครูอื่นที่มีความชำนาญ ยิ่งถ้าเป็นครูบรรจุใหม่ การสังเกตจะให้ครูใหม่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดห้องเรียน จัดแบ่งกลุ่มนักเรียน และการวางแผนการสอน นอกจากนี้การสังเกตการเรียนการสอน ยังช่วยให้ผู้นิเทศกับผู้ได้รับการนิเทศได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายหลังจากการสังเกตการสอน ซึ่งนับว่าได้ประโยชน์ร่วมกัน

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน เพราะกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีจำนวนมาก จะได้เลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน แฮริส (Harris, 1985, pp. 17-87) ได้เสนอกิจกรรมสำหรับการนิเทศภายในไว้ 23 กิจกรรมดังนี้

1. การบรรยาย
2. การบรรยายที่มีสื่อประกอบ
3. การประชุมกลุ่ม
4. การดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์
5. การฟังเทป วิทยุ
6. การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ
7. การสังเกตภายในโรงเรียน
8. การสาธิต
9. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
10. การสัมภาษณ์เฉพาะบางเรื่อง
11. การสัมภาษณ์ทางอ้อม
12. การอภิปราย
13. การอ่าน
14. การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ

15. การระดมสมอง

16. การบันทึกวีดีทัศน์

17. การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ

18. การประชุมกลุ่มย่อย

19. การพาไปทัศนศึกษา

20. การเยี่ยมเยียน

21. บทบาทสมมุติ

22. การเขียน

23. การปฏิบัติตามคำแนะนำ

จากกิจกรรมทั้งหมดที่ได้กล่าวมา พอสรุปได้ว่า กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีหลากหลายวิธี ดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการนิเทศภายในควรเลือกให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหาลักษณะของงานในโรงเรียนเพื่อประโยชน์โดยตรงที่ผู้รับการนิเทศจะได้รับ และเพื่อให้การใช้กิจกรรมนั้นได้รับประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.7 บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาจากบุคคลภายนอกยังไม่สามารถจะกระทำได้อย่างทั่วถึง เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในเรื่องนี้และให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียนได้ดียิ่งขึ้น การนิเทศภายในจึงควรอาศัยบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นผู้นิเทศด้วย การมีผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่รับผิดชอบ และให้การสนับสนุนเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งในเรื่องนี้ได้มีผู้กล่าวสนับสนุนไว้ ดังนี้

สุจริต เพียรชอบ (2534, หน้า 24) ได้เสนองานนิเทศภายในที่ผู้บริหารควรปฏิบัติจัดทำไว้หลายประการ คือ

1. การช่วยเหลือครูทางด้านวิชาการและด้านบริหาร ได้แก่

1.1 ปฐมนิเทศครูใหม่

1.2 จัดประชุมครูก่อนปิดภาคเรียน

1.3 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

1.4 การเยี่ยมชั้นเรียน

1.5 การสาธิตการสอน

1.6 การให้คำปรึกษาหารือเป็นรายบุคคลหรือรายหมู่

1.7 การจัดประชุมปฏิบัติงาน

1.8 การอบรมครู

1.9 การจัดสัมมนา

1.10 การจัดหนังสือที่มีคุณค่าทางวิชาการ

1.11 ปรับปรุงห้องสมุดให้ทันสมัย และแนะนำครูให้ใช้ห้องสมุด

1.12 แนะนำให้ครูเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ

1.13 จัดบริการโสตทัศนศึกษาให้แก่ครูเป็นอย่างดีและควรมีการสนับสนุนให้ครู ใช้อุปกรณ์เหล่านั้น

2. การช่วยเหลือครูในด้านปัญหาส่วนตัว ได้แก่ การดูแลทุกข์สุขของครูในปกครองอย่างเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจนกระทั่งครูสามารถปรับทุกข์ด้วยทั้งด้านส่วนตัว รวมทั้งปัญหาในการทำงานตลอดจนเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี

3. การสร้างขวัญของครูในโรงเรียน ได้แก่

3.1 ช่วยให้ครูในโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การบริหาร และการดำเนินการสอนอย่างเพียงพอ

3.2 จัดสภาพการทำงานได้ดีสะดวกสบายเป็นสุข

3.3 ช่วยให้ครูมีความอบอุ่นสามารถดำเนินชีวิตในสังคมอย่างเป็นสุขไม่น้อยหน้าต่ำต้อย

3.4 เป็นที่ปรึกษาที่ดีของครูได้ทุกโอกาส

3.5 สร้างลักษณะนิสัยเป็นผู้นำให้กับครูเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานที่ใช้ความคิดริเริ่มของตัวเองให้มาก

3.6 พยายามให้ครูรู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญ เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเป็นที่ ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยทั่วไป

3.7 ครูใหญ่ควรเป็นผู้มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ต่าง ๆ ของครู

3.8 ช่วยให้ครูมีความสำเร็จในการงานมีความเจริญงอกงาม

3.9 ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย

3.10 ให้ครูมีความนับถือตนเองไม่รู้สึกว่าได้รับการหลู่เกียรติหรือเหยียดหยามหรือรู้สึกด้อย

3.11 การดำเนินการต่าง ๆ ในโรงเรียนควรเป็นประชาธิปไตย

3.12 ควรมีความยุติธรรมต่อครูทุกคน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ซึ่งอาจทำได้ดังนี้

4.1 จัดตู้รับฟังความคิดเห็นของครูภายในโรงเรียน

4.2 จัดให้มีการอภิปรายปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน

4.3 จัดให้มีกล่องรับฟังความคิดเห็นของโรงเรียน

4.4 จัดให้มีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.5 ช่วยให้ครูประเมินผลการสอนของตนเอง

4.6 ช่วยให้ครูรู้จักการประเมินผลการเรียนและความก้าวหน้าของนักเรียน

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2536, หน้า 66) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารในการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

1. วางโครงการดำเนินการของโรงเรียน
2. จัดทำโครงการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรและปรับปรุงให้ได้ใช้อย่างเหมาะสม
3. แนะนำควบคุมการสอนของครูให้ดำเนินไปตามโครงการสอน
4. จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมการเรียนการสอน
5. การดำเนินการวัดผลการศึกษาให้ถูกต้องตามระเบียบ และหลักการวัดผลการศึกษา
6. สนับสนุนให้มีการค้นคว้าทดลองปรับปรุงวิธีการสอนให้ดีขึ้น
7. จัดให้มีการอบรมครูในโรงเรียนเช่นการประถมนิเทศครูใหม่การประชุมครูเพื่อพิจารณาปัญหาต่าง ๆ เป็นต้น

อเนก สองแสง (2540, pp. 137-138) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารในการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติด้านส่งเสริมการปฏิบัติงานและความช่วยเหลือในการทำงานของครูเป็นคณะไม่ใช่ต่างคนต่างทำส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอเคารพหลักการและเหตุผลและช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานให้สะดวกมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้มีเวลาปฏิบัติงานเนื้อเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. กำหนดวิธีการหาข้อมูลศึกษาปัญหาและข้อบกพร่องตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ของงานวิชาการในโรงเรียนเช่นเยี่ยมชั้นเรียน และสังเกตการณ์สอนปรึกษาหารือกับครูเป็นรายบุคคลและคณะจัดให้มีการประเมินผลงานทางวิชาการของโรงเรียนศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิชาการต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงงานรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลภายนอกเช่นศึกษานิเทศก์ ผู้ปกครองนักเรียนคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนผู้นำท้องถิ่น
3. กำหนดวิธีกิจกรรมการนิเทศภายใน เช่น การประถมนิเทศครูใหม่ให้เข้าใจในการทำงานตามนโยบายของโรงเรียนด้วยการแนะนำ ชี้แจงหรือจัดพี่เลี้ยงให้ จัดครูที่มีประสบการณ์สาธิตการสอน จัดประชุมครูเกี่ยวกับงานวิชาการตามระบบชั้น และกลุ่มประสบการณ์เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาการเรียนการสอนการวางโครงการเฉพาะเรื่อง จัดให้มีการอบรมครูเชิงปฏิบัติการ เช่น การจัดทำอุปกรณ์การสอน การจัดทำกำหนดการสอน การสัมมนาทางวิชาการ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนการสอน จัดให้ครูมีเอกสารทางวิชาการ เช่น หลักสูตร แผนการสอน คู่มือครู หนังสือประกอบการค้นคว้าจัดไว้มุมใดมุมหนึ่งของห้องสมุด หรือห้องพักครู เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครู ส่งเสริมกระตุ้นให้ครูทดลองสอน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จัดให้มีการเยี่ยมเยียนชั้นเรียน หรือชมการเรียนการสอนในโรงเรียนอื่นที่ทำให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงการเรียนการสอน จัดให้ครูเลือกวัสดุและจัดหาสื่อ

การสอน เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ ประเมินตนเองเพื่อให้กูรับผิดชอบต่อผลงานที่จะปฏิบัติและพัฒนาวิธีการสอนโดยการให้ครูบันทึกกิจกรรมการสอนและปฏิบัติงานและมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูด้วยตนเองร่วมวางแผนกับศึกษานิเทศก์ในการปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนประเมินคุณภาพของห้องเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 139-140) ได้กล่าวถึงความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศไว้ดังนี้ คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศให้เกิดผลปฏิบัติงาน

1.1 ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูเป็นคณะ

1.2 ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการทำงานวิชาการสม่ำเสมอเคารพหลักการและเหตุผลการปรับปรุงคุณภาพของงาน

2. กำหนดวิธีการหาข้อมูลศึกษาปัญหาและความบกพร่องงานวิชาการของโรงเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ

2.1 เยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน

2.2 ปรึกษาหารือกับครูเป็นรายบุคคลและคณะ

2.3 จัดประเมินผลงานวิชาการของโรงเรียน

2.4 ศึกษาความเคลื่อนไหวทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงงาน

2.5 รับฟังข้อพิจารณาข้อเสนอแนะข้อคิดจากบุคคลภายนอกโรงเรียนเช่นศึกษานิเทศก์กรรมการโรงเรียนผู้นำชุมชนเป็นต้น

3. กำหนดกิจกรรมการนิเทศภายในตามความต้องการและความจำเป็นตามสภาพของโรงเรียนได้แก่

3.1 ประถมนิเทศครูบรรจุใหม่ให้เข้าใจในวิธีการทำงาน

3.2 จัดให้มีการสาธิตการสอน

3.3 จัดประชุมครูเกี่ยวกับงานวิชาการในระดับชั้นและระดับกลุ่มประสบการณ์

3.4 จัดให้มีการอบรมครูเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์

3.5 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเช่นการจัดทำอุปกรณ์การสอนแผนการสอน

3.6 จัดบริการเอกสารทางวิชาการแก่ครูเช่นหลักสูตรคู่มือครูหนังสือประกอบการค้นคว้าเป็นต้น

3.7 จัดให้มีการศึกษาดูงานการสอนของโรงเรียนอื่นเพื่อสร้างแนวทางปรับปรุงงาน

3.8 ให้ครูได้มีวัสดุและสื่อในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

3.9 จัดให้ครูได้มีการประเมินผลตนเอง

3.10 ร่วมวางแผนกับศึกษานิเทศก์ ในการปรับปรุงงานของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 47-48) ได้ระบุไว้ว่าในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียน

2. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียนให้แก่คณะครูในโรงเรียนและการพัฒนาตนเอง

3. จัดหรือดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศของโรงเรียนโดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการ

4. ให้ความรู้ให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศในโรงเรียน

5. ร่วมดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียนกับคณะครูในโรงเรียน

6. ติดตามประเมินผลดำเนินการร่วมกับคณะครูในโรงเรียนและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่คณะครูในโรงเรียนให้เห็นความก้าวหน้าของตนเอง

7. เผยแพร่ความสำเร็จของคณะครูในโรงเรียนให้เกิดการเสริมแรงให้การยกย่องเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กมล บุญประเสริฐ (2542, หน้า 3) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนว่า

1. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

2. ร่วมประชุมวางแผนการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนกับผู้นิเทศและครูโดยอยู่ในฐานะประธานของคณะทำงาน

3. พิจารณาอนุมัติโครงการนิเทศภายในโรงเรียนที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของโรงเรียน

4. เป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์งบประมาณสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ดำเนินโครงการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2543, หน้า 12) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารในการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง

2. บริหารและจัดการแบบมีส่วนร่วม

3. สร้างขวัญกำลังใจ

4. สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น

5. สนับสนุนด้านงบประมาณยานพาหนะและอำนวยความสะดวกทุกด้าน

6. สร้างเครือข่ายกับโรงเรียนและสถาบันผลิตครูเพื่อการพัฒนาโรงเรียน

7. ประสานงานกับหน่วยงานนิเทศและสถาบันผลิตครูในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและโรงเรียน

กล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษาย่อมเป็นหัวใจสำคัญของการจัดนิเทศภายในสถานศึกษาเพราะผู้บริหารมีบทบาททั้งผู้ให้การนิเทศการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนแนะนำตลอดจนการนิเทศติดตามอันจะส่งผลต่อบรรยากาศและผลสัมฤทธิ์ของโครงการนิเทศการศึกษาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

2.2 สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่สำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

2.2.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ตั้งอยู่เลขที่ 99/1 ถนนเลยด่านซ้าย ตำบลกุดป่อง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000 เว็ปไซต์ http://www.sesao19.go.th โทรศัพท์ 042-811464, 042-814415 โทรสาร 042-811464 นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 จัดได้ประกาศจัดตั้งส่วนราชการ ภายในไว้ 4 ศูนย์ดังนี้

1. ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (ฉก.ชน.สพม.19)

2. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

3. ศูนย์ประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 จังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ที่อาคารอนาลโย (ศาลากลางจังหวัดหนองบัวลำภู) อำเภอเมืองหนองบัวลำภูจังหวัดหนองบัวลำภู โทรศัพท์ 042-316761 โทรสาร 042-316761

4. ศูนย์แนะแนวประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 โรงเรียนศรีสงครามวิทยา จังหวัดเลยที่ตั้ง ณ โรงเรียนศรีสงครามวิทยา ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

2.2.2 นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายสู่คุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานระดับสากล
2. ประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานความเป็นไทย
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาคและทั่วถึง
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานระดับสากล

2. ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานบนพื้นฐานความเป็นไทย

3. ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและทั่วถึง

4. ครูและบุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชำชีพ

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เสมอภาคและทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 5 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิต ตามหลัก

ค่านิยมองค์กร

รู้คน รู้งาน บริการเป็นหน้าที่

2.2.3 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (จังหวัดเลย หนองบัวลำภู) มีจำนวน 52 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา จำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงการจำแนกขนาดของโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน

จำแนกขนาดตามจำนวนนักเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	1-499 คน	37
โรงเรียนขนาดกลาง	500-1,499 คน	18
โรงเรียนขนาดใหญ่	1,500-2,4499 คน	3
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	2,500 คน ขึ้นไป	4
รวม		**52**

ตารางที่ 2.2 สหวิทยาเขตโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียน จำนวนห้องเรียน จำนวนผู้บริหาร และครูผู้สอน

ที่	ชื่อสหวิทยาเขต/โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	นักเรียน	ห้องเรียน	ผู้บริหารและครูผู้สอน
หลักเมือง					
1.	เลยพิทยาคม	ใหญ่พิเศษ	3,126	69	163
2.	เชียงคาน	ใหญ่	1,536	42	82
3.	เลยอนุกูลวิทยา	กลาง	1,086	33	67
4.	เชียงกลมวิทยา	กลาง	821	24	36
5.	จุฬาภรณ์ราชวิทยาลัย เลย	กลาง	719	30	56
6.	นาด้วงวิทยา	กลาง	619	23	43
7.	ท่าลี่วิทยา	กลาง	619	20	42
8.	นาอ้อวิทยา	เล็ก	370	13	32
9.	ปากชมวิทยา	เล็ก	371	13	24
10.	เขาแก้ววิทยาสรรพ์	เล็ก	378	13	23
11.	ธาตุพิทยาคม	เล็ก	138	9	19
12.	น้ำสวยพิทยาสรรพ์	เล็ก	143	7	15
13.	คอนสาวิทยา	เล็ก	135	6	13
	รวม		**10,133**	**302**	**615**
วังภูผา					
1.	ศรีสงครามวิทยา	ใหญ่พิเศษ	2,718	63	134
2.	สันติวิทยสรรค์	กลาง	996	32	56
3.	ภูกระดึงวิทยาคม	กลาง	1,007	34	57
4.	หนองหินวิทยาคม	กลาง	900	28	54
5.	ภูหลวงวิทยา	กลาง	622	17	41
6.	ผาอินทร์แปลงวิทยา	เล็ก	467	15	28
7.	ผาสามยอดวิทยาคม	เล็ก	351	14	25
8.	เอราวัณวิทยาคม	เล็ก	300	12	25
9.	เขาหลวงวิทยา	เล็ก	209	8	20

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ที่	ชื่อสหวิทยาเขต/โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	นักเรียน	ห้องเรียน	ผู้บริหารและครูผู้สอน
10.	เลยสว่างวิทยาคม	เล็ก	205	6	15
11.	วังทรายขาววิทยา	เล็ก	132	6	14
12.	เซไลวิทยา	เล็ก	112	6	14
13.	ผาน้อยวิทยา	เล็ก	124	6	14
	รวม		**8,143**	**248**	**497**
ศรีสองรัก					
1.	ภูเรือวิทยา	กลาง	1,032	30	52
2.	ศรีสองรักษ์วิทยา	กลาง	963	30	55
3.	นาแห้ววิทยา	เล็ก	324	15	24
4.	วังโพนงามวิทยา	เล็ก	322	12	22
5.	พระแก้วอาสาวิทยา	เล็ก	183	6	13
	รวม		**2,834**	**93**	**166**
บัวบาน					
1.	หนองบัวพิทยาคาร	ใหญ่พิเศษ	3,289	75	129
2.	ศรีบุญเรืองวิทยาคาร	ใหญ่พิเศษ	2,732	72	103
3.	โนนสังวิทยาคาร	กลาง	1,172	35	66
4.	กุดดู่พิทยาคม	กลาง	741	24	40
5.	หนองสวรรค์วิทยาคาร	กลาง	386	15	32
6.	บ้านขามพิทยาคม	กลาง	591	18	37
7.	ยางหล่อวิทยาคาร	กลาง	523	15	29
8.	โนนเมืองวิทยาคาร	เล็ก	406	15	27
9.	กุดสะเทียนวิทยาคาร	เล็ก	332	11	18
10.	เฉลิมพระเกียรติฯ หนองบัวลำภู	เล็ก	248	12	27
11.	หนองเรือพิทยาคม	เล็ก	258	9	15
12.	นากอกวิทยาคาร	เล็ก	234	9	15
	รวม		**10,912**	**310**	**538**

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ที่	ชื่อสหวิทยาเขต/โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	นักเรียน	ห้องเรียน	ผู้บริหารและครูผู้สอน
วังแสน-สุวรรณ					
1.	คำแสนวิทยาสรรค์	ใหญ่	2,380	66	103
2.	สุวรรณคูหาวิทยาสรรค์	ใหญ่	1,549	39	62
3.	นาวังศึกษาวิช	กลาง	1,306	45	62
4.	กุดดินจี่พิทยาคม	กลาง	804	28	50
5.	ฝั่งแดงวิทยาสรรค์	เล็ก	466	18	34
6.	นาแกวิทยา	เล็ก	281	10	18
7.	ภูซางใหญ่วิทยาคม	เล็ก	183	7	14
8.	กุงแก้ววิทยาคาร	เล็ก	225	8	13
9.	ดงมะไฟวิทยาคม	เล็ก	135	6	13
	รวม		**7,329**	**227**	**369**

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาประจำปีการศึกษา 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559)

ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19		**โรงเรียนในสังกัด 52 โรงเรียน**	
ตำแหน่ง	**จำนวน**	**ตำแหน่ง**	**จำนวน**
ผอ.สพม.19	1	ผอ.โรงเรียน	52
รอง ผอ.สพม.19	3	รองผอ.โรงเรียน	79
ศึกษานิเทศก์	11	ครูผู้สอน	2,054
บุคลากรทางงการศึกษา	31	พนักงานราชการ	227
ลูกจ้างชั่วคราว	15	ลูกจ้างประจำ	114
รวม	**61**	**รวม**	**2,526**

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาประจำปีการศึกษา 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559)

ตารางที่ 2.4 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับชาติ (O–Net) 5 รายวิชา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2557 และปีการศึกษา 2558 ระดับ สพม. เขต 19

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยร้อยละ		ความก้าวหน้า
	ปีการศึกษา 2557	ปีการศึกษา 2558	+ เพิ่มขึ้น-ลดลง
ภาษาไทย	34.72	42.07	+7.35
คณิตศาสตร์	27.76	30.76	+3.00
วิทยาศาสตร์	37.39	36.07	-1.32
ภาษาอังกฤษ	25.98	28.59	+2.61
สังคมศึกษา	45.77	45.12	-0.65
รวม	**34.72**	**36.53**	**+2.20**

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาประจำปีการศึกษา 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559)

ตารางที่ 2.5 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับชาติ (O–Net) 5 รายวิชา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2558 ระดับประเทศกับ สพม. เขต 19

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยร้อยละ		ความแตกต่าง
	ประเทศ	สพม. เขต 19	+ สูงกว่า-ต่ำกว่า
ภาษาไทย	42.62	42.07	-0.57
คณิตศาสตร์	32.40	30.76	-1.64
วิทยาศาสตร์	37.63	36.07	-1.56
ภาษาอังกฤษ	30.62	28.59	--2.03
สังคมศึกษา	46.24	45.12	-1.12
รวม	**37.90**	**36.53**	**-1.38**

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาประจำปีการศึกษา 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559)

ตารางที่ 2.6 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับชาติ (O–Net) 5 รายวิชา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2557 และปีการศึกษา 2558 ระดับ สพม. เขต 19

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยร้อยละ		ความก้าวหน้า
	ปีการศึกษา 2557	ปีการศึกษา 2558	+ เพิ่มขึ้น-ลดลง
ภาษาไทย	48.08	46.00	-2.08
คณิตศาสตร์	18.56	23.81	+5.25
วิทยาศาสตร์	30.67	32.26	+1.59
ภาษาอังกฤษ	20.28	21.85	+1.57
สังคมศึกษา	34.41	38.13	+3.72
รวม	**30.41**	**32.41**	**+2.00**

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาประจำปีการศึกษา 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559)

ตารางที่ 2.7 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับชาติ (O–Net) 5 รายวิชา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 ระดับประเทศกับ สพม. เขต 19

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยร้อยละ		ความแตกต่าง
	ประเทศ	สพม. เขต 19	+ สูงกว่า-ต่ำกว่า
ภาษาไทย	49.36	46.00	-3.36
คณิตศาสตร์	26.59	23.81	-2.78
วิทยาศาสตร์	33.40	32.26	-1.14
ภาษาอังกฤษ	24.98	21.85	-3.13
สังคมศึกษา	39.70	38.13	-1.57
รวม	**34.81**	**32.41**	**-2.40**

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาประจำปีการศึกษา 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559)

2.2.4 จุดเน้นการดำเนินงาน

จุดเน้น ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1.1 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลัก เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ร้อยละ 5

1.2 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพด้วยการแนะแนวทั้งโดยครูและผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ (ผู้ปกครองศิษย์เก่าสถานประกอบการ) และได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต

1.3 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีทักษะชีวิตทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา

1.4 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 มีทักษะชีวิตทักษะการคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา

1.5 นักเรียนมีทักษะชีวิตทักษะการคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เหมาะสมตามช่วงวัยและประเมิน

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการสื่อสารมีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.1 ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และการวัดประเมินผลให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

2.1.2 ครูสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม

2.1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งในโรงเรียนระหว่างโรงเรียนหรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

2.1.4 ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.1.5 ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดรับกับการเป็นประชาคมอาเซียน

2.1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตวิญญาณของความเป็นครูการเป็นครูมืออาชีพและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.4 องค์กรคณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องวางแผนและสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและสังคม

ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

3.1 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นการการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมและมี ความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

3.2 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกและ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือนิเทศติดตามและ ประเมินผลโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและเป็นผู้ ประสานงานหลักให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรง ร่วมกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2.5 ผลการดำเนินงาน

1. ด้านคุณภาพการศึกษา

ผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 5 รายวิชา ปีการศึกษา 2557 และ ปีการศึกษา 2558 ระดับ สพม. เขต 19 พบว่าโดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น +2.20 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นคือภาษาไทย เพิ่มขึ้น +7.35 คณิตศาสตร์ เพิ่มขึ้น +3.00 ภาษาอังกฤษ เพิ่มขึ้น +2.61 และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยลดลง คือ วิทยาศาสตร์ ลดลง -1.32 และสังคมศึกษา ลดลง -0.65 และผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2558 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

ผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 5 รายวิชา ปีการศึกษา 2557 และ ปีการศึกษา 2558 ระดับ สพม. เขต 19 พบว่าโดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น +2.20 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นคือคณิตศาสตร์ เพิ่มขึ้น +5.25 วิทยาศาสตร์ เพิ่มขึ้น +1.59 ภาษาอังกฤษ เพิ่มขึ้น +1.57 สังคมศึกษา เพิ่มขึ้น +3.72 และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยลดลง คือ ภาษาไทย ลดลง -2.08 และผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปีการศึกษา 2558 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

2. ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ได้ดำเนินกานตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษา สามารถยกระดับคุณภาพมาตรฐาน และธรรมาภิบาล ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ผลการประเมินอยู่ในระดับดี

การกระจายอำนาจการบริหารจัดการ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่สถานศึกษา จากการดำเนินงานที่ผ่านมา ปีงบประมาณ 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 บริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และพัฒนาระบบการจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ได้ดำเนินงานโดยมี การปรับปรุง พัฒนาระบบบริหารจัดการ มีการพัฒนาหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป โดยใช้ www.sesao19.go.th โปรแกรม e-office เครือข่าย Google เครือข่าย facbook สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิสระ เลย เว็บ KM การบริหารงานบุคคล โดยใช้ p-obec โปรแกรมคำนวณภาษี โปรแกรมหนังสือรับรองภาษี โปรแกรมพิมพ์สลิปเงินเดือน เป็นต้น สามารถขับเคลื่อนระบบการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในระดับดีมาก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยคณะกรรมการ 3 องค์คณะ ประกอบด้วย คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (กพท.), คณะอนุกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ก.ต.ป.น.) ได้ร่วมประชุมหาแนวทางพัฒนาระบบบริหาร และพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ดีระหว่างสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 3 องค์คณะบุคคล นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข การพัฒนา ตรงตามบริบทและความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่, ด้านบุคลากร และด้านคุณภาพการศึกษา

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ได้ดำเนินงานสนองนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำโครงการในปีงบประมาณ 2559 มีการจัดอบรมพัฒนาข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนลูกจ้างในสังกัด ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มตามศักยภาพ

ระบบการประกันคุณภาพ สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง และได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก ตลอดจนการพัฒนาโรงเรียนในพื้นที่ชนบท โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล การขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาที่สำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ในปีงบประมาณ 2559 ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกด้าน ทั้งด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ด้านโอกาสทางการศึกษา และด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จึงได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงาน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยม กลยุทธ์ จุดเน้น ตัวชี้วัดความสำเร็จ แผนงาน/โครงการ และงบประมาณ ไว้ในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2560 ต่อไป เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน มีดังต่อไปนี้

ไพสิน นกศิริ (2541) ผลการศึกษาภาคนิพนธ์พบว่า การนิเทศภายในส่วนใหญ่ จะขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการนิเทศการศึกษา ขาดแคลนงบประมาณ ดำเนินการ ขาดวัสดุอุปกรณ์ สื่อ เครื่องมือในการนิเทศ ครูไม่ยอมรับการนิเทศ และอีกส่วนหนึ่งพบว่า ระบบนิเทศของโรงเรียน ให้ความสำคัญความจำเป็นในการทำงานอย่างเป็นระบบและการพัฒนา ตนเองของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศน้อยมาก

ด้านความต้องการ การนิเทศภายในของโรงเรียนนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องควรจะสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่โรงเรียนจะต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างความตระหนักให้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญจะต้องพัฒนานักเรียนให้มีการพัฒนาทุก ด้านเต็มตามวัย เต็มตามศักยภาพ ตามกรอบการจัดกิจกรรมการเรียนตามหลักสูตร สภาพ ความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา

1. ครูตระหนักถึงความสำคัญและพัฒนานักเรียนให้ตรงตามความต้องการพัฒนา
2. ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตนให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอตรงตามความ ต้องการพัฒนานักเรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพ
3. ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ไสว สารีบท (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการรับการนิเทศและได้พบการ ตอบสนองการนิเทศของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่าครูผู้สอน มีประสบการณ์มากและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยต้องการรับการนิเทศอยู่ในระดับมาก และได้รับ การตอบสนองอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการน าหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอนและด้านการวัดผลประเมินผล

นันทนา เต่าทอง (2542) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ผลการดำเนินงานนิเทศภายใน ทั้ง 5 ด้านตามทฤษฎีกลิคแมน ประชากรที่ใช้คือผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการโรงเรียนที่รับผิดชอบ งานนิเทศภายในโรงเรียน พบว่าโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สมุทรปราการ ผลการดำเนินงานนิเทศภายในทั้ง 5 ด้าน โดยในส่วนของผู้บริหารโรงเรียนดำเนินแต่ ละด้าน ดังนี้

การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ใช้กิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

การตรวจแผนการสอน เพื่อให้ครูได้รับการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น ผู้บริหารส่วนใหญ่พิจารณาเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรมากที่สุดรองลงมาคือความ

สอดคล้องของแผนการสอนกับกำหนดการสอนและหลักสูตร และครบถ้วนขององค์ประกอบที่สำคัญของแผนการสอน ตามลำดับ

กิจกรรมการให้คำแนะนำปรึกษาผู้บริหารดำเนินมากที่สุดคือเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยส่งครูเข้ารับการอบรม รองลงมาเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบทุกขณะเมื่อมีปัญหา และจัดทำตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ มาให้คณะครูได้ศึกษาค้นคว้า ตามลำดับ

เรื่องที่ผู้บริหารให้คำแนะนำปรึกษามากที่สุดคือ การจัดทำแผนการสอน รองลงมาเป็นการบรรยากาศการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ตามลำดับ

กิจกรรมการสังเกตการสอน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้สังเกตการสอน รองลงมาเป็นการประชุมปรึกษาหารือก่อนที่จะสังเกตการสอน สังเกตการสอนเมื่อครูพร้อมและเป็นความต้องการของครูนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนมาวิเคราะห์ร่วมกับครู และมีการประชุมครูก่อนสังเกตการสอน และผู้สังเกตเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการสังเกตตามลบ

การสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินการโดยส่งครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ รองลงมาเป็นให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำแฟ้มสะสมงานให้กับครูและให้ครูได้ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพตามลำดับ

การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การวางแผนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งกลุ่มมี มากที่สุด รองลงมาเป็นการดำเนินการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกันทั้ง กลุ่ม ตามลำดับ การพัฒนาหลักสูตร ที่มีการดำเนินการมากที่สุด คือผู้บริหารส่งครูเข้ารับการอบรม/สัมมนา ประชุมเชิงวิชาการ รองลงมาคือให้ครูศึกษาค้นคว้าเอกสารหลักสูตรและจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการ พัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การดำเนินการที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้ครูศึกษาค้นคว้า รองลงมาเป็นการส่งครูเข้ารับการอบรมการจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามลำดับ

ปัญหาในการดำเนินงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ มีข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินงาน รองลงมาคือผู้รับผิดชอบขาดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงาน และขาดสื่อหรือเครื่องมือในการดำเนินงาน ตามลำดับ

นรา ธำรงสุข (2548) การศึกษาความต้องการของครูในการนิเทศภายในจาก ผู้บริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ความต้องการของครูในการนิเทศภายในจากผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการของครูในการนิเทศภายในจากผู้บริหาร คือ การให้ความช่วยเหลือ แก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนา หลัก

สูตรและการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยพิจารณาตาม เพศ ประสบการณ์ในการสอนและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี จำนวน 326 คน สุ่มโดยใช้เทคนิคแบบเทียบสัดส่วนจากครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2543 โดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความต้องการของครูในการนิเทศภายในจากผู้บริหาร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 45 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9807 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ด้วยตนเอง จากนั้นได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ผลวิจัยพบว่า 1. ความต้องการของครูในการนิเทศภายในจากผู้บริหารอยู่ในระดับมากทั้ง 5 งาน 2. ความต้องการของครูในการนิเทศภายในจากผู้บริหารเมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพ พบว่า 2.1 ครูชายและครูหญิงมีความต้องการในการนิเทศภายในจากผู้บริหารไม่แตกต่างกัน 2.2 ครูที่มีประสบการณ์สอนมากและครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อย มีความต้องการในการนิเทศภายในจาก ผู้บริหารไม่แตกต่างกัน 2.3 ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีความต้องการในนิเทศภายใน จากผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดย เรียงลำดับตามความต้องการที่ได้นำเสนอ

กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์ (2548) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ด้านการพัฒนากลุ่ม ด้านการฝึกอบรมครู ประจำการและด้านช่วยเหลือครูโดยตรง สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหาหานครทั้งโดยรวม จำแนกตามระดับและรายด้าน มีความสมบูรณ์อยู่ในระดับมาก เรียง ตามลำดับ คือระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับการปฏิบัติการ และเมื่อพิจารณาเป็นราย มิติพบว่า อยู่ในระดับมากทุกมิติ เรียงตามลำดับ ลำดับแรกคือ การกำหนดเป้าหมาย และลำดับสุดท้ายคือการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา 2. การปฏิบัติงานนิเทศในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

จันทรัตน์ อนุชิตอารมณ์ (2550) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบระดับปัจจัยการบริหารในสี่ลักษณะซึ่งประกอบด้วยลักษณะองค์การ ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคคล นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และ ระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา 2) ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารในสี่ลักษณะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย สุ่มจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 5 โรงเรียน จาก 10 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้บริหาร

โรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน และครูผู้ ปฏิบัติการสอน จำนวนกลุ่มละ 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามทีสร้างขึ้นโดย ประยุกต์จากแนวคิดของ สเตียรส์ (Steers) และตามลักษณะการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา ที่กำหนดโดย สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียนโดยภาพรวม และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงานอยู่ในอันดับที่สูงสุด ส่วน ระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาโดย ภาพรวม และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการ บริหารกับการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในอันดับที่สูงสุด และเมื่อแยก เป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความ สัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการ กำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียน งานจัดระบบ ข้อมูลสารนิเทศเพื่อการวางแผน และการ วางแผนนิเทศทีสอดคล้องกับสภาพปัญหา ปัจจัย ด้าน ลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านนโยบายการ บริหาร และการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการดำเนินการ ตามแผนนิเทศที่วางไว้ และปัจจัยด้านลักษณะ องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม และปัจจัย ด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติส่งผลต่อ การประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ

กฤษฎา สิงขรรักษ์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการรับการ นิเทศของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า 1. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว มีระดับความต้องการในการรับการนิเทศ จำนวน 10 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานประเมินผล อยู่ในระดับ มากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานนิเทศบริการพิเศษ อยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบ ระดับความต้องการในการรับการ นิเทศของครูครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตาม 48 ประสบการณ์ทำงาน จำนวน 10 ด้าน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทุกข้อ ยกเว้นข้อ 8 งานนิเทศงาน บริการพิเศษ ไม่ต่างกัน 3. ผลการเปรียบเทียบระดับความ ต้องการในการรับการนิเทศของครูครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามเขตพื้นที่ การศึกษา ระดับความต้องการในการรับการ นิเทศของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำนวน 10 ด้าน ไม่ต่างกัน

กมลเทพ ลำเหลือ (2552) การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการ นิเทศของ ผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 และเพื่อ เปรียบเทียบ ทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน จำนวนครั้งที่ได้รับการนิเทศและขนาดโรงเรียน กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูภายในโรงเรียนจำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การ เก็บ

รวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และ สถิติทดสอบเอฟ (F-test)

รัตนา ศิริภูมิ (2552) การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้ แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการนิเทศภายใน การร่าง รูปแบบการนิเทศภายใน และการน าเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบ กัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกรณีศึกษา 4โรงเรียนคือโรงเรียนบ้านโคกจาน โรงเรียนบ้านโคก น้อย โรงเรียนบ้านโคกใหญ่ และโรงเรียนบ้านแอมเจริญ ซึ่งมีผู้บริหาร คณะครู จำนวน 27 คน ได้มา โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาเชิง วิเคราะห์ (Content Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1. ผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่า ปัจจุบัน สถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดย ชี้แจงเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญและความจำเป็น องค์กรและบทบาทขององค์กร การดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา จัดกิจกรรมการนิเทศ และมีการประเมินผลความสำเร็จของจัดการนิเทศภายในทุกสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า ทุกสถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศภายในไม่ครบทุกขั้นตอน เนื่องจากผู้บริหารและครูขาดความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศภายใน ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการศึกษา ตลอดจนบุคลากร และ ขาดความตระหนักในคุณค่าของการนิเทศภายใน แต่ทุกสถานศึกษายังคงมีความต้องการให้มีการ พัฒนาคุณภาพครูด้วยการนิเทศภายใน 2. การร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและ ความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ประกอบกับการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารด้านการนิเทศการศึกษา ตลอดจนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และครู นำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการนิเทศภายในโดยการ ประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 2.1 สภาพการนิเทศภายใน ความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศภายใน การสร้างความตระหนัก สร้างความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมการยอมรับซึ่งกันและกัน 2.2 การจัดองค์กรในการนิเทศภายใน และบทบาทขององค์กร 2.3 กระบวนการ นิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วย ขั้นตอนตามกระบวนการการจัดกิจกรรมการนิเทศ และเทคนิคการนิเทศ 2.4 ประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. การนำเสนอ รูปแบบการนิเทศภายในแก่ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ มีความเห็นตรงกัน โดยต้องการให้สถานศึกษา จัดการนิเทศภายในตามองค์ประกอบของรูปแบบการ

นิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร ในการดำเนินการ นิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูควรนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ดำเนินการ ในการนิเทศภายในทุกด้าน

พิบูลชัย ศรีเข้ม (2553) การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศ ภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ต่อสภาพและปัญหา การนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 จำนวน 103 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 28 คน รองผู้อำนวยการ 75 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 65 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97 สถิติ ในการใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า F และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffé ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 3. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็น ต่อสภาพและ ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกัน 4. ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพ และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกัน 5. ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกัน

ชาติชาย แสนบัวคำ (2554) การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของ โรงเรียนบ้านหนองกุง ธนสารโสภณ อำเภอภูเวียง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5 การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการนิเทศภายในความ ต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการนิเทศภายใน และแนวทางพัฒนาการนิเทศภายใน ของโรงเรียนบ้านหนองกุงธนสารโสภณกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนบ้านหนองกุง ธนสาร 1 คน ผู้บริหารโรงเรียนใกล้เคียง 1 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านหนองกุง ธนสาร จำนวน 15 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้น รวมทั้งสิ้น 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้วิจัย แบบบันทึกการศึกษา

พัชรินทร์ ช่วยศิริ (2554) การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัด ประดู่ฉิมพลี การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในและปัญหา ข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความ ช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ด้านการพัฒนาทักษะการท างานกลุ่ม ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการ พัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า 1. การดำเนินงานนิเทศภายใน ของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีการ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และให้การสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีการพัฒนาให้ครูมีทักษะการทำงานกลุ่ม เข้าใจบทบาท ของตน รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างการบริหารงาน 3) ด้านการพัฒนา วิชาชีพ มีการอบรมครูเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพทั้งด้านเทคนิคการสอนและการส่งเสริมให้มีทัศนาคติที่ดี ต่อวิชาชีพครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และการจัดการประชุมอบรม ติดตามและประเมินหลักสูตร และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการดำเนินงานให้ครูนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการใน ชั้นเรียนไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ 2. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการินเทศ ภายใน 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ขาดคนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการนิเทศ ภาระงานของผู้นิเทศมีมาก ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการ นิเทศ ควรให้การอบรมกับผู้ที่จะต้องทำหน้าที่นิเทศ จัดประชุมเพื่อติดตามผลการนิเทศ 2) ด้าน การพัฒนาทักษะการท างานกลุ่ม มีความแตกต่างกันทางความคิดของครู ครูมีภาระงานมาก ควรลด ภาระงานของครู ควรส่งเสริมให้ครูยอมรับฟังความคิดของคนส่วนใหญ่ 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ขาดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีความหลากหลายและไม่ตรงกับความต้องการ ควรจัดกิจกรรมพัฒนา วิชาชีพที่มีความหลากหลายและควรส่งเสริมทักษะการเขียนเชิงวิชาการให้กับครู 4) ด้านการพัฒนา หลักสูตร ขาดความรู้และประสบการณ์ของครูในการจัดทำหลักสูตรใหม่ บุคลากรในบางกลุ่มสาระ ขาดแคลน ควรจัดอบรมและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรแก่ครูและจัดสรรบุคลากรให้ เหมาะสม และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ขาดความรู้ด้านเทคนิคการวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูควรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดทำวิจัยที่ถูกต้องแก่ครู

หะมะสูดิง มามะ (2556) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลาจำแนกตามเพศ ตำแหน่งและวุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียนต่างกันโดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัชฎาภรณ์ อัมพลพ (2557) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับ คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านจัดการเรียนการสอน ด้านประเมินผลการสอน และ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนแนวทางการพัฒนาดำเนินงานการนิเทศภายใน พบว่า ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร ควรส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้เป็นสื่อในกิจกรรมการเรียนการสอน ควรส่งเสริมให้ประเมินผลตามสภาพจริง ควรจัดสรรงบประมาณในการอบรม ควรให้ครูรับผิดชอบงานตามความถนัด ความสามารถ ควรเป็นผู้ที่ประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนด ควรจัดให้มีการมอบเกียรติบัตร รางวัลแก่ครูผู้มีผลงานดีเด่นในแต่ละด้าน เช่น การสอนการประพฤติตน การปฏิบัติงาน เป็นต้น

ปนัดดา ศิริพัฒนกุลนิตย์ (2558) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัย พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และด้านการพัฒนาหลักสูตร เรียงตามค่าเฉลี่ยน้อยไปมาก ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

กัส (Gus, 1973) ได้รายงานการวิจัยของสมาคมเพื่อพัฒนาการนิเทศและหลักสูตรรัฐอินเดียนา ในปี 1961 เกี่ยวกับหน้าของศึกษานิเทศก์ สรุปว่า ศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ทำหน้าที่จัด ห้องสมุดและโสตทัศนูปกรณ์ ให้คำแนะนำทางวิชาชีพและช่วยเหลือครูปรับปรุงหลักสูตร ตรวจ แบบเรียน ทดสอบและประเมินผล ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับครูและพบว่า ศึกษานิเทศก์ได้ ช่วยเหลือครูในด้านต่อไปนี้มากที่สุด คือ ช่วยครูใหม่ปรับปรุงห้องเรียนให้คำปรึกษาแก่ครูเป็น รายบุคคล และเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนแนะแนวเพื่อบำรุงขวัญครู นอกจากนี้ยัง พบว่าศึกษานิเทศก์ช่วยเหลือครูในด้านต่อไปนี้น้อยที่สุด ประเมินผลงานของครู ทำงานธุรการ รายงาน และเก็บรักษาบันทึกต่าง ๆ

เรวิส (Rawis, 1973) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษากิจกรรมการรับรู้ด้านการนิเทศ การศึกษาของครูในรัฐจอร์เจีย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูในจอร์เจีย โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูที่ทำการสอนในโรงเรียนรัฐบาลในระหว่างปี ค.ศ. 1970-1971 จำนวน 309 คน พบว่า ครูมีความต้องการให้มีการนิเทศมากกว่าในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบความต้องการนิเทศกับความต้องการการปรับปรุงการเรียนการสอนและความต้องการนิเทศให้มีการ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรไม่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญ ครูต้องการให้มีการนิเทศที่มุ่งส่งเสริม มนุษย์สัมพันธ์

การนิเทศในด้านการแนะนำความก้าวหน้าในอาชีพครูน้อยกว่าด้านอื่น ทำให้ความ ต้องการแตกต่างกัน คือ สถานภาพของครู ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ด้านการสอน ครูผู้หญิงมีความต้องการการนิเทศมากกว่าครูชาย ครูที่มีการศึกษาสูงมีความต้องการด้านการนิเทศการศึกษาครู ที่การศึกษาต่ำกว่า ครูมีความต้องการนิเทศแบบให้ความช่วยเหลือมากกว่าการควบคุม กล่าวคือ ศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้แนะนำด้านหลักสูตรการสอนให้คำปรึกษาและช่วยเหลือปรับปรุงมีมนุษย์ สัมพันธ์ครูระดับประถมศึกษามีความต้องการการนิเทศการศึกษามากกว่า

ลี (Lee, 2009) ได้วิจัยเรื่อง “พฤติกรรมในการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนทางตะวันออกเฉียงใต้ของรัฐนิวเม็กซิโก” กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูใหญ่และครูโรงเรียน ประถมศึกษากับครูใหญ่และครูเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจับพบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา มุ่งให้ครูใหญ่คำนึงถึงสัมพันธภาพในคณะครูมากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มุ่งให้ครูใหญ่คำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนมากกว่าด้านอื่น ๆ

3. ครูโรงเรียนประถมศึกษา ต้องการให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการนิเทศ ภายในโรงเรียนซึ่งผู้นิเทศต้องมีความรู้ และความเข้าใจขอบข่ายความรับผิดชอบพร้อมเข้าใจบทบาท หน้าที่ตนเองให้ชัดเจนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลดีตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา อันจะเกิดผลกระทบ ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

เจอรัน (ศรีสุดา แสงพันธ์, 2550, อ้างอิงจาก Jerun.n.d.: 604) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทที่ คาดหวังของผู้นิเทศในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนอกระบบโรงเรียนที่ทำงานเป็นทีมและรายบุคคล โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาว่า เป็นการให้บริการด้านการนิเทศการศึกษาและจะเป็นการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาแบบนอกระบบโรงเรียนได้ดีที่สุด โดยศึกษาจากกลุ่มศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่และครู ในรัฐโคโลราน่า ผลการวิจัยพบว่าการให้บริการและให้ความ ช่วยเหลือต้องมาก่อน การพบปะกับผู้นิเทศการศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญมากทั้งนี้เพื่อจะได้ปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและครูยังให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องที่จะให้ผู้นิเทศการศึกษาช่วย สร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน

มูรานกิ (มนตรี สิริทัตสุนทร, 2550, อ้างอิงจาก Murangi, 1996) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศการสอนในนามิเบีย การศึกษาของครูในมัธยมศึกษาและการยอมรับในการนิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับในการนิเทศการสอนของครูมีการยอมรับน้อยครูไม่ได้รับการนิเทศ ครูขาดโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ครูมีความรู้สึกต้องการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะเทคนิค การนิเทศการสอนครูและศึกษานิเทศก์รู้สึกว่าการนิเทศมีความจำเป็น จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

การศึกษาค้นคว้าที่กล่าวมา ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศจะเห็นได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการ บริหารงานของโรงเรียนที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ทั้งนี้เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครู ภายในโรงเรียน สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบและประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายการ ดำเนินงานที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนในการ ดำเนินงานที่ดี เพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้

2.4 สรุปแนวคิดเพื่อนำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย แนวคิด และทฤษฎีที่นำมาทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผู้วิจัยจึงได้กรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรต้น (ndependent variables) ได้แก่

1) เพศ

1.1 เพศชาย

1.2 เพศหญิง

2) ประสบการณ์ในการสอน

2.1 ต่ำกว่า 5 ปี

2.2 5-10 ปี

2.3 11-15 ปี

2.4 มากกว่า 15 ปี

3) ขนาดของสถานศึกษา

3.1 ขนาดเล็ก

3.2 ขนาดกลาง

3.3 ขนาดใหญ่

3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ

ตัวแปรตาม คือ การนิเทศตามแนวคิดของกลิคแมน: กอร์ดอน และรอส: กอร์ดอน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน: กอร์ดอน และรอส: กอร์ดอน ดังนี้

2.4.1 ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง

2.4.1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง หมายถึง การดำเนินงานแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงาน ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการช่วยเหลือครูโดยตรง ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ของสถานศึกษาที่เป็นอยู่ในสภาพปัจจุบัน ที่ยังเป็นปัญหา โดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อกำหนดจุดหมายของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา

2.4.1.2 การวางแผนด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง หมายถึง การกำหนด ทางเลือกเพื่อใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการช่วยเหลือครูโดยตรง โดยการมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยการจัดทำโครงการและปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.4.1.3 การปฏิบัติการนิเทศด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง หมายถึง การ ดำเนินงานโดยการลงมือปฏิบัติตามแผนงาน โครงการนิเทศภายในสถานศึกษาในการช่วยเหลือครูโดยตรงในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความห่วงใยและช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่เป็นอยู่ตามระยะเวลาที่กำหนด

2.4.1.4 การประเมินผลด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง หมายถึง การตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง โดยการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดในขั้นการวางแผน การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และมีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป

2.4.2 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

2.4.2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินงานแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงาน ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการพัฒนาทางวิชาชีพ ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลของ สถานศึกษาที่เป็นอยู่ในสภาพปัจจุบัน ที่ยังเป็นปัญหา โดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อกำหนดจุดหมายของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา

2.4.2.2 การวางแผนด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การกำหนด ทางเลือกเพื่อใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยการมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยการจัดทำโครงการและปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.4.2.3 การปฏิบัติการนิเทศด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินงานโดยการลงมือปฏิบัติตามแผนงาน โครงการนิเทศภายในสถานศึกษาในการการพัฒนาทางวิชาชีพใน

การช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความห่วงใยและช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ โดย คำนึงถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่เป็นอยู่ ตามระยะเวลาที่กำหนด

2.4.2.4 การประเมินผลด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดในขั้นการวางแผน การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ และมีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป

2.4.3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

2.4.3.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่ม หมายถึง การดำเนินงานแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงาน ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการพัฒนาทักษะการท างานกลุ่ม ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลของสถานศึกษาที่เป็นอยู่ในสภาพปัจจุบัน ที่ยังเป็นปัญหา โดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อกำหนดจุดหมายของการดำเนินงานนิเทศ ภายในสถานศึกษา

2.4.3.2 การวางแผนด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การ กำหนดทางเลือกเพื่อใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการพัฒนาทักษะการท างานกลุ่ม โดยการมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูล เพื่อการนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยการจัดทำโครงการและปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา 11

2.4.3.3 การปฏิบัติการนิเทศด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การดำเนินงานโดยการลงมือปฏิบัติตามแผนงาน โครงการนิเทศภายในสถานศึกษาในการการพัฒนา ทักษะการทำงานกลุ่ม ในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความห่วงใยและช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความ ต้องการที่เป็นอยู่ตามระยะเวลาที่กำหนด

2.4.3.4 การประเมินผลด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การ ตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศด้านการพัฒนาทักษะการท างานกลุ่ม โดยการประเมินตามเกณฑ์ ที่กำหนดในขั้นการวางแผน โดยการประเมินผลการท างานร่วมกันเป็นทีม และมีการนำผลการนิเทศ มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป

2.4.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

2.4.4.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การดำเนินงานแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงาน ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาหลักสูตร ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลของ สถานศึกษาที่เป็น

อยู่ในสภาพปัจจุบัน ที่ยังเป็นปัญหา โดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อกำหนดจุดหมายของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา

2.4.4.2 การวางแผนด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การกำหนดทางเลือก เพื่อใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความ ต้องการการพัฒนาทักษะการท างานกลุ่ม โดยการมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการนิเทศ อย่างเป็นระบบ โดยการจัดทำโครงการและปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.4.4.3 การปฏิบัติการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การดำเนินงานโดยการลงมือปฏิบัติตามแผนงาน โครงการนิเทศภายในสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความห่วงใยและช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่เป็นอยู่ ตามระยะเวลาที่ กำหนด

2.4.4.4 การประเมินผลด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดในขั้นการวางแผน โดยการนิเทศติดตามผล และการประเมินผลการใช้หลักสูตร และมีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป

2.4.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

2.4.5.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การดำเนินงานแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงาน ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการด้านการวิจัยในชั้นเรียน ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลของสถานศึกษาที่เป็นอยู่ในสภาพปัจจุบัน ที่ยังเป็นปัญหา โดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อกำหนดจุดหมายของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา

2.4.5.2 การวางแผนด้านการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึงการกำหนดทางเลือก เพื่อใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยการมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการนิเทศอย่างเป็นระบบโดยการจัดทำโครงการและปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.4.5.3 การปฏิบัติการนิเทศด้านการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การกำหนด ทางเลือกเพื่อใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยการมีส่วนร่วมของครูในการใช้ข้อมูลเพื่อการนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยการจัดทำโครงการและปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.4.5.4 การประเมินผลด้านการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การตรวจสอบหรือประเมินผลการนิเทศด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดในขั้นการวางแผน โดยการนิเทศติดตามผล การประเมินผล และมีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการ นิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผู้วิจัยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยได้เสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2559 ประชากรครูในโรงเรียนจำนวน 2,054 คน จากโรงเรียนจำนวน 52 โรงเรียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2559 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) กำหนดความ คลาดเคลื่อนที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิธีสุ่มตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 324 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาด ของสถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	495	78
ขนาดกลาง	816	129
ขนาดใหญ่	234	37
ขนาดใหญ่พิเศษ	509	80
รวม	**2,054**	**324**

ที่มาของประชากร : ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาประจำปีการศึกษา 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่ง ออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ตามกรอบแนวคิดของ กลิคแมน;กอร์ดอน;และ รอส-กอร์ดอน (Glickman;Gordon & RossGordon) ซึ่งครอบคลุมงานทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers)
2. การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development)
3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)
4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรการส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert Scales) และกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

3.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม

การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นกระบวนการสร้างข้อคำถามตามประเด็นที่กำหนดขึ้นภายในของเขตหรือกรอบของตัวแปรแต่ละด้าน ที่ได้กำหนดไว้ในนิยามศัพท์ของตัวแปรด้านนั้น โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อกำหนดขอบเขตและกรอบแนวคิดแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. สร้างข้อคำถามตามกรอบประเด็นที่กำหนด โดยแต่ละด้านและแต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตรการส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ประมาณค่า 5 ระดับ จนได้ข้อคำถามครบถ้วนตามกรอบเนื้อหาที่กำหนดไว้ในนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ศึกษา แล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.3.2 การตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดำเนินการดังต่อไปนี้

นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูต

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

R หมายถึง คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

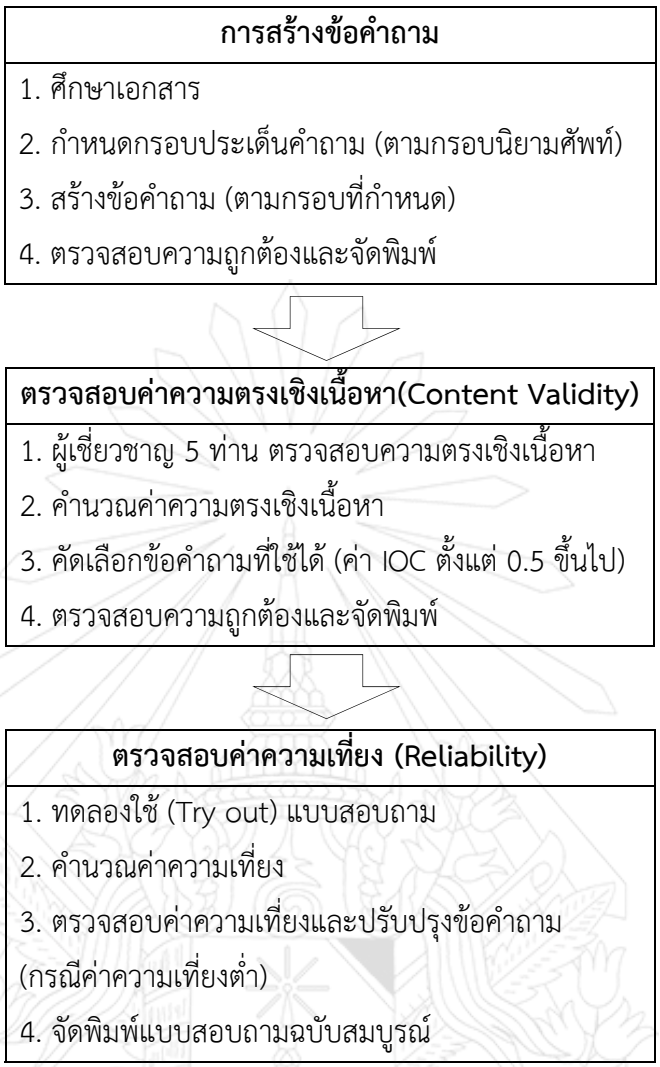
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

– 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่ได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ค่า .5 ขึ้นไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้แบบสอบถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 จึงถือว่าแบบสอบถามดังกล่าว มีความตรงเชิงเนื้อหาในระดับที่ยอมรับได้ทุกข้อ

3.3.3 การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) เป็นกระบวนการตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามเพื่อการยืนว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ สามารถวัดได้แม่นยำตามเกณฑ์วัดที่กำหนด ดำเนินการดังต่อไปนี้

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทำการทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จึงนำผลมาทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จากการทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของคอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficent) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 96) ได้ค่าระดับความที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .983 (ภาคผนวก ค หน้า 134) ซึ่งค่าดังกล่าวนี้จะเป็นตัวบ่งบอกถึงความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ผลการวิเคราะห์ในกระบวนการนี้ได้ค่าความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

จากขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนภาพขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ ดังแสดงในภาพที่ 2



แผนภูมิที่ 3.1 แสดงขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ทำเรื่องขออนุญาตทำวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3.4.2 ส่งแบบสอบถามไปยังครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยส่งทางไปรษณีย์ ส่วนโรงเรียนที่อยู่ใกล้ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งด้วยตนเอง

3.4.3 การเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยวิธีการส่งกลับทางไปรษณีย์ส่วนโรงเรียนที่อยู่ใกล้ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด จำนวน 324 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้วิจัยได้แยกการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลักษณะของแบบสอบถามดังนี้

3.5.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอเป็นตาราง แล้วรายงานเป็นความเรียง

3.5.2 บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวมแล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเทียบเกณฑ์ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ช่วง (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 11) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้สถิติที (t-test)

3.5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สถิติเอฟ (F-test) กรณีทำการทดสอบ F-test แล้วพบความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's test)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

3.6.1.1 ความถี่ (Frequency)

3.6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) (%)

3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$: Mean)

3.6.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. : Standard Deviation)

3.6.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

3.6.2.1 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

3.6.2.2 หาดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Consistency)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.6.3.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติที (t-test)

3.6.3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติเอฟ (F-test)

3.6.3.2 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé's test)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน

4.4 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน จำแนกตามเพศ

4.5 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ขั้นของความอิสระ
MS	แทน	ผลบวกค่าเฉลี่ยกำลังสอง
F	แทน	ค่าที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ F
t	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t
Sig.	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นครูในโรงเรียน จำนวน 324 คน ได้รับคืน 100 เปอร์เซ็นต์ ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	130	40.12
2. หญิง	194	59.88
รวม	**324**	**100.00**
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	105	32.41
2. 10 - 20 ปี	79	24.38
3. มากกว่า 20 ปี	140	43.21
รวม	**324**	**100.00**
ขนาดของสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก	78	24.07
2. ขนาดกลาง	129	39.82
3. ขนาดใหญ่	37	11.42
4. ขนาดใหญ่พิเศษ	80	24.69
รวม	**324**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 324 คน เป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 40.12 เพศหญิง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 59.88 มี ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.41 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.38 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 43.21 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.07 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 39.82 โรงเรียนขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.42 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.69

4.3 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ตามแนวคิดของ กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon & Ross Gordon) ที่ได้จัดขอบข่ายงานนิเทศของสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยรวม

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยรวม

บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา	ระดับบทบาท		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.98	.70	มาก
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.16	.60	มาก
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.04	.69	มาก
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.90	.80	มาก
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.94	.79	มาก
รวม	**3.98**	**.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = .60) รองลงมาคือด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = .69) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = .80)

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	ระดับบทบาท		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.12	.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู	3.98	.70	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู	4.10	.71	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนการสอน	4.12	.76	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตำราเอกสารหนังสือต่าง ๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้า	3.82	.71	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ	4.07	.66	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการคุมชั้นเรียนและการแก้ปัญหา	4.01	.73	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน	4.02	.71	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลสรุปการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของครู	4.02	.74	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ด้วยวิธีนิเทศแบบต่าง ๆ เช่น การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน	3.85	.86	มาก
รวม	**3.98**	**.68**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = .68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = .71) และข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = .76) รองลงมาคือข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู ($\overline{X}$ = 4.10, S.D.=.71) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตำราเอกสารหนังสือต่าง ๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้า ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = .71)

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	ระดับบทบาท		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม	4.24	.69	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีด้านความรู้ ความเข้าใจในหลักการและเทคนิคการสอนในวิชาที่สอน	4.16	.70	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.10	.65	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพให้แก่ครู	4.09	.72	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.12	.73	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในสาขาอื่นที่เกี่ยวกับการสอนแก่ครู	4.05	.78	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	4.12	.70	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูรู้จักใช้สื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.06	.85	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้ครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.05	.70	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.08	.70	มาก
รวม	**4.16**	**.60**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = .69) รองลงมาคือข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีด้านความรู้ ความเข้าใจในหลักการและเทคนิคการสอนในวิชาที่สอน ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = .70) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในสาขาอื่นที่เกี่ยวกับการสอนแก่ครู ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = .78) และข้อที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = .70)

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	ระดับบทบาท		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจวิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่มและบทบาทของสมาชิกภายในกลุ่ม	4.04	.74	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.07	.72	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน	3.90	.86	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันในกลุ่ม	3.95	.83	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	4.00	.77	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้สื่อสารกันอย่างเปิดเผย	3.94	.93	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูประเมินผลงานของตนเองเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น	4.09	.87	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	4.00	.86	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมแสดงความยินดีและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู	4.07	.83	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการร่วมคิด ร่วมทำงานกันเป็นทีม	4.03	.83	มาก
รวม	**4.03**	**.69**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = .69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูประเมินผลงานของตนเองเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = .87) รองลงมาคือข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = .72) และข้อที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมแสดงความยินดีและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = .83) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = .86)

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระดับบทบาท		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสมให้แก่ครู	3.82	1.03	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรให้แก่ครู	4.00	.77	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตร	4.04	.69	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้	4.11	.67	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.02	.72	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น และชุมชน	4.00	.77	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	4.01	.74	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศติดตามผล และประเมินผลการใช้หลักสูตร	3.92	.77	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	4.02	.74	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.98	.74	มาก
รวม	**3.90**	**.80**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = .80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้ ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = .67) รองลงมาคือข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = .67) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสมให้แก่ครู ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 1.03)

4.3.6 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	ระดับบทบาท		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน	3.94	.79	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	3.83	.85	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	3.62	.96	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำแก่ครูและมีส่วนร่วมในการวิจัย	3.71	.95	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหางบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	3.73	1.02	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยอย่างต่อเนื่อง	3.87	.85	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูมีการจัดทำแผนงานโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.90	.86	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการการวิจัยที่เหมาะสม	3.87	.91	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.90	.87	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	3.94	.92	มาก
รวม	**3.94**	**.79**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = .79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = .79) และข้อที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = .92) รองลงมาคือข้อที่ 7 ผู้บริหาสถานศึกษาจัดให้ครูมีการจัดทำแผนงานโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = .86) และข้อที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = .87) และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = .96)

4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ

4.4.1 ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ โดยรวม

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา	ชาย			หญิง		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.05	.68	มาก	3.94	.68	มาก
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.22	.57	มาก	4.12	.62	มาก
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.07	.68	มาก	4.01	.70	มาก
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.02	.72	มาก	3.83	.84	มาก
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.02	.73	มาก	3.88	.83	มาก
รวม	**4.07**	**.58**	**มาก**	**3.91**	**.68**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศชาย โดย รวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = .58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = .57) รองลงมาคือด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = .68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = .72) และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = .73)

ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศหญิง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = .68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = .62) รองลงมาคือด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = .70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = .68)

4.4.2 เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ โดยรวม

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.05	.68	3.94	.68	1.506	.758
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.22	.57	4.12	.62	1.493	.683
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.07	.68	4.01	.70	.780	.985
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.02	.72	3.83	.84	1.160	.057
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.02	.73	3.88	.83	1.551	.067
รวม	**4.07**	**.58**	**3.91**	**.68**	**1.063**	**.187**

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

4.4.3 เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน	4.19	.74	4.08	.68	1.439	.062
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	4.12	.68	3.88	.71	2.970	.602
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	4.23	.68	4.01	.72	2.841	.170
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำแก่ครู และมีส่วนร่วมในการวิจัย	4.17	.73	4.09	.78	.948	.775
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหางบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	3.92	.76	3.75	.66	2.200	.485
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยอย่างต่อเนื่อง	4.15	.66	4.03	.66	1.604	.522
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูมีการจัดทำแผนงานโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.08	.77	3.95	.71	1.578	.062
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการการวิจัยที่เหมาะสม	4.08	.71	3.97	.71	1.438	.959
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.06	.70	3.99	.77	.854	.873

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	3.92	.83	3.80	.89	1.192	.563
รวม	**4.05**	**.68**	**3.94**	**.68**	**1.506**	**.758**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ไม่แตกต่างกัน

4.4.4 เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม	4.32	.66	4.19	.71	1.601	.931
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีด้านความรู้ ความเข้าใจในหลักการ และเทคนิคการสอนในวิชาที่สอน	4.22	.71	4.11	.69	1.390	.151
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.10	.63	4.09	.67	.097	.441
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพให้แก่ครู	4.11	.69	4.08	.74	.373	.320
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.23	.71	4.04	.73	2.324	.194
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในสาขาอื่นที่เกี่ยวกับการสอนแก่ครู	4.25	.72	3.92	.78	3.911	.618
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	4.20	.65	4.07	.73	1.668	.493
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูรู้จักใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.15	.79	4.00	.88	1.534	.796
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้ครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.12	.65	4.01	.74	1.480	.962

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.13	.66	4.05	.72	1.003	.708
รวม	**4.22**	**.57**	**4.12**	**.62**	**1.493**	**.683**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

4.4.5 เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจวิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่มและบทบาทของสมาชิกภายในกลุ่ม	4.10	.72	3.99	.75	1.252	.273
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.12	.67	4.04	.75	.909	.766
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน	3.95	.80	3.87	.90	.923*	.047
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันในกลุ่ม	4.01	.79	3.91	.86	1.012	.364
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	4.02	.78	3.99	.76	.385	.446
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้สื่อสารกันอย่างเปิดเผย	4.14	.85	3.81	.96	3.117	.087
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูประเมินผลงานของตนเองเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น	4.23	.76	3.99	.93	2.458	.344
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	4.05	.80	3.96	.90	.971	.210
9. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมแสดงความยินดีและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู	4.12	.80	4.04	.86	.866	.949

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการร่วมคิด ร่วมทำงานกันเป็นทีม	4.04	.81	4.02	.84	.190	.827
รวม	**4.07**	**.68**	**4.01**	**.71**	**.780**	**.985**

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.6 เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสมให้แก่ครู	3.95	.94	3.74	1.07	1.851*	.013
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรให้แก่ครู	4.08	.71	3.94	.80	1.536	.194
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตร	4.08	.65	4.02	.71	.725	.862
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้	4.21	.61	4.04	.70	2.203	.715
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.10	.70	3.97	.73	1.602	.943
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น และชุมชน	4.05	.69	3.97	.81	.978	.053
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	4.02	.70	4.01	.77	.122	.601
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศติดตามผลและประเมินผลการใช้หลักสูตร	4.00	.70	3.87	.81	1.516*	.012

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
9. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	4.07	.68	3.98	.78	1.071	.376
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.08	.69	3.92	.76	2.001	.364
รวม	**4.02**	**.72**	**3.83**	**.84**	**1.160**	**.057**

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสมให้แก่ครู และข้อที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศติดตามผล และประเมินผลการใช้หลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.7 เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน	3.99	.74	3.91	.81	.915*	.043
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	3.90	.80	3.79	.89	1.178 *	.022
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	3.69	.89	3.58	1.00	1.085*	.037
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำแก่ครูและมีส่วนร่วมในการวิจัย	3.76	.95	3.68	.95	.757	.950
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหางบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	3.78	1.01	3.69	1.03	.742	.878
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยอย่างต่อเนื่อง	3.95	.75	3.81	.91	1.417**	.006
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูมีการจัดทำแผนงานโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.97	.78	3.86	.91	1.115	.130
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการการวิจัยที่เหมาะสม	3.94	.83	3.82	.96	1.153	.161
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.03	.81	3.81	.91	2.196	.102

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	4.05	.87	3.86	.95	1.907	.371
รวม	**4.02**	**.73**	**3.88**	**.83**	**1.551**	**.067**

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.5 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

4.5.1 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	น้อยกว่า 10 ปี		10 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี				
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.			
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.02	.73	4.06	.55	3.91	.70	3.98	.68	มาก
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.20	.52	4.27	.61	4.08	.65	4.16	.60	มาก
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.10	.62	4.21	.64	3.88	.75	4.03	.69	มาก
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.96	.74	4.07	.70	3.76	.87	3.90	.80	มาก
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.96	.81	4.09	.72	3.84	.81	3.94	.79	มาก
รวม	**4.01**	**.67**	**4.07**	**.56**	**3.89**	**.67**	**3.98**	**.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = .65) กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = .56) รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = .67) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .67)

ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = .52) รองลงมาคือด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = .62) และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = .74) และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = .81)

ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = .56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = .61) รองลงมาคือด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = .64) และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = .55)

ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = .65) รองลงมาคือด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = .70) และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\overline{X}$ = 3.76, S.D. = .87)

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	1.267	2	.634	1.378	.254
	ภายในกลุ่ม	147.656	321	.460		
	รวม	**148.923**	**323**			
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.942	2	.971	2.692	.069
	ภายในกลุ่ม	115.801	321	.361		
	รวม	**117.743**	**323**			
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	6.101	2	3.050	6.536**	.002
	ภายในกลุ่ม	149.809	321	.467		
	รวม	**155.910**	**323**			
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	5.251	2	2.626	4.226*	.015
	ภายในกลุ่ม	199.436	321	.621		
	รวม	**204.688**	**323**			
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	3.347	2	1.674	2.690	.069
	ภายในกลุ่ม	199.729	321	.622		
	รวม	**203.076**	**323**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.814**	**2**	**.907**	**2.185**	**.114**
	ภายในกลุ่ม	**133.239**	**321**	**.415**		
	รวม	**135.052**	**323**			

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\overline{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.10	**4.21**	**3.88**
น้อยกว่า 10 ปี	4.10	-	-.11	.22*
10 - 20 ปี	4.21	-	-	.33*
มากกว่า 20 ปี	3.88	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า มี 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\overline{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.96	**4.07**	**3.76**
น้อยกว่า 10 ปี	3.96	-	-.11	.20
10 - 20 ปี	4.07	-	-	.31*
มากกว่า 20 ปี	3.76	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

4.5.2 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา								$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ				
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.			
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.15	.54	3.83	.80	3.91	.41	4.10	.64	3.98	.68	มาก
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.31	.43	4.07	.73	3.93	.43	4.28	.54	4.16	.60	มาก
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.15	.54	3.98	.82	3.82	.43	4.09	.69	4.03	.69	มาก
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.17	.47	3.74	.97	3.81	.53	3.94	.79	3.90	.80	มาก
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.05	.58	3.79	.93	3.96	.51	4.06	.81	3.94	.79	มาก
รวม	**4.10**	**.47**	**3.85**	**.77**	**3.93**	**.34**	**4.08**	**.65**	**3.98**	**.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = .65) ขนาดของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนขนาดเล็ก ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = .57) รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = .65) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนขนาดกลาง ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = .77)

ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = .47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = .43) รองลงมาคือด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = .47) และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = .58)

ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = .77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = .73) รองลงมาคือด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = .82) และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\overline{X}$ = 3.74, S.D. = .97)

ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = .34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = .51) รองลงมาคือด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = .43) และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = .53)

ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = .55) รองลงมาคือด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = .64) และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = .79)

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	6.483	3	2.161	4.855**	.003
	ภายในกลุ่ม	142.439	320	.445		
	รวม	**148.923**	**323**			
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	5.935	3	1.978	5.662**	.001
	ภายในกลุ่ม	111.808	320	.349		
	รวม	**117.743**	**323**			
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	3.399	3	1.133	2.378	.070
	ภายในกลุ่ม	152.510	320	.477		
	รวม	**155.910**	**323**			
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	9.353	3	3.118	5.107**	.002
	ภายในกลุ่ม	195.335	320	.610		
	รวม	**204.688**	**323**			
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	4.789	3	1.596	2.576	.054
	ภายในกลุ่ม	198.287	320	.620		
	รวม	**203.076**	**323**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**4.304**	**3**	**1.435**	**3.511***	**.016**
	ภายในกลุ่ม	**130.749**	**320**	**.409**		
	รวม	**135.052**	**323**			

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 3 ด้าน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$\overline{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.15	**3.83**	**3.91**	**4.10**
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.15	-	.32*	.24	.05
โรงเรียนขนาดกลาง	3.83	-	-	-.08	-.27
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.91	-	-	-	-.19
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4.10	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการ ศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$\overline{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.31	**4.07**	**3.93**	**4.28**
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.31	-	.24*	.38*	.03
โรงเรียนขนาดกลาง	4.07	-	-	.14	-.21
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.93	-	-	-	-.35*
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4.28	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$\overline{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.17	**3.74**	**3.81**	**3.94**
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.17	-	.43*	.36	.23
โรงเรียนขนาดกลาง	3.74	-	-	-.07	.03
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.81	-	-	-	-.13
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3.94	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการพัฒนาหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,054 คน จากโรงเรียนจำนวน 52 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิธีสุ่มตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ตามกรอบแนวคิดของ กลิคแมน;กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman ; Gordon & RossGordon) ซึ่งครอบคลุมงานนิเทศภายในสถานศึกษาทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จำนวน 50 ข้อ นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.983 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ ที (t-test) ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติ เอฟ (F-test) การวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 324 คน เป็นครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยเป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 40.12 เพศหญิง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 59.88 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.41 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.38 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 43.21 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.07 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 39.82 โรงเรียนขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.42 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.69

5.1.2 บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ รองลงมาคือด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนาหลักสูตร และสามารถสรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

5.1.2.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตำราเอกสารหนังสือต่าง ๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้า

5.1.2.2 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีด้านความรู้ ความเข้าใจในหลักการและเทคนิคการสอนในวิชาที่สอน และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในสาขาอื่นที่เกี่ยวกับการสอนแก่ครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้ครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน

5.1.2.3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูประเมินผลงานของตนเองเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาร่วมกันและ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมแสดงความยินดีและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน

5.1.2.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแสวงหาข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตรและข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสมให้แก่ครู

5.1.2.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูมีการจัดทำแผนงานโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู

5.1.3 เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาแตกต่างกับครูเพศหญิง

5.1.4 เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี และด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

5.1.5 เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ และด้านการพัฒนาหลักสูตร ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการศึกษาครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ทั้งนี้เป็นอาจเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากได้รับการศึกษาสูง ได้รับการอบรมในด้านต่าง ๆ อยู่เป็นประจำจึงมีส่วนทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหาร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถในมาใช้ในกระบวนการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารมีความสำคัญในการดำเนินการด้านนี้ ผู้บริหารจึงมีความตระหนักในความสำคัญในการนิเทศภายในของสถานศึกษาเป็นอย่างดี ทำให้บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นรา ธำรงสุข** ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการของครูในการนิเทศภายในจากผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า ความต้องการของครูในการนิเทศภายในจากผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รัชฎาภรณ์ อัมพลพ** ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ รองลง

มาคือด้านการพัฒนาบุคลากร และการดำเนินงานนิเทศภายในที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นอาจเพราะ การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริม สนับสนุน และมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถของครูผู้สอน ส่งผลให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์รูปแบบการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ อีกทั้งผู้บริหารยังส่งเสริม และสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานดังกล่าวให้แก่ครูผู้สอน จึงทำให้การดำเนินการดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุชาดา เคหัง** ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของการนิเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กรวีร์ เกษบรรจง** ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.1.2 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นอาจเพราะผู้ประกอบวิชาชีพครู จำเป็นต้องพัฒนาตนเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึก หรือทัศนคติทางบวกในการ จัดการกับการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการปรับปรุงตนเอง โดยแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาอย่างรอบด้าน อันจะส่งผลต่อผู้เรียนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พิมพร แคล้วคลาด** ได้วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระนอง พบว่า โดยรวมทั้ง 12 มาตรฐาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิจัยของ **ปนัดดา ศิริพัฒนกุลนิตย์** ได้วิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัย พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นอาจเพราะ ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนหมุนเวียนปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ แบ่งงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ อย่างชัดเจน สร้างให้กลุ่มมีทัศนคติที่ดีต่องาน เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิ์ภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปนัดดา ศิริพัฒนกุลนิตย์** ได้วิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัย พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บูชิตา จันทร์สิงค์**โท ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 บทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากรและบทบาทในการสร้างขวัญของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นอาจเพราะการบริหารจัดการหลักสูตรเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการให้การพัฒนาและการใช้หลักสูตรของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งควรครอบคลุมทั้งในเรื่องการวางแผนหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้การนิเทศติดตามหลักสูตร และการประเมินหลักสูตร ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์** ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การปฏิบัติงาน นิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ด้านการพัฒนากลุ่ม ด้านการฝึกอบรมครู ประจำการและด้านช่วยเหลือครูโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พิทักษ์ แก้วในเมฆ** ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติการบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่การเตรียมความพร้อมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาการดำเนินการ ใช้หลักสูตรและการประเมินผลหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สาริสา ปราเมต** ได้วิจัยเรื่องบทบาทการบริหารหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพร้อมใช้หลักสูตร จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกบบทบาทการบริหารหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพร้อมใช้หลักสูตร จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีการปฏิบัติมาก

5.2.1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นอาจเพราะ การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจาการเรียนการสอนโดยให้ครูได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร ซึ่งการใช้กระบนการวิจัยเป็นกระบวนการที่สามารถช่วยพัฒนาปรับปรุงการสอนของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รัชฎาภรณ์ อัมพลพ** ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในด้านการประเมินผลการสอน พบว่าผู้บริหารปฏิบัติด้านนี้ในระดับมาก กล่าวคือผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนา ปรับปรุงการสอนของตนเอง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เรียนรู้วิธีการประเมินผลงานของตนเอง สังเกตการสอนและการนำเสนอผลการสังเกตการสอน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่ครู

5.2.2 บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การนิเทศภายในของสถานศึกษาได้มีการกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน ซึ่งกำหนด กำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้ชัดเจน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักเห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และการนิเทศภายในถือเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้เกิดการร่วมมือช่วยเหลือกันของบุคลากรในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นรา ธำรงสุข** ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการของครูในการนิเทศภายในจาก ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า ความต้องการของครูในการนิเทศภายในจากผู้บริหารเมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการสอน และขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **หะมะสูดิง มามะ** ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและวุฒิการศึกษาต่างกันโดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.2.3 บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยสามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาที่จะช่วยส่งเสริมครู นักเรียน ที่จะให้ทำการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลไปยังผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **โสภณ ทองจิตร** ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศในโรงเรียนเครือข่ายบางกุ้ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศใน

โรงเรียนเครือข่ายบางกุ้ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บูชิตา จันทร์สิงค์โท** ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.2.4 เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ในการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดใดก็ตาม มักจะมีบทบาทการนิเทศภายในมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับสภาพของโรงเรียนหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ เพื่อจุดมุ่งหมายพัฒนาคุณภาพการศึกษาย่อมมีบทบาทการนิเทศภายในแตกต่างกัน ตามสภาพของสถานศึกษาที่มีความพร้อมและปัญหาที่ไม่เหมือนกัน กล่าวคือ โรงเรียนขนาดเล็กได้ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้บุคลากรจากสถานศึกษาอื่นมาช่วย และมีการนิเทศผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความพร้อมเพิ่มประสิทธิภาพตลอดจนคุณภาพของการศึกษาให้สูงขึ้น อีกทั้ง สถานศึกษาขนาดเล็กมีการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในอย่างจริงจังแล้ว แต่ยังขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และขาดการสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนที่ส่วนใหญ่มีฐานะยากจนและไม่อาจช่วยเหลือหรือส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้นัก ทำให้บทบาทหน้าที่การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกบงานวิจัยของ **สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร** ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า สภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปนัดดา ศิริพัฒนกุลนิตย์** ได้วิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัย พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.3.1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง จากผลการวิจัยพบว่าข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตำราเอกสารหนังสือต่าง ๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้าดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตำราเอกสารหนังสือต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนมาให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

5.3.1.2 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่าข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในสาขาอื่นที่เกี่ยวกับการสอนแก่ครู และข้อที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้ครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการเข้าร่วมการอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมให้ครูประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน

5.3.1.3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่าข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีรับฟังความคิดเห็นของทุกคนและมีการยอมรับซึ่งกันและกัน

5.3.1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่าข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสมให้แก่ครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและครูสามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

5.3.1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่าข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรแนะนำ สนับสนุน จัดหาวัสดุ อุปกรณ์เพื่อใช้ในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชนต่อการดำเนินงานการนิเทศการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

5.3.2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กมล บุญประเสริฐ. (2542). **การนิเทศภายในสถานศึกษา**. เอกสารชุดฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา.

กมล ศิริบรรณ.(2539). **เอกสารพัฒนาความรู้การบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาชุดที่ 9/2539**. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

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

กิติมา ปรีดีดิลก. (2532). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้อต้น.** โรงพิมพ์อักษรพิพัฒน์จำกัด. กรุงเทพมหานคร.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2541). **การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ**. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภาลาดพร้าว.

ชารี มณีศรี. (2524). **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ศิลปะบรรณาคาร.

_____. (2538). **การนิเทศการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ศิลปะบรรณาคาร.

_____. (2542). **การนิเทศการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.

ดุสิต ทิวถนอม. (2540). **การนิเทศการศึกษา : หลักการและการปฏิบัติ**. นครปฐม : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง. (2550). **การนิเทศภายในโรงเรียน.สาสน์นิเทศการศึกษา**. ปีที่ 4.

บันลือ พฤกษะวัน. (2537). **การนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

ฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. **คู่มือนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี**. กรุงเทพมหานคร.

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

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2540). **หลักการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภาลาดพร้าว.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2545). **เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ**. นครปฐม : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.

วิชาการ, กรม. (2534). **คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533)**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.

_____. (2544) **การประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา : กรอบและแนวทางการดำเนินงาน**. กรุงเทพมหานคร.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สงัด อุทรานันท์. (2529). **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : มิตรสยาม.

_____. (2530). **การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มิตรสยาม.

อเนก ส่องแสง. (2540). **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์. (2536). **หลักการแนะแนวทางในการจัดการนิเทศภายใน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : รุ่งสาส์นการพิมพ์.

2) วารสาร

สุเทพ เมฆ. (2540). **การนิเทศภายในโรงเรียน.** วารสารการศึกษาเอกชน 7, 70.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2543). **การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา**. วารสารวิชาการ.

3) วิทยานิพนธ์

กมลเทพ ลำเหลือ. (2552). “การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้ที่ทำหน้าที่ การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

กัลยา หอยทอง. (2544). “การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.** ภาคการศึกษาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กำพล วิลยาลัย. (2549). “การศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิณหธาน์ อุปาทัง. (2551). “การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉวีวรรณ พันวัน. (2552). “การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2”. **การศึกษาค้นคว้าอิสระ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ชาติชาย แสนบัวคำ. (2554). “การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนบ้านหนองกุง ธนสารโศภณ อำเภอภูเวียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

นริศรา อุปกรณ์ศิริการ. (2542). “การรับรู้ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการ นิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12”. **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นรา ธำรงสุข. (2548). “การศึกษาความต้องการของครูในการนิเทศภายในจากผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นวลจันทร์ พูลสวัสดิ์. (2546). “การศึกษาความต้องการการนิเทศภายในของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

นันทนา เต่าทอง. (2542). “การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปนัดดา ศิริพัฒนกมลนิตย์. (2558). “การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พิบูลชัย ศรีเข้ม. (2552). “การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). “การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. **สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัตนา เกียรติเกษม. (2545). “ความรู้และการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.

รัตนาภรณ์ วามะสุรีย์. (2550). “การศึกษาการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 1”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วนิดา น้อยมะลิวัน. (2552). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียน ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สายช่อ ทองสุข. (2546). “การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

สดใส ศรีสวัสดิ์. (2546). “การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

หะมะสูติง มามะ. (2556). “บทบาทการนิเทศภายในของผ้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยอิสลามศึกษา.

4) เอกสารอัดสำเนา

อนงค์พร สถิตภาคีกุล. (2543). การวิจัยในชั้นเรียน : เอกสารประกอบการอบรมครู. นครศรีธรรมราช : สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทุ่งใหญ่. (อัดสำเนา).

2. ภาอังกฤษ

1) Books

Glickman Carl D. **Supervision of Instruction A Developmental Approaach**. 2 th. ed. Massachusetts : A Division of Simon and Schuyter, 1990.

Glickman Carl D.(2007). **Supervision and Instructional Leadership : A Developmental.**

Glickman Carl D. S.P & Ross-Gordon, J.M. (2007). **Supervision and Supervision and Curriculum Development**. 135-148. Instructional Leadership : A Develop mental approach. (7 th Ed.). Boston : Allyn & Bacon.

Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York : Mc Graw – Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

การศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์

การศึกษา ปริญญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3. ผศ.ดร.สุขุม พรมเมืองคุณ

การศึกษา ปริญญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานหลักสูตรปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

4. ดร.ประสงค์ เอี่ยมเวียง

การศึกษา ปริญญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19

5. นายชาตรี วงเวียน

การศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองเรือพิทยาคม อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖ โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖
ที่ ศธ ๖๐๑๖ (๒.๓)/๐๔๕ **วันที่** ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๐
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

ด้วย **นางสาวอิสรา พิมคีรี** นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "**บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๙**" โดยมี รศ.ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

(พระครูปริยัติสาทร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖ โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖
ที่ ศธ ๖๐๑๖.(๒.๓)/๐๔๖ **วันที่** ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๐
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์

ด้วย **นางสาวอิสรา พิมศรี** นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๙"** โดยมี รศ.ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

(พระครูปริยัติสาทร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๐๔๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุม พรมเมืองคุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย **นางสาวอิสรา พิมคีรี** นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง**"บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๙"** โดยมี รศ.ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร.๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๐๔๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.ประสงค์ เอี่ยมเวียง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย **นางสาวอิสรา พิมศิริ** นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง**"บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๙"** โดยมี รศ.ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร.๐๔๒-๘๓๔๖๑๖
โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๔)/๐๙๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายชาตรี วงเวียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย **นางสาวอิสรา พิมศิริ** นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง**"บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๙"** โดยมี รศ.ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร.๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ ๖๐๓๖(๒.๓)/ว ๓๘๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๓๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เจริญพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย **นางสาวอิสรา พิมศิริ** นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง"**บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๙**" เพื่อเสนอต่อ คณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ **นางสาวอิสรา พิมศิริ** ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐-๔๒๘๓-๔๖๓๖
โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๙๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out

เจริญพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย **นางสาวอิสรา พิมคีรี** นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๙"** เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try-out ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖
โทรสาร ๐-๔๒๘๓๐-๖๘๖

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบาทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ซึ่งได้จัดขอบข่ายงานนิเทศของสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน คือ 1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2. การพัฒนาทางวิชาชีพ 3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4. การพัฒนาหลักสูตร 5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามแนวคิดของ กลิคแมน ; กอร์ดอน ; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman ; Gordon & Ross Gordon)

3. ผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ที่ปฏิบัติการสอนโดยดำรงตำแหน่งครู และครูผู้ช่วย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น ในการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่กระทบต่อการปฏิบัติงาน และสถานภาพของท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์สำหรับการดำเนินการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในการให้ความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวอิสรา พิมคีรี
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตรวจสอบและพิจารณาข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ 10 - 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดของสถานศึกษา

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก

☐ โรงเรียนขนาดกลาง

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบาทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความเห็นด้วยต่อประเด็นคำถาม โดยเลือกกาในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามนั้น ๆ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

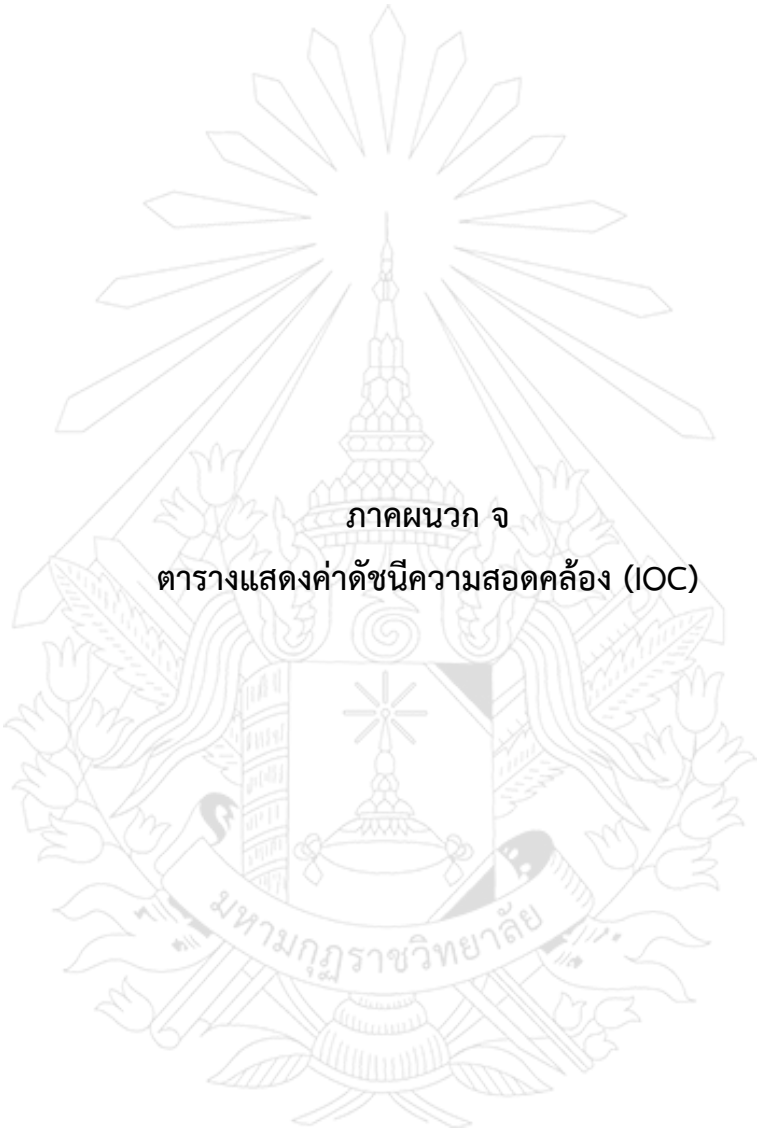
5 หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้น ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้น ในระดับ มาก
3 หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้น ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้น ในระดับ น้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้น ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับบทบาท				
		5	4	3	2	1
ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนการสอน					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตำราเอกสารหนังสือต่าง ๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้า					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการคุมชั้นเรียนและการแก้ปัญหา					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับบทบาท				
		5	4	3	2	1
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลสรุปการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของครู					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ด้วยวิธีนิเทศแบบต่าง ๆ เช่น การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน					
ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ						
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีด้านความรู้ ความเข้าใจในหลักการและเทคนิคการสอนในวิชาที่สอน					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพให้แก่ครู					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในสาขาอื่นที่เกี่ยวกับการสอนแก่ครู					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูรู้จักใช้สื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการประเมินการปฏิบัติงานร่วมกัน					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม						
21.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจวิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่มและบทบาทของสมาชิกภายในกลุ่ม					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาร่วมกัน					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับบทบาท				
		5	4	3	2	1
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันในกลุ่ม					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้สื่อสารกันอย่างเปิดเผย					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูประเมินผลงานของตนเองเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมแสดงความยินดี และเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการร่วมคิดร่วมทำงานกันเป็นทีม					
ด้านการพัฒนาหลักสูตร						
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสมให้แก่ครู					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรให้แก่ครู					
33.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตร					
34.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแสวงหาข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้					
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร					
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น และชุมชน					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับบทบาท				
		5	4	3	2	1
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการประเมินผลการใช้หลักสูตร					
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศติดตามผล และประเมินผลการใช้หลักสูตร					
39.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา					
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษา					
ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน						
41.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน					
42.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู					
43.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู					
44.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำแก่ครูและมีส่วนร่วมในการวิจัย					
45.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหางบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู					
46.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยอย่างต่อเนื่อง					
47.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูมีการจัดทำแผนงานโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
48.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการการวิจัยที่เหมาะสม					
49.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
50.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน					



ภาคผนวก จ
ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตารางการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง									
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำวิธีการและจัดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตำราเอกสารหนังสือต่าง ๆ มาให้ครูศึกษาค้นคว้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการคุมชั้นเรียนและการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลสรุปการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ด้วยวิธีนิเทศแบบต่าง ๆ เช่น การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ									
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีด้านความรู้ ความเข้าใจในหลักการและเทคนิคการสอนในวิชาที่สอน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	−1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในสาขาอื่นที่เกี่ยวกับการสอนแก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูรู้จักใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้ครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	−1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม									
21.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจวิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่มและบทบาทของสมาชิกภายในกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันในกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้สื่อสารกันอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูประเมินผลงานของตนเองเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมแสดงความยินดีและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการร่วมคิด ร่วมทำงานกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการพัฒนาหลักสูตร									
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสมให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตร	+1	+1	−1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศติดตามผลและประเมินผลการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน									
41.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
43.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
44.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำแก่ครูและมีส่วนร่วมในการวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
45.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหางบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
46.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
47.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูมีการจัดทำแผนงานโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
48.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการการวิจัยที่เหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
49.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
50.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ฉ
ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	198.43	676.047	.662	.983
a2	198.43	665.289	.804	.982
a3	198.40	664.317	.845	.982
a4	198.43	668.530	.728	.983
a5	198.47	665.913	.775	.983
a6	198.30	687.666	.512	.983
a7	198.47	677.223	.575	.983
a8	198.30	672.148	.762	.983
a9	198.40	680.800	.735	.983
a10	198.53	669.775	.779	.982
b11	197.93	678.133	.639	.983
b12	198.03	676.378	.716	.983
b13	198.10	682.162	.626	.983
b14	198.27	675.789	.643	.983
b15	198.13	677.775	.660	.983
b16	198.13	678.051	.712	.983
b17	198.13	677.154	.629	.983
b18	198.03	673.689	.797	.982

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b19	198.20	671.821	.814	.982
b20	198.23	672.668	.814	.982
c21	198.17	673.799	.798	.982
c22	198.23	674.392	.707	.983
c23	198.27	680.202	.613	.983
c24	198.37	674.999	.737	.983
c25	198.27	679.306	.640	.983
c26	198.17	671.247	.756	.983
c27	198.27	666.547	.791	.982
c28	198.23	673.909	.849	.982
c29	198.17	681.799	.557	.983
c30	198.20	676.097	.604	.983
d31	198.30	672.700	.700	.983
d32	198.27	674.754	.719	.983
d33	198.20	685.062	.592	.983
d34	198.13	679.844	.655	.983
d35	198.33	677.678	.590	.983
d36	198.30	671.459	.732	.983
d37	198.30	672.148	.762	.983
d38	198.33	674.230	.791	.982
d39	198.23	670.944	.866	.982
d40	198.23	670.875	.868	.982
e41	198.37	677.413	.806	.983
e42	198.43	676.047	.662	.983
e43	198.43	665.289	.804	.982
e44	198.40	664.317	.845	.982
e45	198.43	668.530	.728	.983

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
e46	198.47	665.913	.775	.983
e47	198.50	663.914	.807	.982
e48	198.40	667.214	.775	.982
e49	198.33	666.230	.841	.982
e50	198.23	668.323	.820	.982

ภาคผนวก ช
โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	โรงเรียนเลยพิทยาคม	ใหญ่พิเศษ	158	25
2.	โรงเรียนศรีสงครามวิทยา	ใหญ่พิเศษ	129	20
3.	โรงเรียนหนองบัววิทยาคาร	ใหญ่พิเศษ	124	19
4.	โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร	ใหญ่พิเศษ	98	16
5.	โรงเรียนคำแสนวิทยาสรรค์	ใหญ่	98	16
6.	โรงเรียนเชียงคาน	ใหญ่	78	12
7.	โรงเรียนสุวรรณคูหาวิทยาสรรค์	ใหญ่	58	9
8.	โรงเรียนโนนสังวิทยาคาร	กลาง	62	10
9.	โรงเรียนนาวังศึกษาวิช	กลาง	58	9
10.	โรงเรียนเลยอนุกูลวิทยา	กลาง	63	10
11.	โรงเรียนภูกระดึงวิทยาคม	กลาง	53	8
12.	โรงเรียนจุฬาภรณ์ราชวิทยาลัย เลย	กลาง	52	8
13.	โรงเรียนสันติวิทยสรรค์	กลาง	52	8
14.	โรงเรียนศรีสองรักษ์วิทยา	กลาง	52	8
15.	โรงเรียนหนองหินวิทยาคม	กลาง	50	8
16.	โรงเรียนภูเรือวิทยา	กลาง	49	8
17.	โรงเรียนกุดดินจี่พิทยาคม	กลาง	46	7
18.	โรงเรียนนาด้วงวิทยา	กลาง	40	6
19.	โรงเรียนท่าลี่วิทยา	กลาง	39	6
20.	โรงเรียนภูหลวงวิทยา	กลาง	38	6
21.	โรงเรียนกุดดู่พิทยาคม	กลาง	37	6
22.	โรงเรียนบ้านขามพิทยาคม	กลาง	35	6
23.	โรงเรียนเชียงกลมวิทยา	กลาง	33	5
24.	โรงเรียนหนองสวรรค์วิทยาคาร	กลาง	30	5
25.	โรงเรียนยางหล่อวิทยาคาร	กลาง	27	5
26.	โรงเรียนฝั่งแดงวิทยาสรรค์	เล็ก	31	5

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
27.	โรงเรียนนาอ้อวิทยา	เล็ก	30	5
28.	โรงเรียนผาอินทร์แปลงวิทยา	เล็ก	26	4
29.	โรงเรียนโนนเมืองวิทยาคาร	เล็ก	25	4
30.	โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติฯ หนองบัวลำภู	เล็ก	25	4
31.	โรงเรียนผาสามยอดวิทยาคม	เล็ก	23	4
32.	โรงเรียนเอราวัณวิทยาคม	เล็ก	23	4
33.	โรงเรียนปากชมวิทยา	เล็ก	22	3
34.	โรงเรียนนาแห้ววิทยา	เล็ก	22	3
35.	โรงเรียนเขาแก้ววิทยาสรรพ์	เล็ก	21	3
36.	โรงเรียนวังโพนงามวิทยา	เล็ก	20	3
37.	โรงเรียนเขาหลวงวิทยา	เล็ก	19	3
38.	โรงเรียนธาตุพิทยาคม	เล็ก	18	3
39.	โรงเรียนกุดสะเทียนวิทยาคาร	เล็ก	17	3
40.	โรงเรียนนาแกวิทยา	เล็ก	17	3
41.	โรงเรียนน้ำสวยพิทยาสรรพ์	เล็ก	14	2
42.	โรงเรียนเลยสว่างวิทยาคม	เล็ก	14	2
43.	โรงเรียนหนองเรือพิทยาม	เล็ก	14	2
44.	โรงเรียนนากกอกวิทยาคาร	เล็ก	14	2
45.	โรงเรียนภูซางใหญ่วิทยาคม	เล็ก	13	2
46.	โรงเรียนวังทรายขาววิทยา	เล็ก	13	2
47.	โรงเรียนเซไลวิทยา	เล็ก	13	2
48.	โรงเรียนผาน้อยวิทยาคม	เล็ก	13	2
49.	โรงเรียนคอนสาวิทยา	เล็ก	12	2
50.	โรงเรียนพระแก้วอาสาวิทยา	เล็ก	12	2
51.	โรงเรียนกุงแก้ววิทยาคาร	เล็ก	12	2
52.	โรงเรียนดงมะไฟวิทยาคม	เล็ก	12	2
รวม			**2,054**	**324**

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล : นางสาวอิสรา พิมคีรี

วัน เดือน ปีเกิด : 26 กันยายน 2532

ที่อยู่ปัจจุบัน : 281 หมู่ 6 ตำบลผาน้อย อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

การศึกษา

พ.ศ. 2555 : ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ. 5 ปี) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ประสบการณ์การทำงาน

: ครู โรงเรียนหนองเรือพิทยาคม อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต19