



ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นต้นตาม
ในตัวชี้วัดด้านนิเทศภายในที่การศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัด ส.ส.เขต ก

พญี ตำราวนรวิทย์

		371.1
	37A5740826	ท338ค
		2556
Title: ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นต้น นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา		
ห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย		

นาง นิตนธันเป็น ตำราวนรวิทย์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ศูนย์บริการการศึกษาระดับต้น

มีชัยพัฒนาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

พฤษภาคม 2556



ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

หลี่ สํารวมรัมย์

		๗ 371.1 / ท338ค / 2556
Title: ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา		
ห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย		

371.1

๗ 338ค ๗.๒

30 ๖๒-๕-57

เลขทะเบียน	5740826
เลขเรียกหนังสือ	๗ 338 ค ๒
วันที่	30 ม.๕. 57

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2556

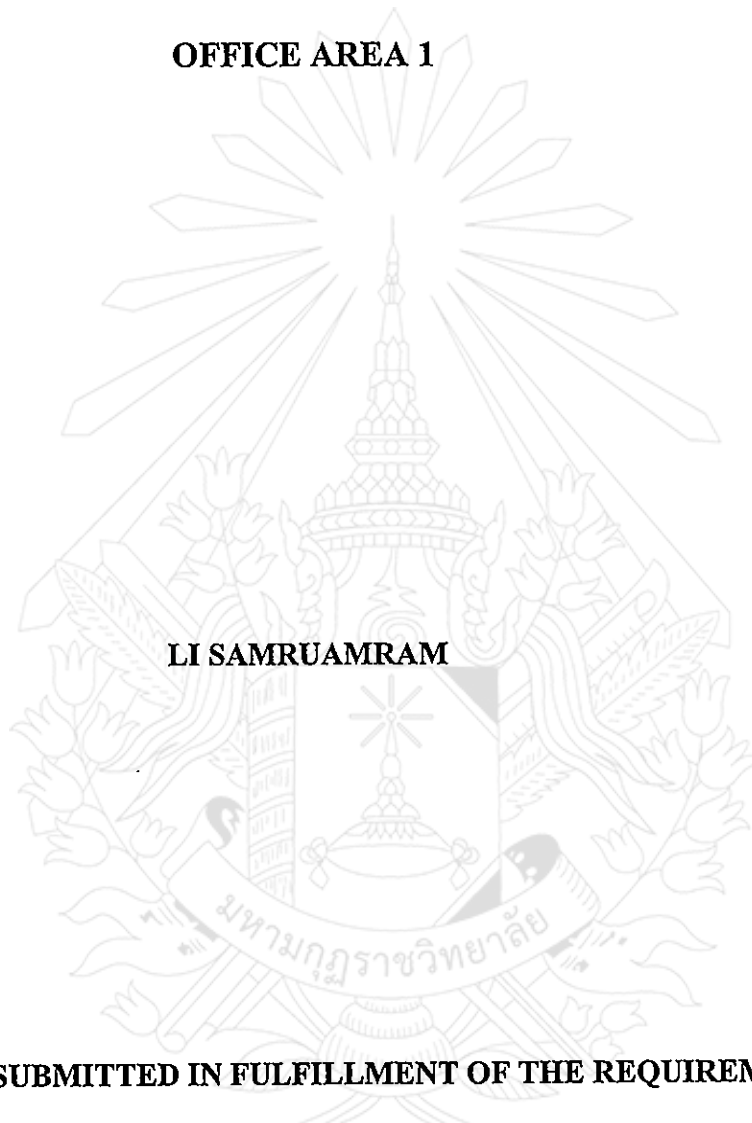
สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่น ไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

๖.14999.

**TEACHERS' SATISFACTION TOWARDS INTERNAL
SUPERVISION OF PRIMARY EDUCATIONAL
SCHOOLS UNDER SUPERVISION OF BURIRAM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
OFFICE AREA 1**

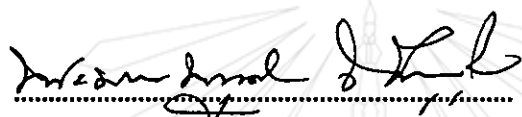


LI SAMRUAMRAM

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E.2556 (2013)**


หัวข้อสารนิพนธ์ : ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
ชื่อนักศึกษา : หลี สำนวรัมย์
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา : พระมหาสมัย ผาสุก (ดร.)
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.ศิวดล ดวงหะคลัง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

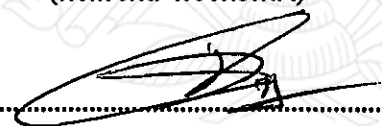

..... รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระมหากษัตริย์ ภาณุวสุโข (พศ.ดร.))

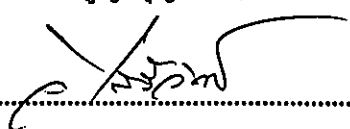
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระมหาไกรวรรณ ชินทศุติโย (ดร.))


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(พระมหาสมัย ผาสุก (ดร.))


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.ศิวดล ดวงหะคลัง)


..... กรรมการ
(ดร.จรรยา บุญธรรม)


..... กรรมการ
(ดร.วิไลพรรณ เสรีวัฒน์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Teachers' Satisfaction towards Internal Supervision of Primary Educational Schools under Supervision of Buriram Primary Educational Service Office Area 1

Student's Name : Li Samruamram

Department : Educational Administration

Advisor : Phramaha Samai Phasuko (Dr.)

Co-Advisor : Dr.Sivadol Duanghaklang

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P.S. Nānavuddho
..... Acting Dean of Graduate School
(Phramaha Boonsri Nānavuddho (Asst.Prof.Dr.))

Thematic Committee

P. Kraiwan Chi
..... Chairman
(Phramaha Kraiwan Chinatattiyo (Dr.))

Samai
..... Advisor
(Phramaha Samai Phasuko (Dr.))

Sivadol
..... Co-Advisor
(Dr.Sivadol Duanghaklang)

Charoon
..... Member
(Dr.Charoon Boontham)

Wilaiporn
..... Member
(Dr.Wilaiporn Sereewatana)

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
ชื่อนักศึกษา	: หลี สํารวมรัมย์
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	: พระมหาสมัย ผาสุก, ดร.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.ทิวคด ดวงพะคลัง
ปีการศึกษา	: 2555

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ใน 5 ด้านคือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการเตรียมการการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการประเมินผลการนิเทศ และศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 5 ด้านนั้น โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 จำนวนทั้งสิ้น 331 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อยู่ในระดับมาก ในแต่ละด้าน เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกๆ ด้าน โดยที่ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีวุฒิสองวุฒิปริญญาตรี ในด้านเตรียมการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการประเมินผลการนิเทศ และครูผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานน้อยกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีสูงกว่าปริญญาตรี ในด้านการวางแผน

แผนการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอน
ต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน



Thematic Title : Teachers' Satisfaction towards Internal Supervision of Primary Educational Schools under Supervision of Buriram Primary Educational Service Office Area 1

Student's Name : Li Samruamram

Department : Educational Administration

Advisor : Phramaha Samai Phasuko (Dr.)

Co-Advisor : Dr.Sivadol Duanghaklang

Academic Year : B.E. 2555 (2012)

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were to study the level of teachers' satisfaction towards internal supervision of primary educational schools under Buriram Primary Education Service Office Area 1 in 5 aspects namely plan for supervision, preparing for supervision, performance in supervision, creating spirit, and evaluating supervision and to compare the level of teachers' satisfaction in above-mentioned 5 aspects classified by educational levels and working experiences. The data were collected from 331 teachers teaching in primary educational schools, academic year 2555. A constructed 5-level rating scale questionnaire with the reliability of 0.85 was used to collect data. The collected data were analyzed using computer packaged program. Statistics used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results of the research were as follows:

The level of teachers' satisfaction towards internal supervision of primary educational schools under Buriram Primary Education Service Office Area 1 was in high in each aspect. The comparison on the level of teachers' satisfaction towards internal supervision of primary educational schools classified by educational levels found that the difference was statistically significant at 0.05 in all aspects. Here the teachers with bachelor degrees had the level of satisfaction higher than those with higher-than-bachelor degrees in the aspect of preparing for

supervision, performance in supervision, and evaluating supervision. However, the teachers with bachelor degrees had the level of satisfaction lower than those with higher-than-bachelor degrees in the aspect of planning in supervision and the aspect of creating spirit. In addition, the comparison level of satisfaction classified by working experiences showed no differences in every aspect.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ เพราะได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณสถาบัน องค์กร และบุคคลที่ได้ให้ความช่วยเหลือดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานและคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แนะแนวการเขียนสารนิพนธ์แก่ผู้วิจัย

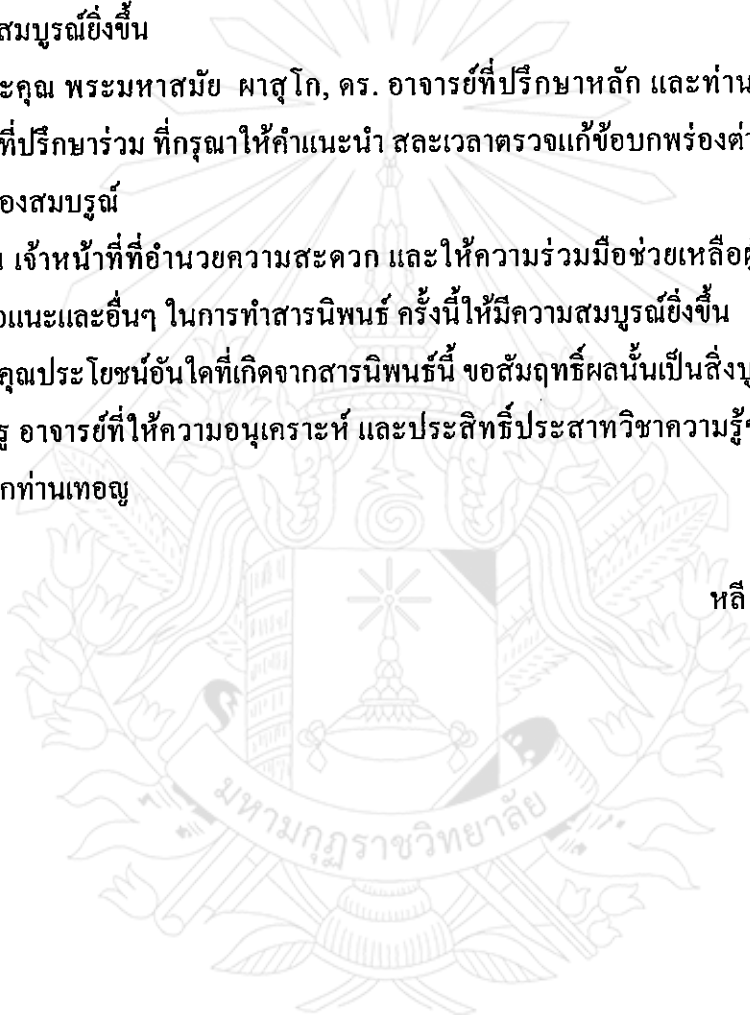
ขอขอบพระคุณกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาที่ค่าช่วยเติมเต็มให้สารนิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ พระมหาสมัย ผาสุโก, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และท่านดร. ศิวฉล ดวงหะคลัง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ สละเวลาตรวจแก้ข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ได้สารนิพนธ์ที่ถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ที่อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดี ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะและอื่นๆ ในการทำสารนิพนธ์ ครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คุณค่า และคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากสารนิพนธ์นี้ ขอสัมฤทธิ์ผลนั้นเป็นสิ่งบูชาพระคุณของ บิดา มารดา ครู อาจารย์ที่ให้ความอนุเคราะห์ และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ของได้รับส่วนแห่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

ทลี ส้ารวมรัมย์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ผ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	7
2.2 หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา	18
2.3 การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	28
2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	29
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	38

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	41
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	43
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	64
5.1 สรุปผลการวิจัย	65
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	68
5.3 ข้อเสนอแนะ	83
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	90
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	91
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	101
ภาคผนวก ง แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	105
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	109
ภาคผนวก ฉ คำสัมประสิทธิ์แอลฟา	110



สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างตารางที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต1 ปีการศึกษา 2555	40
ตารางที่ 3.2	ค่า IOC	42
ตารางที่ 3.3	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถาม	42
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ วุฒิการศึกษาแลประสบการณ์ทำงานของครูผู้สอนต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	47
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจความของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการวางแผนการนิเทศ	48
ตารางที่ 4.3	ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 โดยภาพรวมและรายด้าน วุฒิการศึกษาของครูผู้สอน	49
ตารางที่ 4.4	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 โดยภาพรวมและรายด้าน	50
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 ด้านการเตรียมการนิเทศ	51
ตารางที่ 4.6	ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 ด้านการเตรียมการนิเทศ	53

ตารางที่ 4.7	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 โดยภาพรวมและรายด้าน	53
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการปฏิบัติการณ์เทศ	54
ตารางที่ 4.9	ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน วุฒิการศึกษาของครูผู้สอน	56
ตารางที่ 4.10	เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 โดยภาพรวมและรายด้าน	57
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	58
ตารางที่ 4.12	ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 โดยภาพรวมและรายด้าน วุฒิการศึกษาของครูผู้สอน	59
ตารางที่ 4.13	เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 โดยภาพรวมและรายด้าน	60
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการประเมินผลการนิเทศ	61
ตารางที่ 4.15	ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน วุฒิการศึกษาของครูผู้สอน	62

- ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 โดย
ภาพรวมและรายด้าน 63



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและความเป็นแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษาอบรมได้บัญญัติความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาใน มาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับความสำคัญของการศึกษา รัฐบาลโดยกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังกล่าว จึงได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาขึ้น โดยมุ่งหวังที่จะให้ครูได้มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิด รูปแบบพฤติกรรมและกระบวนการเรียนการสอนจากเดิมที่ครูเคยใช้การถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์โดยตรงมาเป็นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้ส่งเสริมให้โอกาสผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ แก้ปัญหาและให้กำลังใจ รวมถึงการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน¹

การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาเพียงระดับเดียวเท่านั้นที่ประชาชนของชาติจะได้รับอย่างทั่วถึงและเสมอภาคกันและเป็นการศึกษาเพื่อคนส่วนใหญ่ของประเทศ การศึกษาระดับนี้เป็นการศึกษาแบบให้เปล่าที่รัฐต้องจัดให้กับพลเมืองของชาติ ในลักษณะเป็นการศึกษาภาคบังคับเพื่อให้ความรู้พื้นฐานในการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพตามอัธยาศัยของบุคคล โดยมีสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานการนิเทศการศึกษาเป็น

¹เพ็ญศรี จันทร์พาทิรกิจ, การพัฒนาการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การนิเทศภายในโรงเรียน
จรัลวิทยาคมสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม. 2546, (อัครา), หน้า 1-

กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน (Learning-teachingsituations) ความสำเร็จของงานนี้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การนิเทศภายใน โรงเรียน เป็นการร่วมมือของผู้บริหารและครูภายในโรงเรียน ในการปฏิบัติงานวิชาการ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของครู อันส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพ สูงขึ้น ทั้งนี้ นอกจากจะมีการดำเนินการนิเทศในด้านต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมการนิเทศรูปแบบการนิเทศและการประเมินผลการนิเทศแล้วก็ตามแต่การนิเทศภายในผู้บริหารและครู ยังไม่เข้าใจการนิเทศภายใน และบทบาทของตนเอง ตลอดจนขาดการประสานงานที่ดี ดังนั้นการนิเทศจึงมีความสำคัญในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลอันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนของครู โดยให้การช่วยเหลือแนะนำควบคุมเพื่อให้งานมีคุณภาพและสำเร็จตามที่กำหนดเพราะการนิเทศเป็นการกระทำของผู้บริหารร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร โรงเรียนมีส่วนร่วมสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้การนิเทศภายในบรรลุผลและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และการนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ครูปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนและส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนนั้นจะต้องคำนึงถึงกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน ซึ่งการนิเทศภายใน โรงเรียน ตรงเป้าหมายในการปรับปรุงการเรียนการสอนมากที่สุดควรที่แต่ละโรงเรียนกระทำต่อเนื่อง และพัฒนาปรับส่วนที่เป็นปัญหาและอุปสรรคให้ลดน้อยและหมดไป โดยใช้การนิเทศเป็นหลัก²

กระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทและภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนและเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งมีหน้าที่ในการพัฒนายกระดับคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ³ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาชาติ จำเป็นต้องกำหนดทิศทางในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพ มีชีวิตที่ดีและมีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับเวทีโลก ตามหลักสูตรแกนกลาง 2551 การศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 -2554) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็น ในการปรับปรุงจุดเน้น ในการพัฒนาคุณภาพคนใน

²การนิเทศภายใน โรงเรียน, อ่างใน ธนพรรณ ทองสังข์, การศึกษาปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนของอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2551, หน้า 32.

³กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546), หน้า 12.

สังคมไทยให้มีคุณธรรมและความรอบรู้อย่างเท่าทัน ให้มีความพร้อมทั้งร่างกาย สติปัญญาอารมณ์ และศีลธรรม สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคงแนวทางการพัฒนาดังกล่าวเตรียมเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงามมีจิตสาธารณะพร้อมทั้งมีสมรรถนะทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 เป็นหน่วยที่กำกับดูแลโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดจำนวน 202 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีขนาดแตกต่างกันจึงทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาดำเนินจากการนิเทศภายในยังไม่เป็นระบบไม่มีโครงสร้างแน่นอนไม่ปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศขาดการนิเทศอยู่เสมอในการนำผลการนิเทศมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการทำงานขาดความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ยังได้ชี้ให้เห็นว่า สภาพปัจจัยและสาเหตุของปัญหาการนิเทศการศึกษาเรื่องลำดับมากไปน้อย คือการดำเนินการตามแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบของสถานศึกษาต่าง ๆ ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาการนิเทศ ขาดเครื่องมือในการนิเทศติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้สถานศึกษาไม่สามารถ ดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในของตนเอง ให้ประสบผลสำเร็จได้ ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ใน 5 ด้านคือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการเตรียมการการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการประเมินผลการนิเทศ และศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 5 ด้านนั้น โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

1.3.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวนทั้งสิ้น 2,392 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 จำนวนทั้งสิ้น 311 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเจซี่และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยนำกรอบแนวคิดจาก ชุดพัฒนาคุณภาพการศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จึงได้สังเคราะห์แนวคิดของบุคคลดังกล่าว กำหนดเป็นการนิเทศภายใน เป็น 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการเตรียมการนิเทศ ด้านการปฏิบัติ การนิเทศ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และด้านการประเมินผลการนิเทศ

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

1.1 วุฒิการศึกษา ได้แก่

1.1.1 ปริญญาตรี

1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.2 ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่

1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

1.2.2 ตั้งแต่ 10-20 ปี

1.2.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม คือ การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยนำกรอบแนวคิดจาก ชุดพัฒนาคุณภาพการศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ

2.1 ด้านการวางแผนการนิเทศ

2.2 ด้านการเตรียมการนิเทศ

2.3 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ

2.4 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

2.5 ด้านการประเมินผลการนิเทศ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 202 โรงเรียน .

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการระหว่าง เดือน ตุลาคม 2555 ถึงเดือน มกราคม 2556

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ใน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการเตรียมการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และด้านการประเมินผลการนิเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นและตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร

การนิเทศ หมายถึง การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดของผู้เรียน

การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติการหรือการอำนวยความสะดวก การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกคนเพื่อเป็นการเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร จำนวนเป็น 5 ด้าน คือ

ด้านการวางแผนการนิเทศ หมายถึง การกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมเป็นโครงการนิเทศซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ด้านการเตรียมการนิเทศ หมายถึง การเตรียมความพร้อมเพื่อให้การนิเทศดำเนินไปอย่างราบรื่น เป็นไปตามแผนและบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ ให้ความรู้และทักษะในการนิเทศแก่ผู้นิเทศและผู้ร่วมงาน กำหนดผู้ให้การนิเทศ สื่อเครื่องมือ แหล่งทรัพยากรและกิจกรรมที่จะใช้ในการปฏิบัติการนิเทศ

ด้านการปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ และขั้นตอนที่กำหนดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยคำนึงถึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ และเครื่องมือนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง การเสริมแรงให้ผู้รับการนิเทศเกิดความมั่นใจ ความสบายใจ ความพึงพอใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการ ซึ่งจะต้องประเมินผลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มโครงการระหว่างดำเนินงาน และหลังการดำเนินงาน ว่าผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด

ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนและได้รับเงินเดือนประจำในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีจำนวนทั้งหมด 2,392 คน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนก่อนระดับอุดมศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 202 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการกำกับติดตามการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมด 4 อำเภอ ดังนี้ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอลำปลายมาศ อำเภอขามเฒ่า อำเภอบ้านด่าน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1.6.1 ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.6.2 ได้ทราบข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้บริหารได้นำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตรงกับความต้องการ

1.6.3 ได้ทราบแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร รวมถึงการมอบหมายงานหรือหน้าที่ให้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

1.6.4 เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาระดับสูงขึ้นไปนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ต่อไปนี้

- 2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 2.3 การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) นี้ มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน แต่โดยใจความสำคัญแล้ว มีความหมายคล้ายคลึงกันดังนี้

ไพรวลัย วรรณะ กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลของเจตคติต่างๆของบุคคลที่มีต่อองค์กร และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกว่ามีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน¹

จรัญ สังข์ขาว ได้สรุปว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งกระบวนการ องค์กรประกอบ ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ

¹ไพรวลัย รัตนพลที, การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านสนามชัย อำเภอากลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2, (หนองบัวลำภู : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 , 2545), หน้า 28.

งานนั้นๆ หากเป็นไปในทางบวกจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานจะมีการเสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ แรงทรัพย์และสติปัญญาให้แก่งานมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามหาก ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติต่อการปฏิบัติงานเป็นไปในทางลบ จะมีผลทำให้เกิด ความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน²

ประเสริฐ วิเศษกิจ ได้สรุปว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการ ทำงานนั้น เช่น ความรู้สึกรัก ความรู้สึกชอบ ภูมิใจ สุขใจ เต็มใจและยินดี จะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศร่างกาย และสติปัญญาให้แก่งานอย่างแท้จริง³

เรวัฒน์ แจ่มจบ ได้สรุปว่าความพึงพอใจ หมายถึง พลังที่เกิดขึ้นภายในอินทรีย์แล้วกระตุ้น หรือผลักดันให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรม ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลได้รับการ ตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่⁴

ปราณี อาระศาสตร์ กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นผลรวมขององค์กรเพิ่มเติมต่างๆซึ่ง สนองความต้องการและเป็นสัถยภาพที่เจริญขึ้นเป็นเจตคติที่แฝงอยู่⁵

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกยินดี เจตคติที่ดีของ บุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนจะทำให้เกิดความรู้สึกดีในสิ่ง นั้นๆ แต่หากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองความพึงพอใจก็จะไม่เกิดขึ้น

² ใจัญ สังข์ขาว, “ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาต่อการบริหารงาน โรงเรียนสุราษฎร์เทคโนโลยี ช่างอุตสาหกรรม”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิต วิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง), 2543 , หน้า 14.

³ ประเสริฐ วิเศษกิจ, “ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2543, หน้า 5-6.

⁴ เรวัฒน์ แจ่มจบ, “ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการ ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ประถมศึกษา”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา), 2543, หน้า 35.

⁵ ปราณี อาระศาสตร์, “ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน และวิทยาลัยใน สังกัดกรมอาชีวศึกษา”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย), 2545, หน้า 18.

2.1.2 องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

การที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่องค์กรมีอยู่ ถ้าองค์กรมีปัจจัยที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคคลในองค์กรนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจมาก ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

สมบุญ พรธนาภ ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบความพึงพอใจมีความสำคัญ คือ จะเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่สำคัญในงานบุคลากร มีดังนี้

1. ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
 2. ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตน
 3. ความตั้งใจ เอาใจใส่ และรู้จักรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
 4. ความรู้สึกห่วงกังวลต่อผลที่จะเกิดจากการหยุดงานของตนคือ จะไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น
 5. ความพร้อมที่จะรับอาสาในการปฏิบัติงานต่างๆเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
 6. ความพร้อมเพียงในการปรึกษาเกี่ยวกับการเตรียมงานและการแก้ปัญหาต่างๆแต่
- องค์ประกอบหลักที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 5 ประการ
- 6.1 การได้รับผลตอบแทนในระดับสูง กล่าวคือ ได้ค่าแรงสูง มีสภาพการทำงาน สะดวก
 - 6.2 สบาย มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีอิสระในการทำงาน มีเพื่อนฝูงที่เข้าใจและมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น
 - 6.3 การได้รับสิ่งตอบแทนที่ไม่ได้คาดหวังมาก่อนจะรู้สึกพึงพอใจมากกว่าที่ตนคาดหวัง แต่ถ้าเป็นสิ่งที่ตนคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนมากกว่าที่ได้จริง ความรู้สึกไม่พอใจจะเกิดขึ้น
 - 6.4 การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม ถ้าผลตอบแทนที่ได้รับนั้นห่างไกลจากความคาดหวัง ไม่ว่าจะต่ำเกินไปหรือสูงเกินไป ความรู้สึกไม่พอใจจะเกิดขึ้น

6.5 การได้รับความเป็นอิสระและเป็นตัวของตัวเองในขณะที่ทำงาน โดยเฉพาะความเป็นอิสระในการทำงาน ศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิจากการทำงาน เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงต้องการความเป็นอิสระและความเป็นตัวของตัวเองมาก ในขณะที่บุคคลอื่นอาจไม่มีความต้องการก็ได้^๖

ฉวีวรรณ ฐารัตน์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลของบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานจะแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไขหรือรีบชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเสียสละเวลา และความสุส่วนตัวเพื่องานโดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง
3. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า
4. ไม่ขาดงานหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน^๗

คริสตี แอน บราว (Chiselli and Brown) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจงานว่ามีอยู่ 5 เรื่องใหญ่ๆ คือ

1. ระดับอาชีพ (Occupation level) หมายถึง สถานะหรือความนิยมของคนต่ออาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่นับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สถานะทางสังคม (Caste) และสภาพการทำงานต่างๆ ต้องอยู่ในลักษณะที่ดี เหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นเวลานานถ้าได้รับตำแหน่งที่ดี หรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจ
3. อายุ (Age) จากการวิจัยพบว่า บางครั้งอายุก็มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน บางครั้งพบว่าไม่มีส่วนสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่าอายุไม่มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจ

^๖สมบุญ พรรณนาภพสมบุญ, หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร : องค์กรคัลปีการพิมพ์, 2540), หน้า 167.

^๗ฉวีวรรณ ฐารัตน์, การบริหารทักษะและการปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, 2545), หน้า 8.

ในงาน แต่อายุในบางระยะ เช่น ระหว่าง 25 – 34 ปี และ 45 – 54 ปี มีความพึงพอใจงานน้อยกว่าอายุช่วงระยะอื่น

4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial incentive) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับและพอใจก็จะทำให้ขวัญในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการลาออก และผลงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วย

5. คุณภาพของการบังคับบัญชา (Quality of supervision) จากการทดลองที่ Hawthorne พบว่าสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและผู้จัดการมีส่วนสำคัญในการทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และผู้ทำงานมีความรู้สึกดีสุขใจในการทำงาน ความสัมพันธ์นี้จะช่วยให้ลูกจ้างมีความรู้สึกว่ามีปัญหาต่างๆ ที่เขาต้องประสบอยู่ได้รับการพิจารณาจากผู้จัดการ ทำให้เกิดความมั่นคงต่องานที่ทำ และทำให้เกิดความพึงพอใจ⁹

อิงแลนด์ แอน สเตน ได้ทำการศึกษาขององค์ประกอบของความพึงพอใจ โดยใช้แบบทดสอบส่งให้ผู้ทำงานในตำแหน่งที่ไม่ใช่หัวหน้างานจำนวน 3,207 คน ในสถานที่ทำงาน 26 แห่ง ผลการศึกษา พบว่าสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจมีประการ คือ

1. สภาพการทำงาน (Working conditions)
2. บริษัท (Company)
3. ค่าจ้าง (Pay)
4. ชั่วโมงการทำงาน (Hours)
5. ผู้ร่วมงาน (Co workers)
6. ชนิดของงาน (Type of work)
7. การบังคับบัญชา (Supervision)
8. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
9. การติดต่อประสานงาน (Communication)
10. การยอมรับนับถือ (Recognition)

⁹คริสตี แอน บราว, อังโน สุวิน ทองสุข, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี), 2546, หน้า 35.

2.1.3 ความมั่นคงปลอดภัย (Security)¹⁰

กิลเมอร์ (Gilmer) ได้สรุปองค์ประกอบต่างๆที่มีผลต่อความต่อความพึงพอใจงานไว้ 10 อย่างด้วยกัน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้่น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงปลอดภัยในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มียุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) เช่น การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องระบุว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้น ความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

3. บริษัทและการดำเนินการ (Company and management) ได้แก่ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน พบว่าคนอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

4. ค่าจ้าง (Wages) มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 ขององค์ประกอบทั้งหมด คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ที่ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขาดำเนินก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่าผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย

7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

¹⁰ อิงแลนด์ แอน สแตน, อ่างใน วิรัตน์ ดวงมาลา, “ความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี), 2547, หน้า 14.

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารนั้นมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาระดับสูง

9. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายอย่างที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีส่วนสำคัญมากกว่าลักษณะอื่นๆของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

10. ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน

11. การบริการด้านรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น¹¹

อาร์โนลด์ แอน เฟลด์แมน (Arnold and Feldman) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานของพวกเขาซึ่งจำแนกได้ 6 ประการ ได้แก่

1. รายได้ (Pay) ค่าจ้างหรือรายได้มีบทบาทที่สำคัญต่อความพึงพอใจในงานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นเครื่องมือที่จะใช้ในการที่จะได้มาซึ่งความต้องการต่างๆ เช่น อาหาร เครื่องแต่งกาย เป็นต้น นอกจากนี้ รายได้ยังเป็นสัญลักษณ์ของความสัมฤทธิ์ผล และเป็นที่มาของบุคคลที่มีคุณค่าและได้รับการยอมรับ

2. ลักษณะงานที่ทำ (Work itself) ลักษณะงานที่ทำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจในงานที่ลูกจ้างมีต่องานของพวกเขา คนงานต้องการที่ท้าทายและน่าสนใจ สิ่งที่สำคัญที่สุดของลักษณะงานที่ทำมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานคือ ความหลากหลาย และการควบคุมวิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงาน โดยทั่วไปลักษณะงานที่น่าพอใจจะต้องมีปริมาณของความหลากหลายไม่น้อยเกินไป เพราะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่วนงานที่มีมากเกินไปก็จะทำให้เกิดความเครียดของอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะให้อำนาจลูกจ้างในการทำงานด้วยตนเอง ถ้านายจ้างเข้ามาควบคุมการทำงานต่างๆทุกอย่าง ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานขึ้นได้

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำทายมากขึ้น มีอิสระมากขึ้น การเลื่อนตำแหน่งมีความแตกต่างกัน แต่ละแห่งเงินเดือนเพิ่มมากขึ้นแตกต่างกัน ซึ่งเรื่องนี้มีความสำคัญต่อระดับบริหารมากกว่าคนงานทั่วไป

¹¹กิลเมอร์ Gilmer, อังไฉ สุวิน ทองสุข, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี), 2546, หน้า 36.

4. การบังคับบัญชา (Supervision) ลักษณะของผู้บังคับบัญชา 2 แบบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ แบบแรก การให้ลูกจ้างเป็นศูนย์กลาง หรือให้สิทธิลูกจ้างในการมีส่วนร่วมพิจารณา ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสนับสนุนและให้ความสนใจส่วนบุคคล ในแบบที่สอง ลักษณะการบังคับบัญชาที่ไม่มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ซึ่งการที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานหรือไม่นั้น มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานค่อนข้างมาก

5. กลุ่มทำงาน (Work group) มิตรภาพ สัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานลูกจ้างแต่ละคน บุคคลชอบที่จะมีโอกาสที่ได้พบปะสนทนากับคนอื่น ๆ ที่เขาต้องทำงานด้วย บุคคลไม่ชอบทำงานที่พวกเขาต้องแยกจากคนอื่น ๆ กลุ่มทำงานเป็นกลุ่มทางสังคมของลูกจ้าง บุคคลมักใช้ผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาของเขา และเป็นที่มาของความพึงพอใจ

6. สภาพการทำงาน (Working conditions) เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสง และเสียง ตารางการทำงาน ความสะอาดของที่ทำงาน และความเพียงพอของอุปกรณ์ เครื่องมือ ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อความพึงพอใจในงานทั้งสิ้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งผู้บริหารที่อยู่ในหน่วยงานแต่ละแห่งควรจะทำการศึกษาถึงองค์ประกอบเหล่านี้ เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างพลังให้บุคคลมีกำลังกายและกำลังใจที่จะสร้างสรรค์และพัฒนางานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป¹²

2.1.4 ทฤษฎีความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาสำหรับผู้บริหารทุกคน เพราะจะช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่น และการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน]เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกคน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องศึกษากระบวนการและเทคนิคต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้ต้องแท้ และอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความศรัทธาและเต็มใจเพื่อผลสำเร็จของงาน

¹²อาร์โนลด์ แอน เฟลด์แมน Arnold and Feldman, อ้างใน วิรัตน์ ดวงมาลา, “ความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี), 2547, หน้า 16.

การสร้างแรงจูงใจนั้นเกิดขึ้นจากพื้นฐานความต้องการของมนุษย์เป็นสำคัญ ซึ่งการบริหารตามแนวทางพฤติกรรมศาสตร์เน้นเรื่องนี้เป็นอย่างมาก และมีนักวิชาการชาวต่างประเทศหลายคนได้ให้แนวคิดและทฤษฎีที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ไว้มากมาย ในที่นี้ผู้วิจัยจะขอเสนอแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ 2 ทฤษฎี คือ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow) มีสาระของทฤษฎีคือ มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่สิ้นสุดและเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตามความสำคัญ (Needs hierarchy theory) กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนอง แล้วความต้องการระดับสูงจะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที มีอยู่ 5 ระดับด้วยกัน คือ

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดของการดำรงชีวิตหากร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตจะดำรงอยู่ได้ ความต้องการเหล่านี้คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย จากการได้รับภัยอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ

1.3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะเข้ามาแทนที่ เช่น ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยินยอม ความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

1.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นเกียรติเป็นศักดิ์ศรี เช่น การได้รับการยกย่องจากสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ และความต้องการฐานะดีเด่น การมีตำแหน่งสูงในองค์กร

1.5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self actualization) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการสำเร็จสมหวังตามอุดมการณ์ ความเจริญก้าวหน้า การใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพและความสมบูรณ์ในชีวิต เช่น ผู้หญิงต้องการเป็นแม่ในอุดมคติ ผู้ชายต้องการเป็นนักบริหาร อีกคนต้องการเป็นนักชกเหรียญทองโอลิมปิก อีกคนหนึ่งต้องการเป็นนักร้องลูกทุ่งผู้มีชื่อเสียง เป็นต้น

มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งความต้องการ 5 ขั้น เป็นสองระดับคือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยเป็นความต้องการระดับต่ำ และความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และ

ความสมหวังของชีวิตเป็นความต้องการระดับสูง การแบ่งชั้นความต้องการออกเป็น 2 ระดับนี้เกิดจากสมมุติฐานที่ว่า ความต้องการระดับสูงตอบสนองภายใน ขณะที่ความต้องการระดับต่ำจะถูกตอบสนองจากภายนอก จะเห็นได้ว่า ความสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นตอนของความต้องการของ Maslow คือความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์นั้นมีความสำคัญไม่เท่ากัน และเมื่อใดก็ตามที่ความต้องการชั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการชั้นสูงขึ้นไปเรื่อยๆ แต่ในขณะที่มนุษย์มีความต้องการชั้นสูงขึ้นไปนั้น มิได้หมายความว่าความต้องการชั้นต่างๆ จะหมดไป เพียงแต่ว่าความต้องการชั้นต่ำๆเหล่านั้นได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้ว¹³

2. ทฤษฎีองค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzbergs two factor theory) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ พบว่ามีปัจจัย 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ กล่าวคือ ประการแรกเมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตน มักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเขาเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัย ค้ำจุน (Hygiene factor) ประการที่ 2 เมื่อคนงานพูดถึงความพอใจในงานมักจะพูดถึงเนื้อหาของงาน เขาจึงให้ชื่อว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivator) ทั้งสองปัจจัยนี้ทำหน้าที่ชัดเจนในแง่ของการเป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจภายนอก ส่วนปัจจัยกระตุ้นเป็นจูงใจภายใน ดังรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ให้คนรักงานและชอบงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จนั้นอย่างยิ่ง

2.1.2 ความรู้สึกในความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นและมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

2.1.3 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

¹³มาสโลว์ Maslow , อังใน วิรัตน์ ดวงมาลา , “ความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี), 2547 , หน้า 17.

2.1.4 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอย่างอื่น

2.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาหาความรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

2.2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

2.2.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation with superiors, subordinates, peers) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งและกันอย่างดี

2.2.2 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.2.3วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา

2.2.4 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน เงินรายได้ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2.5 สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ

เฮิร์ตเบอร์ก (Herzberg) มีความเห็นว่าความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การตอบสนองความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ แม้ว่าองค์กรจะจัดสภาพการทำงานที่ดี หรือการให้เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการที่ดีเพียงใดก็ตาม หากมิทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือไม่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพแล้ว ความอดสาหัสในการทำงานก็จะลดน้อยลง เพราะองค์กรไม่เห็นความสำคัญของเขา ย่อมทำให้องค์การขาดการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากบุคลากรของตนเอง

อย่างไรก็ตาม การให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้น มิได้หมายความว่า ปัจจัยค้ำจุนไม่เป็นสิ่งสำคัญ แท้ที่จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ให้มาก เพราะเป็นสาเหตุของการเกิดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย เช่น นโยบายการบริหารที่มุ่งงานโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมอย่างเข้มงวด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเต็มความขัดแย้ง

แข่งขัน จึงดีจึงเด่น มีสวัสดิการไม่เพียงพอ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขวัญเสีย ขาดสิ่งกระตุ้นในการทำงาน และนำไปสู่การลดผลงานลงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

สรุปได้ว่า การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถทำงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติงานก็จะต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองด้วยจึงจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้องบริหารเป้าหมายส่วนบุคคลให้เข้าเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน เมื่อเขาสามารถมองเห็นประโยชน์หรือได้รับการตอบสนองแล้ว การปฏิบัติงานความรับผิดชอบก็จะเป็นอย่างดีที่สุด การจูงใจมีหลักการ คือ พยายามที่จะต้องสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติอยู่เสมอ¹⁴

2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

การจัดการศึกษาในปัจจุบันนี้มีการพัฒนารูปแบบ วิธีการ ยุทธศาสตร์ ไปมากมายแต่ถึงอย่างไรก็ตามครูก็ยังเป็นกลไกสำคัญ ที่มีบทบาทต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ครูที่มีความรู้ความสามารถได้รับการศึกษาอบรมและนำมาปฏิบัติก็จะทำให้การศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ฉะนั้นการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญวิธีการหนึ่งก็คือ การนิเทศการศึกษา¹⁵

สังัด อุทรานันท์ การกำหนดหลักการนิเทศการศึกษาสถานศึกษาปัจจุบัน เป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษามา หลักการทฤษฎีทางการนิเทศ ดังนี้

หลักการที่ 1 การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ กระบวนการมีความสอดคล้อง กับแนวความคิดของการนิเทศ

หลักการที่ 2 การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่คุณภาพของผู้เรียน แต่การดำเนินงานนั้น จะกระทำโดยผ่านตัวกลาง คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา¹⁶

หลักการที่ 3 การนิเทศการศึกษา ต้องเป็นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย

¹⁴เฮิร์ทเบอร์ก Herzberg อ่างใน วิรัตน์ ดวงมาลา, “ความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี), 2547, หน้า 20.

¹⁵จารี มณีศรี, การนิเทศการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ศิลปบรรณาการ, 2538), หน้า 22.

¹⁶สังัด อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ, (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม), (กรุงเทพมหานคร : มิตรสยาม, 2530), หน้า 15.

เลขทะเบียน	5740826
เลขเรียกหนังสือ	ท 358 ต ๑2
วันที่	30 ม. ย. 54



อเนก ส่งแสง ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ 1) มีนโยบาย จุดมุ่งหมาย และแนวปฏิบัติที่แน่นอนชัดเจน 2) เป็นไปตามกฎเกณฑ์และสภาพปัญหาหรือความเป็นจริงในเรื่องนั้น ๆ 3) มีวิวัฒนาการทั้งด้านเนื้อหา สารระ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ ตลอดจนกลวิธีในการนิเทศ และ 4) มีการติดตามและประเมินผลการนิเทศอย่างมีระบบ

2. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้น ประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ผู้สอนและผู้เรียนมากกว่าการจับผิด ได้แก่ 1) มีการอบรมวิชาชีพเพื่อครูจะได้เข้าใจหลักการสอนทั่วไป 2) พัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ 3) ฝึกทักษะและประสบการณ์ในการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอน 4) พัฒนาเจตคติการเรียนการสอนให้อยู่ในเกณฑ์ดี และ 5) ปรับปรุงเอกสารและแผนงาน เป็นต้น

3. การนิเทศตั้งอยู่บนพื้นฐานของประชาธิปไตย ได้แก่ 1) ผู้นิเทศเป็นผู้นำด้านวิชาการ ไม่ใช่ผู้ใช้อำนาจ 2) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมให้มีการแสดงออกโดยทั่วไป 2) ผู้รับการนิเทศมีอิสระที่จะคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน และ 4) ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ¹⁷

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ได้เสนอหลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา ดังนี้ 1) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันมากกว่าผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ลักษณะของกระบวนการมีความหมายครอบคลุมถึงการทำงานเป็นขั้นตอน (Steps) มีความต่อเนื่อง (Contuity) ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Interraction) .ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะดังกล่าวล้วนเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของการนิเทศที่ดีทั้งสิ้น 2) การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน โดยผ่านตัวกลางที่สำคัญ คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา และ 3) การนิเทศการศึกษา เป็นบรรยากาศการเป็นประชาธิปไตย¹⁸

โดยสรุป แล้ว จะเห็นได้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งเป็นการนิเทศการนิเทศการศึกษา ที่มีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ คือ มีการทำงานที่เป็นระบบและขั้นตอนตั้งแต่บน หลักการและเหตุผลที่มีจุดมุ่งหมายแน่นอน โดยอาศัยข้อมูลที่ต้องการ สามารถวิเคราะห์ วิจัยปัญหาที่จะนำมา

¹⁷อเนก ส่งแสง, การนิเทศการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษาคณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏพระนคร, 2540), หน้า 6.

¹⁸ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, การนิเทศการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ดันอ้อการพิมพ์, 2540), หน้า 176.

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

หาค่า และนัยสำคัญ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การทำงานมุ่งเพื่อสร้างสรรค์ ที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมโดยใช้หลักประชาธิปไตย มีบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เปิดเผยตรงไปตรงมา มุ่งที่จะส่งเสริม และบำรุงขวัญ ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้า วิชาชีพและประสิทธิภาพของงาน

2.2.1 ความเป็นมาของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นความพยายามทุกวิถีทางของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในอันที่จะปรับปรุง แก้ไข พัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้มีมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานของหลักสูตร มาตรฐานการศึกษาชาติเพิ่มสูงขึ้นอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการศักยภาพในการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและผลสุดท้าย คือ การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ที่ก้าวหน้าและพัฒนาแบบยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพ

การนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา คือ งานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป โดยเฉพาะงานวิชาการ ถือเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาครูไปสู่คุณภาพผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรมีนักรับการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้¹⁹

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. สถานศึกษามีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึง การเรียนการสอนในห้องเรียน มีการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา
2. การศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีความหลากหลายในวิชาชีพความชำนาญ ความรู้ เฉพาะสาขา ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติการจัดการศึกษานิเทศก์ให้ครบตามสาขา และเพียงพอจึงเป็นสิ่งที่ทำได้จำกัด

¹⁹พระราชบัญญัติการศึกษา, การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545), หน้า 15-16.

3. การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบุคลากรมีจำนวนมากและมีความชำนาญในสาขา เป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

ด้วย

4. การนิเทศภายในสถานศึกษาก็จะได้สร้างความใกล้ชิดความคุ้นเคยกัน และการทำงานร่วมกันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน

5. การประสานในสถานศึกษาจะสะดวก เพราะความคุ้นเคยกันมีประชาสัมพันธ์งานได้

ทั่วถึง²⁰

กรองทอง จิระเชษฐกุล กล่าวว่าความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน มีดังนี้ 1) เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน 2) ปริมาณศึกษานิเทศมีไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา 3) บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถมีความคุ้นเคยและใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด และ 4) บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง²¹

กิติมา ปรีดีติลล กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและมีความต้องการที่จะจัดให้มีขึ้นในโรงเรียน ดังนี้ 1) เป็นการช่วยส่งเสริมกำลังของศึกษานิเทศและผู้บริหารการศึกษา ซึ่งไม่มีเพียงพอที่จะนิเทศได้อย่างทั่วถึง 2) การนิเทศโดยบุคลากรในโรงเรียน ผู้นิเทศเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหาที่อยู่ในโรงเรียน ย่อมเป็นผู้รู้ปัญหาได้ดี และแก้ปัญหาได้ตรงจุด กว่าที่จะจะได้บุคคลภายนอกมานิเทศ 3) ผู้นิเทศในโรงเรียนมีความคุ้นเคยกับผู้บริหารนิเทศอยู่แล้ว จึงทำให้บรรยากาศการนิเทศเป็นอย่างเป็นกันเอง ไม่ต้องเสียเวลาสร้างความคุ้นเคยเหมือนกับการนิเทศหรือผู้บริหารภายนอกโรงเรียน และ 4) ผู้นิเทศสามารถติดตามการปฏิบัติงาน หรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้ชิดกัน และสามารถทำให้งานดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายโดยตรงและต่อเนื่อง²²

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ ได้สรุปว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน มีความจำเป็นต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน การนิเทศจากบุคคลภายนอก อาจลดความจำเป็นลง ในเมื่อสภาพ

²⁰ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2546), หน้า 224-225.

²¹กรองทอง จิระเชษฐกุล, คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธารอักษร จำกัด, 2550), หน้า 4.

²²กิติมา ปรีดีติลล, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : อักษรวิพัฒน์ จำกัด, 2530), หน้า 306.

ปัจจุบันขาดแคลนเจ้าหน้าที่นิเทศการศึกษา ตลอดจนสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ประกอบกับบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอ โดยเป็นผู้รู้ปัญหาที่แท้จริงในโรงเรียน การสอนในโรงเรียนของตนเองมากที่สุด²³

อนุศักดิ์ สมิตสันต์ ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นที่จะต้องให้เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยเฉพาะการนิเทศภายในโรงเรียน ที่จะช่วยให้เกิดผลดีในการดำเนินงานในโรงเรียนหลายประการ คือ 1) เป็นการช่วยสนับสนุนด้านกำลังคนของศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษาซึ่งไม่พอที่จะนิเทศการศึกษา ได้อย่างทั่วถึง 2) การนิเทศโดยบุคลากรโรงเรียนเองนั้น ผู้นิเทศเป็นผู้ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียน ย่อมเป็นผู้รู้ปัญหาได้ดี และแก้ปัญหาได้ตรงจุดกว่าที่จะได้คนภายนอกมานิเทศ 3) ผู้นิเทศในโรงเรียนมีความคุ้นเคยกับครูอยู่แล้วทำให้บรรยากาศในการนิเทศทำได้เป็นอย่างดีเองคดียไม่ต้องเสียเวลาสร้างความคุ้นเคย เหมือนศึกษานิเทศ หรือ ผู้บริหารภายนอกโรงเรียน และ 4) ผู้นิเทศสามารถจะติดตามผลการปฏิบัติงานหรือผลของการนิเทศได้ตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้ชิดกัน และสามารถทำให้งานถึงจุดมุ่งหมาย โดยไม่ขาดความต่อเนื่อง²⁴

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนไว้ ดังนี้ 1) เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในความรับผิดชอบ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2) เพื่อแก้ปัญหา ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัด ในการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย²⁵

จากจากแนวคิดเกี่ยวกับความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เหตุผลที่ต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียนก็ คือ เป็นการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน เนื่องจากขาดแคลนผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาโดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัด จึงไม่สามารถสนองความต้องการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนต่าง ๆ ได้ทั่วถึง ตลอดจนสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ประกอบกับปัจจุบันบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถเพียงพอ เป็นผู้รู้ปัญหาแท้จริง และสามารถ

²³วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, หลักการนิเทศการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ศิลปาบรรณาการ, 2538), หน้า 201.

²⁴อนุศักดิ์สมิตสันต์, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540), หน้า 304.

²⁵สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : กุรุสภาลาดพร้าว, 2542), หน้า 6

จะติดตามการปฏิบัติงานหรือผลของการนิเทศได้โดยตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้ชิดกัน ทำให้งานดำเนินถึงจุดมุ่งหมายโดยไม่ขาดความต่อเนื่อง และยังเป็นการสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันด้วย

2.2.2 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ด้วยความร่วมมือและการประสานงานระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อที่จะพัฒนาปรับปรุงและแก้ปัญหากระบวนการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ให้เกิดประสิทธิภาพมีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาสถานศึกษา (Whole-School Approach)²⁶

กิติมา ปรีดีดิลล ได้ให้ความหมายว่า หน่วยการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการชี้แนะ แนะนำ และให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้²⁷

ซารี มณีศรี ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นการร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องโดยใช้หลักประชาธิปไตยในการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น²⁸

สังัด อุทรานันท์ ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่ง สัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน²⁹

จากความหมายของการนิเทศการศึกษาของนักการศึกษา สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามในทุกทางของผู้ทำหน้าที่นิเทศ และบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยร่วมพัฒนากระบวนการทำงานให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2.2.3 หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

²⁶กิติมา ปรีดีดิลล, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : อักษรวิ
พิพัฒน์ จำกัด, 2532), หน้า 261-262.

²⁷เรื่องเดียวกัน.

²⁸ซารี มณีศรี, การนิเทศการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ศิลปบรรณาการ, 2538), หน้า 22.

²⁹สังัด อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530), หน้า 12.

การนิเทศการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จำเป็นต้องมีหลักในการปฏิบัติ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

ชารี มณีสรี ได้กล่าวถึงหลักพื้นฐานของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการกระตุ้นการประสานและคำแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครู โดยทั่วไปซึ่งอาจจะทำได้โดยจัดให้มีฝ่ายอบรม ด้านวิชาชีพเพื่อให้ครู ได้ทราบหลักวิธีการสอนทั่วไป การพัฒนาหลักวิชาความรู้ ใช้เทคนิคการสอน ให้มีประสิทธิภาพให้มีความเชื่อมั่นในการสอน ให้มีประสบการณ์ ในการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอน พัฒนาเจตคติในการทำงานในเกณฑ์ดีและปรับปรุง แบบประมวลการเรียนการสอน โครงการสอน ทั้งจัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตร อันเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน จัดทำอุปกรณ์การสอนชนิดต่าง ๆ ทั้งที่ทำได้ในโรงเรียนในท้องถิ่นความเข้าใจเทคนิคการประเมินผล และช่วยให้มีประสบการณ์ ในการทำเครื่องมือประเมินผลชนิดต่าง ๆ สรุปผลการวัดและการวางแผน ช่วยเด็กที่เรียนล้าหลัง

2. การนิเทศตั้งอยู่บนพื้นฐานประชาธิปไตย ถือว่าครูให้เป็นผู้นำทางการศึกษา (ด้านวิชาการ) ที่จะ เป็น โดยตำแหน่ง การนิเทศจะยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยให้ครูได้ใช้ความสามารถหรือปรับปรุงการเรียนการสอนของเด็กให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระของตนให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดนโยบายการนิเทศช่วยให้ครูมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจและก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างครู ครูใหญ่ และศึกษานิเทศ คือการช่วยแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์ ซึ่งการหลีกเลี่ยงการบังคับการปฏิบัติ ได้ตรง จัดมาตรฐานทบทวนและวิธีรีดอง การนิเทศต้องสร้างบรรยากาศ ให้ครูกิจหาวิธีการ วิธีทำงานใหม่ และการคิดสร้างสรรค์ หากเขามีความรู้สึกมั่นคงพอ การนิเทศต้องปล่อยให้ครูได้คิดสร้างสรรค์ตามสติปัญญาของแต่ละคน

4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตร เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา การใช้หลักสูตร การเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการใช้หลักสูตร การพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ การใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับการวางแผน พัฒนาหลักสูตร

5. การนิเทศคือการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และยอมรับนับถือบุคคลอื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา และหาโอกาสให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรไมตรีกับผู้อื่น

6. การนิเทศมุ่งขจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยเฉพาะในชนบท ด้วยการศึก

ษาและวางแผน เพื่อทราบความต้องการ และปัญหาในชุมชน ช่วยเหลือเร่งเร้าครู ให้สำรวจ แหล่งทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ร่วมมือกับผู้นำในชุมชนในการวางแผนปรับปรุง โรงเรียน ทั้งส่งเสริมครูแสดงกิจกรรมต่าง ๆ³⁰

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ได้เสนอหลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา ดังนี้ 1) การนิเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันมากกว่าผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ลักษณะของ กระบวนการมีความหมายครอบคลุมถึงการทำงานเป็นขั้นตอน (Steps) มีความต่อเนื่อง (Contuity) ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Interraction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะ ดังกล่าวล้วนเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของการนิเทศที่ดีทั้งสิ้น 2) การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่ คุณภาพของผู้เรียน โดยผ่านตัวกลางที่สำคัญ คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา และ 3) การนิเทศ การศึกษา เป็นบรรยากาศการเป็นประชาธิปไตย³¹

สงัด อุทรานันท์ การกำหนดหลักการนิเทศการศึกษาศาสนาศึกษาปัจจุบัน เป็นพื้นฐาน สำหรับการศึกษามา หลักการทฤษฎีทางการนิเทศ ดังนี้

หลักการที่ 1. การนิเทศการศึกษาคือกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ กระบวนการมีความสอดคล้อง กับแนวความคิดของการนิเทศ

หลักการที่ 2 . การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่คุณภาพของผู้เรียน แต่การดำเนินงานนั้น จะกระทำโดยผ่านตัวกลาง คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

หลักการที่ 3. การนิเทศการศึกษา ต้องเป็นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย³²

อนึ่ง สงัด ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ 1) มีนโยบาย จุดมุ่งหมาย และแนว ปฏิบัติที่แน่นอนชัดเจน 2) เป็นไปตามกฎเกณฑ์และสภาพปัญหาหรือความเป็นจริงในเรื่องนั้น ๆ 3) มีวิวัฒนาการทั้งด้านเนื้อหา สาระ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ ตลอดจนกลวิธีในการนิเทศ และ 4) มีการติดตามและประเมินผลการนิเทศอย่างมีระบบ

³⁰ซารี มณีศรี, การนิเทศการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ศิลปะบรรณาการ, 2538), หน้า 27-29.

³¹ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542) , หน้า 10-11

³²สงัด อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ, ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม, (กรุงเทพมหานคร : มิตรสยาม, 2530) , หน้า 8.

2. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้น ประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ผู้สอนและผู้เรียนมากกว่าการจับผิด ได้แก่ 1) มีการอบรมวิชาชีพเพื่อครูจะได้เข้าใจหลักการสอนทั่วไป 2) พัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ 3) ฝึกทักษะและประสบการณ์ในการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอน 4) พัฒนาเจตคติการเรียนการสอนให้อยู่ในเกณฑ์ดี และ 5) ปรับปรุงเอกสารและแผนงาน เป็นต้น

3. การนิเทศตั้งอยู่บนพื้นฐานของประชาธิปไตย ได้แก่ 1) ผู้นิเทศเป็นผู้นำด้านวิชาการ ไม่ใช่ผู้ใช้อำนาจ 2) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมให้มีการแสดงออกโดยทั่วไป 3) ผู้รับการนิเทศมีอิสระที่จะคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน และ 4) ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ³³

โดยสรุป แล้ว จะเห็นได้ว่า หลักการนิเทศภายใน โรงเรียนซึ่งเป็นการนิเทศการนิเทศการศึกษา ที่มีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ คือ มีการทำงานที่เป็นระบบและขั้นตอนตั้งแต่บน หลักการและเหตุผลที่มีจุดมุ่งหมายแน่นอน โดยอาศัยข้อมูลที่ต้องการ สามารถวิเคราะห์ วิจัยปัญหาที่จะนำมาหาค่า และนัยสำคัญ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การทำงานมุ่งเพื่อสร้างสรรค์ ที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมโดยใช้หลักประชาธิปไตย มีบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เปิดเผยตรงไปตรงมา มุ่งที่จะส่งเสริม และบำรุงขวัญ ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้า วิชาชีพและประสิทธิภาพของงาน

2.2.4 ความหมาย ของการนิเทศภายในสถานศึกษา

ความหมายการนิเทศภายในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพครู ให้มีประสิทธิภาพทางด้านการจัดการเรียนการสอน โดยให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมาย ดังนี้

กิติมา ปรีดิติก ให้ความหมายว่าหน่วยการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการชี้แนะ แนะนำ ให้ความร่วมมือ ต่อกิจกรรมปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้³⁴

³³ อเนก ส่องแสง, การนิเทศการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษาคณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏพระนคร, 2540), หน้า 6.

³⁴ กิติมา ปรีดิติก, การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์ จำกัด, 2532), หน้า 262.

สัจด์ อุทานันท์ ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่ง สัมฤทธิ์ผลสูงสุดของการเรียนของผู้เรียน³⁵

ซารี มณีสรี ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการพัฒนา การเรียน การสอนให้ดียิ่งขึ้น การร่วมมือระหว่างผู้เรียนผู้เกี่ยวข้อง โดยใช้หลักประชาธิปไตยในการนิเทศ³⁶

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศ หรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน ให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน³⁷

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้ความหมายของการนิเทศภายในว่า หมายถึง ความพยายามทุกชนิด ของผู้ที่ได้รับการมอบหมายให้ทำนิเทศการศึกษา ให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาช่วยเหลือและพัฒนาผู้สอนให้การปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลเพื่อให้เกิดความออกงามในวิชาชีพ³⁸

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนไว้ ดังนี้ 1) เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในความรับผิดชอบ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2) เพื่อแก้ปัญหา ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัด ในการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย³⁹

³⁵สัจด์ อุทานันท์, การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม, (กรุงเทพมหานคร : มิตรสยาม, 2530), หน้า 12.

³⁶ซารี มณีสรี , การนิเทศการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ศิลปบรรณาการ, 2538), หน้า 22.

³⁷สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2552, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2552), หน้า 1-3

³⁸คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบสู่การปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543), หน้า 7.

³⁹สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่าง เป็นระบบ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545), หน้า 9.

จากความหมายของการนิเทศการศึกษาของนักการศึกษา สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามในทุกทางของผู้ทำหน้าที่นิเทศ และบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยร่วมพัฒนากระบวนการทำงานให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2.3 การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกคนเพื่อเป็นการเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นและตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ

2.3.1 ด้านการวางแผนการนิเทศ หมายถึง การกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมเป็นโครงการนิเทศซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบ โครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ

2.3.2 การเตรียมการนิเทศ หมายถึง การเตรียมความพร้อมเพื่อให้การนิเทศดำเนินไปอย่างราบรื่น เป็นไปตามแผนและบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ ให้ความรู้และทักษะในการนิเทศแก่ผู้นิเทศและผู้ร่วมงาน กำหนดผู้ให้การนิเทศ สื่อ เครื่องมือ แหล่งทรัพยากรและกิจกรรมที่จะใช้ในการปฏิบัติการนิเทศ

2.3.3 การปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการและขั้นตอนที่กำหนดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยคำนึงถึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ และเครื่องมือนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.3.4 การสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง การเสริมแรงให้ผู้รับการนิเทศเกิดความมั่นใจ ความสบายใจ ความพึงพอใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.3.5 การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการซึ่งจะต้องประเมินผลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มโครงการระหว่างดำเนินงาน และหลังการดำเนินงาน ว่าผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นคำศัพท์ในวงศการศึกษาไทย ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้⁴⁰

⁴⁰กิตติมา ปรีดิกร, การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์ จำกัด, 2532), หน้า 236.

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ ให้ความหมายโดยสรุป คือ การนิเทศในสถานศึกษามาเป็นความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร โรงเรียน กับคณะครูภายใน โรงเรียน ช่วยกันรวบรวมข้อมูล ประเมินหาหรือวางแผน ปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น⁴¹

อาคม จันทสุนทร ให้ความหมายว่า การนิเทศในสถานศึกษา เป็นการส่งเสริมการทำงาน ร่วมกันของคณะครู ซึ่งสอดคล้องกับความหมาย ที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้สรุปไว้ในชุดแบบฝึกอบรมการนิเทศภายใน โรงเรียนว่า เป็นการพยายามทุกชนิดของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ช่วยกันปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพของการเรียนการสอนในโรงเรียน อีกทั้งช่วยเพิ่มพลังในการปฏิบัติเพื่อให้ครูมีความก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ⁴²

สังัด อุทรานันท์ ให้ความเห็นว่า การนิเทศภายใน โรงเรียน ดำเนินไปโดยบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งต่างจากการนิเทศการศึกษาที่ดำเนินการโดยศึกษานิเทศ⁴³

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปว่า การนิเทศภายใน โรงเรียน หมายถึง กระบวนการ ที่มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น และตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่เป็นงานระหว่างบุคลากร ทางการศึกษา ภายใน โรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการเรียนให้นักเรียนมีคุณภาพ

2. 4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546.

⁴¹วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, หลักการนิเทศการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ศิลปาบรรณาการ, 2538), หน้า 93.

⁴²อาคม จันทสุนทร, การนิเทศภายในโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหาร การศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า 28-29.

⁴³สังัด อุทรานันท์, ความหมายของการนิเทศภายใน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิตร สยาม, 2530), หน้า 198.

2.4.1 สภาพทั่วไป การจัดการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอลำปลายมาศ อำเภอ บ้านด่าน และอำเภอชำนิ

2.4.2 อำนาจหน้าที่ ในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้อง กับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการ ของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขต พื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้น รับทราบและกำกับติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

4. กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรด้านบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐและเอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4.3 กลยุทธ์การบริหารเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วม ในการบริหารและจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน

1.1 พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นองค์กรมาตรฐาน ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

1.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนจัดระบบการประกันคุณภาพภายในให้ได้ตามมาตรฐาน

1.4 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและพัฒนาครู โดยเน้นโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

1.5 ส่งเสริม สนับสนุน โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

1.6 เร่งรัดพัฒนาความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้โรงเรียน เพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้

1.7 พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย

1.8 สร้างความเข้มแข็งให้สถานักเรียน มีส่วนร่วมในการสนับสนุนวิถีประชาธิปไตยบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม และเสริมสร้างคุณธรรม ความรักชาติ

1.9 สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรชุมชนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ

1.10 ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ปลูกฝังคุณธรรม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในทุกกลุ่มสาระ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้าง โอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กวัยการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ครอบคลุมทุกประเภทและทุกพื้นที่บริการ

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา เพื่อเตรียมเด็กให้มีความพร้อมเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและระดมค้ำให้มีการศึกษาต่อเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ที่ 3 เร่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐาน เน้นคุณธรรมนำความรู้และน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

3.1 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาพัฒนาสุขภาพ พละนามัยของนักเรียนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน มีบดคลิกภาพที่ดี โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

3.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาและให้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.4 เร่งรัดพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์

3.5 เร่งรัดพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการประเมินระดับชาติสูงขึ้น

3.6 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน
กลยุทธ์ที่ 4 เร่งรัดพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การจัดการเรียนรู้มาใช้เพื่อบริหารจัดการ และจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.1 เร่งรัดพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

4.2 เร่งรัดพัฒนาครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.3 เร่งรัดพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในโรงเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2.4.4 เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้กำหนดเป้าประสงค์ในการดำเนินงานไว้ดังนี้ 1) ประชากรวัยเรียน เด็กด้อยโอกาส เด็กพิการ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เท่าเทียม มีคุณภาพ และได้รับโอกาสการพัฒนาปฐมวัยอย่างน้อย 2 ปี ก่อนเข้าเรียนการศึกษาภาคบังคับ 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม สำนึกในความเป็นชาติไทย มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาปฐมวัย น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่ทักษะการดำรงชีวิต โดยใช้สื่อเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างคุ้มค่าและสร้างสรรค์ 3) ครูเพียงพอ มีคุณธรรม มุ่งมั่น และสามารถจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสู่การเป็นครูมืออาชีพ 4) พัฒนาคณาจารย์ทางการศึกษาให้มีคุณธรรมและจิตบริการจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและเป็นมืออาชีพ 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรคณะบุคคลมีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 6) การบริหารจัดการศึกษาประถมศึกษาอย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ 7) ครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา มีการวิจัยและพัฒนา การเรียนการสอน การบริหารจัดการ การให้บริการ การเผยแพร่และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา⁴⁴

2. 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

สังัด อุทรานันท์ ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศการศึกษามาไว้ ประกอบไปด้วยงาน 5 งาน คือ 1) การวางแผนการนิเทศ (Planing -P) 2) การให้ความรู้การดำเนินงานนิเทศ (Informing -I) 3) การดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ (Doing - D) 4) การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ (Reinforcing -R) และ 5) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating) ซึ่งกล่าวการนิเทศภายในของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงมีบทบาท นิเกียข้องกับการนิเทศการศึกษา ดังต่อไปนี้ คือ 1) ต้องถือว่าการนิเทศการศึกษานั้นเป็นหน้าที่ของตน แต่การปฏิบัติงานนิเทศนั้น ผู้บริหารอาจเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือมอบหมายให้บุคคลอื่นทำหน้าที่แทนก็ได้ 2) ร่วมวางแผนจัดการนิเทศการศึกษากับผู้ปฏิบัติ และผู้รับการนิเทศ โดยอยู่ในฐานะประธานของคณะทำงานจะมีความเหมาะสมที่สุด 3) เป็นผู้ให้การสนับสนุน การดำเนินการนิเทศการศึกษา โดยการให้บริการและสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และ 4) สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาโดยการเชื่อมคูการเรียนการสอน เพื่อแสดงความสนใจ หรือห่วงใยต่อคณะผู้ทำงาน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการพิจารณาให้ความชอบเป็นกรณีพิเศษนี้ด้วย⁴⁵

วิภา ช่าง ได้วิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน คือ คณะครูจัดทำแผนงาน และ โครงการงานวิชาการ ขาดการประชุมชี้แจงให้คณะครูเข้าใจ กระบวนการนิเทศ การนิเทศขาดการยอมรับ เพราะไม่ได้เกิดความต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนใช้

⁴⁴สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2552, (บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต1, 2552), หน้า 1-3.

⁴⁵สังัด อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530), หน้า 12.

เวลาในการนิเทศน้อยการนิเทศไม่สม่ำเสมอ คุรุชาคความรู้ในการนิเทศ การประเมินผลในการนิเทศ ไม่ชัดเจน ขาดเกณฑ์และเครื่องมือในการประเมินผล⁴⁶

นันทนา เต่าทอง ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนฝ่ายวิชาการ และครูวิชาการ โรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศโรงเรียนได้ดำเนินงาน นิเทศอยู่ในระดับมาก⁴⁷

ชุมพร จำปา ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอ ดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า ทั้งอรรถกถาพรวมและแยกพิจารณาเป็นรายได้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้การ นิเทศถือว่า เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร และการประกันคุณภาพการศึกษา⁴⁸

ประคอง วันชูเพลา ได้วิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมและความต้องการรูปแบบการนิเทศงาน วิชาการใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ ใช้ประกอบด้วย ครู และผู้บริหาร จำนวน 200 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศงานวิชาการ 4 ขั้นตอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง ความต้องการรูปแบบการนิเทศงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการนิเทศงานวิชาการ 4 ขั้นตอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบการนิเทศงานวิชาการ 4 ขั้นตอน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาด ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศงานวิชาการ 4 ขั้นตอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน มี

⁴⁶วิภา ช่างปั้น, “สภาพและปัญหาในการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2541, 115 หน้า.

⁴⁷นันทนา เต่าทอง, “การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิต วิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2542, 116 หน้า.

⁴⁸ชุมพร จำปา, “การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอ ดอนตูม จังหวัด นครปฐม”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร), 2548, 142 หน้า.

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบการนิเทศงานวิชาการ 4 ขั้นตอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และ
ได้ประมวลความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า แนวทางการแก้ปัญหา และการ
พัฒนาการนิเทศงานวิชาการ 4 ขั้นตอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3 ควรมีแนวทางการแก้ปัญหา และการพัฒนา 10 ประการ ดังนี้ 1) สสำรวจสภาพ
ปัญหาและอุปสรรคความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการ 2) กำหนดนโยบายการนิเทศให้
ชัดเจนเป็นระบบและเปิดเผย 3) ควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบให้ตรงกับความสามารถ 4) ควรจัดให้มี
การประชุมเพื่อชี้แจง กำหนดรูปแบบ ขั้นตอนและวิธีการแก่ผู้เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ 5) ควรจัดสรร
งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานในเรื่องนั้นๆ 6) ควร
จัดระบบ กระบวนการ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานในเรื่องนั้นๆ 7) ควรให้
ผู้รับผิดชอบงานนั้นๆ รายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะเวลาที่กำหนด 8) ควรกำหนดมาตรฐาน
การปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบ อย่างเป็นรูปธรรม 9) ควรมีการดำเนินการนิเทศแบบเครือข่าย
และเป็นกัลยามิตร 10) ควรสร้างขวัญและกำลังใจผู้นิเทศและผู้ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ และ
รูปแบบการนิเทศงานวิชาการที่เหมาะสมกับบริบทใน โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ควรมีรูปแบบ 6 รูปแบบ ตามลำดับ ได้แก่ 1) การฝึกปฏิบัติจริง 2) การ
ระดมสมอง 3) การฝึกอบรม 4) การประชุมกลุ่ม 5) การสาธิต 6) การทัศนศึกษาและการดูงาน⁴⁹

อนิรุตตี วัฒนสิทธิ์ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านหนองเขียน
อำเภอประโคนชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ก่อนการพัฒนา
กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนขาดความความชัดเจนในการปฏิบัติของการนิเทศแต่ละขั้นตอน
จึงทำให้ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการนิเทศภายใน แต่หลังจากดำเนินการพัฒนา
ระบบการนิเทศภายใน โรงเรียนตามกระบวนการในการจัดระบบ (System development life cycle :
SDLC) โดยใช้กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมกำกับติดตาม ทำให้ได้วิธีการปฏิบัติ
ในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศ คือ มีการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อร่วมกันวางแผนโดยใช้
เทคนิค SWOT ในทุกขั้นตอนของการนิเทศภายใน จนทำให้ผู้นิเทศและผู้ปฏิบัติมีความรู้ความ
เข้าใจของกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนจนทำให้เกิดระบบใหม่ที่มีความสะดวกต่อการ

⁴⁹ประคอง วันชูเพลา, “สภาพและความต้องการรูปแบบการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน
มัธยม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2548, 136 หน้า.

นำไปใช้และง่ายต่อการปฏิบัติ กลุ่มผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถจัดการนิเทศในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง⁵⁰

สำราญ เสียงตรง ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านมะมั่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 2 อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า จากการดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการพัฒนาระบบ (System development life cycle : SDLC) โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในโรงเรียน การกำกับ ติดตาม พบว่า โรงเรียนได้แนวทางและวิธีการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศภายในที่เป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วยแผนการนิเทศภายใน คู่มือการจัดกิจกรรมการนิเทศ ตลอดจนมีรายละเอียด ขั้นตอนที่ชัดเจน ด้านกรรมการนิเทศภายใน ได้รับรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติการนิเทศตามแผนการนิเทศ และมีความมั่นใจในการปฏิบัติการนิเทศซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ครูผู้ร่วมศึกษาเห็นว่าสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁵¹

วรภรณ์ ทะอินทร์ ได้วิจัยเรื่อง ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในของครูโรงเรียนยี่ดียววิทย์ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 68 คนใน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและประเมินผล และการปรับปรุงการนิเทศภายใน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนยี่ดียววิทย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนพบว่าครูมีความพึงพอใจมากทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูมีความพึงพอใจใน ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในอันดับสูง⁵²

⁵⁰อนิรุทธิ์ รัตนฤทธิ์, “การพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านหนองเอี่ยน,(อำเภอประโคนชัย :จังหวัดบุรีรัมย์,สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์เขต 2”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2548, 101 หน้า.

⁵¹สำราญ เสียงตรง, “การพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านมะมั่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 2 อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2548, 146 หน้า.

⁵²วรภรณ์ ทะอินทร์, “การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายใน โรงเรียนของโรงเรียนยี่ดียววิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี), 2550, 115 หน้า.

สุรพล สีขาวอ่อน ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของบุคลากรและขนาดของสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาจำแนกตามสภาพและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ควรจัดให้มีโครงการนิเทศในแผนปฏิบัติการราชการประจำปีและนำไปใช้อย่างจริงจังโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ควรมีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ โดยใช้หลักกัลยาณมิตร เขตพื้นที่ควรออกนิเทศติดตาม ประเมินผล สรุปผลและแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อพัฒนา และควรจัดอบรมประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานทุกปีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์⁵³

นภาพร วงศ์ษาญาติ ได้วิจัยเรื่อง ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาหนองกุ่มหัวห้วยหลัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 จำนวน 118 คน ใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน 2. การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน 3. การตรวจสอบและการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน 4. การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า ครูโดยรวมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูมีความพึงพอใจในขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และการวางแผนการนิเทศภายใน โรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด⁵⁴

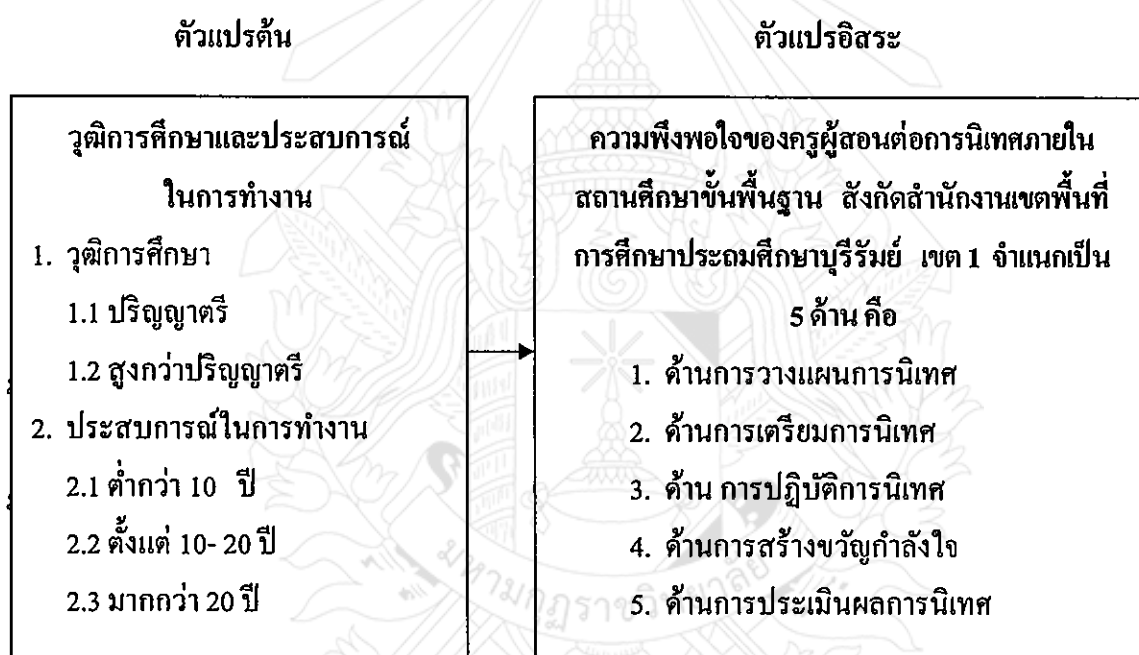
⁵³สุรพล สีขาวอ่อน, “การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), 2550, 126 หน้า.

⁵⁴นภาพร วงศ์ษาญาติ, “การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาหนองกุ่มหัวห้วยหลัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3”, การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี), 2551, 139 หน้า.

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าว จะเห็นว่า งานนิเทศภายใน โรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาการศึกษาให้ดีขึ้นคุณภาพและประสิทธิภาพ การดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน จึงจำเป็น ที่ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ทั้งผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการนิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจและ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องสัมพันธ์กัน จึงจะทำให้การนิเทศภายใน ดำเนิน ไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการนิเทศภายใน ของสถานศึกษา จากแนวคิด ชุดพัฒนาคุณภาพการศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่ การประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกเป็น 5 ด้าน แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้กำหนดวิธีการดำเนินการศึกษาดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวนทั้งสิ้น 2,392 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวนทั้งสิ้น 331 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)¹

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างตารางที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต1 ปีการศึกษา 2555

ประสบการณ์ในการทำงาน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
ต่ำกว่า 10 ปี	502	72	574	69	10	79
ตั้งแต่ 10-20ปี	621	182	803	86	25	111
มากกว่า 20 ปี	662	353	1,015	92	49	141
รวม	1,785	607	2,392	247	84	331

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบ

¹บุญชม ศรีสะอาด ,บุญชม ศรีสะอาด, และบุญส่ง นิลแก้ว, การวิจัยเบื้องต้น , (พิมพ์ครั้งที่ 6), (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2543), หน้า 413.

ตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert มี 5 ระดับดังนี้

5	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แนวทางในการส่งเสริม การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบแบบปลายเปิด (Open Ended)

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

3.3.2 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาเพื่อใช้ในการวิจัยโดยนำมาปรับปรุงและหาคุณภาพของเครื่องมือใหม่ เพื่อใช้ในการวิจัยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม

3.3.3 สร้างแบบทดสอบฉบับร่าง

3.3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

3.3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

(IOC : Index of Consistency) เกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.67 ขึ้นไป

ตารางที่ 3.2 ค่า IOC

ข้อที่	รายการ	IOC
1.	ด้านการวางแผนการนิเทศ	0.87
2.	ด้านการเตรียมการการนิเทศ	0.95
3.	ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	1.00
4.	ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	1.00
5.	ด้านการประเมินผลการนิเทศ	0.87

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรในสพป. บูรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 30 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 15 คน และความเชื่อมั่นรวมโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)² ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85 และได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.83-0.92 โดยเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 แสดงว่าค่าความเชื่อมั่นที่วิเคราะห์ได้ดังกล่าวมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสามารถนำไปใช้ได้ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถาม

ข้อที่	รายการ	ค่าความเชื่อมั่น
1.	ด้านการวางแผนการนิเทศ	0.83
2.	ด้านการเตรียมการการนิเทศ	0.84
3.	ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	0.83
4.	ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	0.84
5.	ด้านการประเมินผลการนิเทศ	0.92

3.3.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

3.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอลำปลายมาศ โดยส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูวุฒิและประสบการณ์ต่างกันที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ค่าที (t – test แบบ Independent samples)

3.5.4 วิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาพื้นฐาน โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of Consistency)

2. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3.6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ วิเคราะห์เปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent samples) วิเคราะห์เปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ใน 5 ด้านคือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการเตรียมการการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการประเมินผลการนิเทศ และศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 5 ด้านนั้น โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean square)
df	แทน	ค่าความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ใน 5 ด้านคือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการเตรียมการการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการประเมินผลการนิเทศ และศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ใน 5 ด้านนั้น โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของครูผู้สอนต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปรากฏดังตารางที่ 4.1



ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของครูผู้สอนต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วุฒิการศึกษา/ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	247	57.40
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	84	42.60
2. ประสบการณ์ทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	79	21.20
2.2 ตั้งแต่ 10- 20 ปี	111	32.70
2.3 มากกว่า 20 ปี	141	46.10
รวม	331	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 311 คน เป็นครูผู้สอนวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 เป็นครูผู้สอนวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10- 20 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้าน ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้าน ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจความของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุริรัมย์ เขต 1 ด้านการวางแผนการนิเทศ

ที่	ด้านการวางแผนการนิเทศ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลผล
1.	มีการสำรวจและจัดลำดับปัญหาที่จะต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียน	3.92	0.70	มาก
2.	มีการวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาสาเหตุ และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมในการนิเทศภายในโรงเรียน	3.91	0.63	มาก
3.	ครู อาจารย์ มีส่วนร่วมและตัดสินใจร่วมกันในการวางแผนการนิเทศภายใน โรงเรียน	3.93	0.68	มาก
4.	การกำหนดนโยบายการนิเทศภายใน โรงเรียนมีความเหมาะสม	4.04	0.54	มาก
5.	การจัดทำแผนการนิเทศภายใน โรงเรียนสอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน	3.97	0.61	มาก
6.	กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการวางแผนการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน	3.94	0.72	มาก
7.	กำหนดขั้นตอนการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน	4.14	0.69	มาก
8.	กำหนดรูปแบบวิธีการระยะเวลาและเครื่องมือในการประเมินผล และรายงานผลกาสรนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน	3.87	0.76	มาก
9.	กำหนดกิจกรรมการนิเทศภายใน ที่ใช้จ่ายประหยัดที่สุด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์มากที่สุด	3.92	0.53	มาก
10.	มีการจัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างชัดเจน	4.19	0.65	มาก
11.	มีการวางแผนกำหนดเวลาการประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินงานนิเทศภายใน	3.81	0.48	มาก
12.	มีการรวบรวมเอกสาร หลักฐานจากการนิเทศภายในติดตามผลไว้เป็นหลักฐาน	4.18	0.50	มาก
รวม		3.98	0.21	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$)

ข้อสังเกต ข้อที่มีค่าสูงสุด คือ มีการจัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศภายใน อย่างชัดเจน
($\bar{X} = 4.19$) และข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ มีการวางแผนกำหนดเวลาการประเมินก่อน ระหว่าง และหลัง
การดำเนินงานนิเทศภายใน ($\bar{X} = 3.81$)

ข้อเสนอแนะ ด้านการวางแผนการนิเทศ คือควรมีการรวบรวมเอกสาร หลักฐานจากการ
นิเทศภายในติดตามผลไว้เป็นหลักฐาน (ค่าความถี่ 23) ควรมีการจัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศ
ภายใน อย่างชัดเจน (ความถี่ 17) ควรกำหนดขั้นตอนการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน (ความถี่ 15)
ควรกำหนดนโยบายการนิเทศภายในโรงเรียนมีความเหมาะสม (ความถี่ 11) ควรมีการวางแผน
กำหนดเวลาการประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินงานนิเทศภายใน (ความถี่ 9)

1. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการวางแผนการนิเทศ
โดยเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์

2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานด้านการวางแผนการนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้ t- test ปกติดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายใน
สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน วุฒิการศึกษาของครูผู้สอน

ความพึงพอใจของครูผู้สอน ต่อการนิเทศภายใน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญา ตรี		t	P - value
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านการวางแผนการนิเทศ	3.95	0.22	4.02	0.20	-2.71*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายใน
สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่
มีวุฒิปริญญาตรีเห็นว่าการปฏิบัติมากกว่าและมองทุกอย่างในแง่บวกจึงมีระดับความพึง
พอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีสูงกว่าปริญญาตรี

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศการศึกษาด้านการวางแผนการสอนโดยจำแนกตามประสบการณ์โดยใช้การทดสอบแบบ F-test ปรากฏ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายใน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P – value
ด้านการวางแผนการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2.20	2	1.10	26.33	0.06
	ภายในกลุ่ม	14.63	328	0.04		
	รวม	16.83	330	-		

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้าน ด้านการเตรียมการนิเทศ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้าน ด้านการเตรียมการนิเทศ ปรากฏดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 ด้านการเตรียมการนิเทศ

ที่	ด้านการเตรียมการนิเทศ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลผล
1.	มีการแบ่งความรับผิดชอบแก่ผู้เกี่ยวข้องและกำหนดแผนปฏิบัติงานการนิเทศภายในที่แน่นอน	4.01	0.68	มาก
2.	วิธีการนิเทศภายในมีความสอดคล้องกับปัญหาความต้องการและความสนใจของผู้รับการนิเทศ	4.08	0.66	มาก
3.	มีการปฏิบัติงานตามกำหนดในปฏิทิน และปฏิบัติงานนิเทศภายในตามลำดับก่อนหลัง	3.91	0.69	มาก
4.	มีการกำหนดแนวทางวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการปฏิบัติงานตามโครงการร่วมกัน	4.10	0.68	มาก
5.	มีการประชุมปรึกษาครู อาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนเพื่อชี้แจงการปฏิบัติงานร่วมกันก่อนเปิดภาคเรียน	4.07	0.70	มาก
6.	มีการเชิญผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาให้คำปรึกษาแนะนำแก่คณะครู อาจารย์	4.45	0.70	มาก
7.	มีการทำความเข้าใจด้านสื่อ การสาริตวิธีสอนและเครื่องมือการนิเทศร่วมกัน	4.30	0.61	มาก
8.	การให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร แผน การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดผลประเมินผล	4.11	0.58	มาก
9.	มีการประชุม ชี้แจง ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ	4.12	0.79	มาก
10.	มีการส่งครู อาจารย์เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.18	0.68	มาก
11.	มีการสังเกตการสอนของครู อาจารย์	4.17	0.63	มาก

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 ด้านการเตรียมการนิเทศ (ต่อ)

ที่	ด้านการเตรียมการนิเทศ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลผล
12.	มีการนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศภายในไปสรุป วิเคราะห์ เพื่อพัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ	4.11	0.75	มาก
13.	มีการกำกับติดตามงานการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.79	มาก
รวม		4.13	0.25	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับ ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$)

ข้อสังเกตโดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือมีการเชิญผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาให้คำปรึกษาแนะนำแก่คณะครูอาจารย์ ($\bar{X} = 4.45$) และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ มีการปฏิบัติงานตามกำหนดในปฏิทิน และปฏิบัติงานนิเทศภายในตามลำดับก่อนหลัง ($\bar{X} = 3.91$)

ข้อเสนอแนะ ด้านการเตรียมการนิเทศ ควรมีการเชิญผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาให้คำปรึกษาแนะนำแก่คณะครู อาจารย์ (ค่าความถี่ 24) ควรมีการทำความเข้าใจด้านสื่อ การสาธิตวิธีสอนและเครื่องมือการนิเทศร่วมกัน (ค่าความถี่ 22) ควรมีการกำหนดแนวทางวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการปฏิบัติงานตามโครงการร่วมกัน (ค่าความถี่ 17) ควรมีวิธีการนิเทศภายในมีความสอดคล้องกับปัญหาความต้องการ และความสนใจของผู้รับการนิเทศ (ค่าความถี่ 10) ควรทำให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร แผน การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดผลประเมินผล (ค่าความถี่ 7)

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการเตรียมการนิเทศ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการเตรียมการนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้ t- test ปรากฏดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 ด้านการเตรียมการนิเทศ

ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายใน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P - value
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านการเตรียมการนิเทศ	4.13	0.99	4.00	0.23	5.63*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรีเห็นว่าการปฏิบัติมากกว่าและมองทุกอย่างในแง่บวกจึงมีมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีสูงกว่าปริญญาตรี

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศการศึกษาด้านการเตรียมการการนิเทศโดยจำแนกตามประสบการณ์โดยใช้การทดสอบแบบ F-test ปรากฏ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายใน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P - value
ด้านการเตรียมการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.49	2	0.74	15.95	0.21
	ภายในกลุ่ม	16.34	328	0.04		
	รวม	17.83	330	-		

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่าง

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้าน ด้านการปฏิบัติกรนิเทศ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการปฏิบัติกรนิเทศ ปรากฏดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการปฏิบัติกรนิเทศ

ที่	ด้านการปฏิบัติกรนิเทศ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลผล
1.	มีการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศ การสอน	3.82	0.63	มาก
2.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน	3.93	0.70	มาก
3.	การให้การยอมรับระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อส่วนรวม	3.91	0.63	มาก
4.	มีการประกาศเกียรติคุณและยกย่องครูอาจารย์ที่มีความสามารถ ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	3.93	0.67	มาก
5.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับครูและเป็นที่ปรึกษาที่ดี	4.04	0.54	มาก
6.	การให้ครูลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.97	0.61	มาก
7.	ผู้บริหารโรงเรียนช่วยแก้ไข้ปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัว และเรื่องงาน	3.84	0.72	มาก
8.	ผู้บริหารโรงเรียนได้เยี่ยมเยียน พูดคุย ทักทาย ให้ความอบอุ่น อย่างทั่วถึง	4.14	0.69	มาก
9.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสุภาพอ่อนโยน เสมอต้นเสมอปลาย	3.88	0.67	มาก
10.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับครูทุกคนและร่วมรับผิดชอบ ในผลงาน ในกรณีที่เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่อง	3.92	0.53	มาก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ (ต่อ)

ที่	ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลผล
11.	ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสนใจและรับฟังความคิดเห็นของครู อาจารย์ ที่นำเสนอและเชื่อมโยงความคิดเห็นที่หลากหลายของครู	4.19	0.65	มาก
12.	มีการประสานงาน ประชาสัมพันธ์ให้ครู อาจารย์รับทราบถึงความสำเร็จของงานทุกขั้นตอน	3.81	0.48	มาก
13.	สร้างการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และทัศนคติที่ดีต่องานการทำงานเพื่อส่วนรวม	4.18	0.50	มาก
รวม		3.97	0.20	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการปฏิบัติการนิเทศอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$)

ข้อสังเกต โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสนใจและรับฟังความคิดเห็นของครู อาจารย์ ที่นำเสนอและเชื่อมโยงความคิดเห็นที่หลากหลายของครู ($\bar{X} = 4.19$) และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดมีการประสานงาน ประชาสัมพันธ์ให้ครู อาจารย์รับทราบถึงความสำเร็จของงานทุกขั้นตอน คือ ($\bar{X} = 3.81$)

ข้อเสนอแนะ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับครูทุกคน และร่วมรับผิดชอบในผลงาน ในกรณีที่เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่อง (ค่าความถี่ 21) ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความสนใจและรับฟังความคิดเห็นของครู อาจารย์ ที่นำเสนอและเชื่อมโยงความคิดเห็นที่หลากหลายของครู (ค่าความถี่ 19) ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความสนใจและรับฟังความคิดเห็นของครู อาจารย์ ที่นำเสนอและเชื่อมโยงความคิดเห็นที่หลากหลายของครู (ค่าความถี่ 15) ผู้บริหาร โรงเรียนควร ได้เยี่ยมเยียน พุดคุย ทักทาย ให้ความอบอุ่นอย่างทั่วถึง (ค่าความถี่ 9) ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความสำคัญเป็นกันเองกับครูและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดี (ค่าความถี่ 6)

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการปฏิบัติการนิเทศ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการปฏิบัติการนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้ t- test ปรากฏดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน วุฒิการศึกษาของครูผู้สอน

ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายใน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P - value
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	4.02	0.21	4.04	0.27	6.16*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน วุฒิการศึกษาของครูผู้สอน โดยภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรีเห็นว่าการปฏิบัติมากกว่าและมองทุกอย่างในแง่บวกจึงมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีสูงกว่าปริญญาตรี

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศการศึกษาด้านปฏิบัติการนิเทศโดยจำแนกตามประสบการณ์โดยใช้การทดสอบแบบ F-test ปรากฏ ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดย
ภาพรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของ ครูผู้สอนต่อการนิเทศ ภายใน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P – value
ด้านการปฏิบัติการ นิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2.31	2	1.15	19.63	0.16
	ภายในกลุ่ม	20.59	328	0.05		
	รวม	22.90	330	-		

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ
เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนก
ตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ปรากฏ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

ที่	ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลผล
1.	แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการนิเทศให้ผู้เกี่ยวข้องทราบก่อนปฏิบัติการนิเทศ	4.22	0.59	มาก
2.	ปฏิบัติการนิเทศตามแผนที่วางไว้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง	3.90	0.77	มาก
3.	ใช้สื่อ เครื่องมือประกอบการนิเทศได้เหมาะสม	3.89	0.77	มาก
4.	กิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศหลากหลายและเหมาะสมกับสภาพปัญหาความต้องการ	4.45	0.64	มาก
5.	มีบรรยากาศความร่วมมือที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	4.02	0.81	มาก
6.	สามารถนิเทศภายในได้อย่างผู้มีความรู้ ความชำนาญ	4.06	0.96	มาก
7.	ปฏิบัติการนิเทศในลักษณะการชี้แนะหรือแนะนำเพื่อช่วยเหลือครูให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	4.25	0.44	มาก
8.	สังเกตและเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.76	มาก
9.	ให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แนะข้อบกพร่องที่พบระหว่างการนิเทศอย่างตรงไปตรงมา	3.51	0.88	มาก
10.	จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการภายในอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้นวัตกรรมหรือเทคนิคการสอนใหม่ๆมาใช้ในโรงเรียน	4.07	0.78	มาก
11.	สนทนาทางวิชาการระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.04	0.61	มาก
12.	สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	4.06	0.68	มาก
13.	ปฏิบัติการนิเทศเป็นทีม	4.04	0.71	มาก
รวม		4.05	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$)

ข้อสังเกตโดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือกิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศหลากหลายและเหมาะสมกับ สภาพปัญหาความต้องการ ($\bar{X} = 4.45$) และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ให้คำปรึกษาแนะนำ ซึ่งแนะข้อบกพร่องที่พบระหว่างการนิเทศอย่างตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 3.51$)

ข้อเสนอแนะ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ควรกิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศหลากหลายและเหมาะสมกับสภาพปัญหาความต้องการ (ค่าความถี่ 28) ควรมีการติดตามประเมินผลติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอและบันทึกผลการประเมินไว้เป็นหลักฐาน (ค่าความถี่ 24) ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการภายในอย่างสม่ำเสมอสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้นวัตกรรมหรือเทคนิคการสอนใหม่ๆมาใช้ในโรงเรียน (ค่าความถี่ 16) ควรสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง (ค่าความถี่ 12) ควรแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการนิเทศให้ผู้เกี่ยวข้องทราบก่อน ปฏิบัติการนิเทศ (ค่าความถี่ 6)

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ โดยเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างขวัญกำลังใจ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้ t- test ปรากฏดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน วุฒิการศึกษาของครูผู้สอน

ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายใน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P - value
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	3.95	0.21	4.00	0.20	-2.29*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน วุฒิการศึกษาของครูผู้สอน โดยภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีเห็นว่ามี การปฏิบัติมากกว่าและมองทุกอย่างในแง่บวกจึงมีมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีสูงกว่าปริญญาตรี

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศการศึกษาด้านการสร้างขวัญกำลังใจ โดยจำแนกตามประสบการณ์โดยใช้การทดสอบแบบ F-test ปรากฏ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขิรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายใน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P – value
ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.92	2	0.96	24.75	0.26
	ภายในกลุ่ม	13.59	328	0.03		
	รวม	15.51	330	-		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขิรัมย์ เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

4.2.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านการประเมินผลการนิเทศ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขิรัมย์ เขต 1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านการประเมินผลการนิเทศ ปรากฏ ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการประเมินผลการนิเทศ

ที่	ด้านการประเมินผลการนิเทศ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลผล
1.	มีการกำหนดแผนประเมินผลการนิเทศภายใน โรงเรียน ไว้อย่างชัดเจน	4.08	0.57	มาก
2.	การประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกัน	3.77	0.58	มาก
3.	มีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องทุกระยะ	4.12	0.78	มาก
4.	มีการประเมินการใช้สื่อ เครื่องมือ และวิธีการนิเทศ เพื่อปรับปรุงพัฒนา	4.22	0.73	มาก
5.	มีการรวบรวมข้อมูลเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานตามแผนการนิเทศภายใน	3.78	0.53	มาก
6.	มีการติดตามประเมินผลติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอและบันทึกผลการประเมินไว้เป็นหลักฐาน	4.11	0.62	มาก
7.	มีการดำเนินการเป็นแบบประชาธิปไตยในการประเมินผลการนิเทศภายใน	4.23	0.66	มาก
8.	มีการให้ครูประเมินตนเองและผลงานของบุคคลอื่นได้ด้วย	4.19	0.68	มาก
9.	การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานการศึกษาในโรงเรียน	3.87	0.53	มาก
10.	การนำผลการนิเทศภายในมาปรับปรุงวิธีการสอนของครู อาจารย์	4.12	0.65	มาก
11.	การใช้วิธีการหลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน	4.13	0.73	มาก
12.	มีความยืดหยุ่นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ เพื่อสามารถนำผลไปใช้ได้อย่างเหมาะสม	4.32	0.62	มาก
รวม		4.08	0.21	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการประเมินผลการนิเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)

ข้อสังเกตโดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือมีความยืดหยุ่นในการประเมินผลกาปฏิบัติงานของครู อาจารย์ เพื่อสามารถนำผลไปใช้ได้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.32$) และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ การประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกัน ($\bar{X} = 3.77$)

ข้อเสนอแนะ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ควรกิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศหลากหลายและเหมาะสมกับ สภาพปัญหาความต้องการ (ค่าความถี่ 24) ควรมีการติดตามประเมินผลติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอและบันทึกผลการประเมินไว้เป็นหลักฐาน (ค่าความถี่ 21) ควรมีการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานการศึกษาในโรงเรียน (ค่าความถี่ 19) ควรมีการใช้วิธีการหลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน (ค่าความถี่ 13) ควรมีความยืดหยุ่นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ เพื่อสามารถนำผลไปใช้ได้เหมาะสม (ค่าความถี่ 11)

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประเมินผลการนิเทศ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการประเมินผลการนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้ t- test ปราบกฏดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน วุฒิการศึกษาของครูผู้สอน

ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อ การนิเทศภายใน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P - value
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านการประเมินผลการนิเทศ	4.13	0.19	4.00	0.22	5.61*	0.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน วุฒิการศึกษาของครูผู้สอน โดยภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีเห็นว่าการปฏิบัติมากกว่าและมองทุกอย่างในแง่บวกจึงมีมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีสูงกว่าปริญญาตรี

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศการศึกษาด้านการประเมินผลการนิเทศโดยจำแนกตามประสบการณ์โดยใช้การทดสอบแบบ F-test ปรากฏ ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายใน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P – value
ด้านการประเมินผลการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.38	2	0.69	15.59	0.17
	ภายในกลุ่ม	15.52	328	0.04		
	รวม	16.90	330	-		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ไม่แตกต่าง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 5 ด้านคือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการเตรียมการการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการประเมินผลการนิเทศ และศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 5 ด้านนั้น โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวนทั้งสิ้น 2,392 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวนทั้งสิ้น 331 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ตัวแปรต้น วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรตามมี 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการเตรียมการนิเทศ ด้าน การปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการประเมินผลการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert,

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แนวทางในการส่งเสริม การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended)

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ได้ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป นำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ที่ต่างกันที่มีผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ค่าที (t-test แบบ Independent samples) และค่า (F-test) โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) รายละเอียด ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของครูผู้สอนต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 311 คน เป็นครูผู้สอนวุฒิกศษปริญญตรีจำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 เป็นครูผู้สอนวุฒิกศษสูงกว่าปริญญตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10- 20 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษาและ เปรียบเทียบโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์

1. ระดับความพึงพอใจความของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก

ข้อสังเกต ข้อที่มีค่าสูงสุด คือ มีการจัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศภายใน อย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ มีการวางแผนกำหนดเวลาการประชุมก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินงานนิเทศภายใน

2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวางแผนการนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้ t- test การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานน้อยกว่าครูที่มีวุฒิระดับสูงกว่าปริญญาตรี

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศการศึกษาด้านการวางแผนการนิเทศโดยจำแนกตามประสบการณ์โดยใช้การทดสอบแบบ F-test ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการเตรียมการนิเทศและเปรียบเทียบโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเตรียมการนิเทศระดับ ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$)

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการเตรียมการนิเทศโดยภาพรวมและรายด้าน วุฒิการศึกษาของครูผู้สอน โดยภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีเห็นว่ามี การปฏิบัติมากกว่าและมองทุกอย่างในแง่บวกจึงมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าครูที่มีวุฒิระดับสูงกว่าปริญญาตรี

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศการศึกษาด้านการเตรียมการนิเทศจำแนกตามประสบการณ์โดยใช้การทดสอบแบบ F-test พบว่าความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่าง

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และเปรียบเทียบโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการปฏิบัติการนิเทศระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ อยู่ในระดับมาก

ข้อสังเกต โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ กิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศหลากหลายและเหมาะสมกับ สภาพปัญหาความต้องการและข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ให้คำปรึกษาแนะนำ ซึ่งแนะข้อบกพร่องที่พบระหว่างการนิเทศอย่างตรงไปตรง

2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้ t- test การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน วุฒิการศึกษาของครูผู้สอน โดยภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่

มีวุฒิระดับปริญญาตรีเห็นว่ามี การปฏิบัติมากกว่าและมองทุกอย่างในแง่บวกจึงมีมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าครูที่มีวุฒิระดับสูงกว่าปริญญาตรี

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศการศึกษาด้านการปฏิบัติการนิเทศ จำแนกตามประสบการณ์โดยใช้การทดสอบแบบ F-test พบว่าความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และเปรียบเทียบโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างขวัญกำลังใจระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจกำลังใจ อยู่ในระดับมาก

ข้อสังเกต โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ กิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศหลากหลายและเหมาะสมกับ สภาพปัญหาความต้องการและข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ให้คำปรึกษาแนะนำชี้แนะข้อบกพร่องที่พบระหว่างการนิเทศอย่างตรงไปตรง

2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้ t-test การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านวุฒิการศึกษาของครูผู้สอน โดยภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานน้อยกว่าครูที่มีวุฒิระดับสูงกว่าปริญญาตรี

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศการศึกษาด้านการสร้างขวัญกำลังใจ จำแนกตามประสบการณ์โดยใช้การทดสอบแบบ F-test พบว่าความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน

5.1.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประเมินผลการนิเทศ และเปรียบเทียบโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการประเมินผลการนิเทศ ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก

ข้อสังเกตโดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ กิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศหลากหลายและเหมาะสมกับ สภาพปัญหาความต้องการและข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ให้คำปรึกษาแนะนำ ซึ่งแนะข้อบกพร่องที่พบระหว่างการนิเทศอย่างตรงไปตรงมา

2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประเมินผลการนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้ t-test การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน วุฒิกการศึกษาของครูผู้สอน โดยภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีเห็นว่าการปฏิบัติมากกว่าและมองทุกอย่างในแง่บวกจึงมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าครูที่มีวุฒิระดับสูงกว่าปริญญาตรี

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศการศึกษาการด้านการประเมินผลการนิเทศ จำแนกตามประสบการณ์ โดยใช้การทดสอบแบบ F-test พบว่าความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประเด็นที่น่าสนใจที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา และเปรียบเทียบโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์

ระดับความพึงพอใจความของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนการนิเทศโดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เป็นผู้ที่มิบทบาทหน้าที่ในการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการรับรู้นโยบายหรือแนวปฏิบัติต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง จากการอบรมประชุมสัมมนา จากการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการปฏิรูปการศึกษา กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไข ปี พ.ศ.2545 ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยกล่าวไว้ว่ากระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ กระบวนการนิเทศก็เป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ดังนั้น จึงทำให้การดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 1 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของไพรวลัย วรรณะ กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจ

ในงาน หมายถึง ผลของเจตคติต่างๆของบุคคลที่มีต่อองค์กร และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกว่ามีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เรวัตน์ แจ่มจบ ได้สรุปว่าความพึงพอใจ หมายถึง พลังที่เกิดขึ้นภายในอินทรีย์แล้วกระตุ้นหรือ ผลักดันให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรม ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานด้านการวางแผนการนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้ t- test การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานน้อยกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ในการนิเทศภายใน โรงเรียน มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศ แต่งตั้งคณะทำงาน ศึกษา สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ในการนิเทศ มีการนำสาเหตุของปัญหาและความต้องการมา วิเคราะห์เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และทางเลือกในการแก้ไข นำผลการวิเคราะห์มาร่วมกันจัดอันดับ ความสำคัญว่า จะแก้ปัญหาใดก่อน จัดทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียนให้สอดคล้องกับ สภาพปัญหาและความต้องการเลือกยุทธวิธี ขั้นตอน และวิธีการดำเนินการนิเทศไว้ เลือกยุทธวิธี ขั้นตอน และวิธีการดำเนินการนิเทศไว้ล่วงหน้า สอดคล้องกับแนวคิดของ จรรย์ สังข์ขาว ได้สรุปว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้ง กระบวนการ องค์กรประกอบ ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ หากเป็นไปในทางบวกจะมีผล ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานจะมีการเสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ แรงทรัพย์และ สติปัญญาให้แก่งานมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติ ต่อการปฏิบัติงานเป็นไปในทางลบ จะมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานยัง สอดคล้องกับแนวคิดของ ประเสริฐ วิเศษกิจ ได้สรุปว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจต คติที่ดีต่อการทำงานนั้น เช่น ความรู้สึกรัก ความรู้สึกชอบ ภูมิใจ สุขใจ เต็มใจและยินดี จะมีผลให้ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศร่างกาย และสติปัญญาให้แก่งานอย่างแท้จริง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ผลการเปรียบเทียบระดับความความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศการศึกษาด้านการ วางแผนโดยจำแนกตามประสบการณ์โดยใช้การทดสอบแบบ F-test ระดับความพึงพอใจของ

ครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ในการนิเทศภายในโรงเรียน มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศ แต่งตั้งคณะทำงาน ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ในการนิเทศ มีการนำสาเหตุของปัญหาและความต้องการมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และทางเลือกในการแก้ไข นำผลการวิเคราะห์มาร่วมกันจัดอันดับความสำคัญว่าจะแก้ปัญหาใดก่อน จัดทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียนให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการเลือกยุทธวิธี ขั้นตอน และวิธีการดำเนินการนิเทศไว้ เลือกยุทธวิธี ขั้นตอน และวิธีการดำเนินการนิเทศไว้ล่วงหน้าสอดคล้องกับแนวคิดของ เรวี่ฉน์ แจ่มจบ ได้สรุปว่าความพึงพอใจ หมายถึง พลังที่เกิดขึ้นภายในอินทรีย์แล้วกระตุ้นหรือผลักดันให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรม ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ เรวี่ฉน์ แจ่มจบ ได้สรุปว่าความพึงพอใจ หมายถึง พลังที่เกิดขึ้นภายในอินทรีย์แล้วกระตุ้นหรือผลักดันให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรม ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี อาระศาสตร์ กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นผลรวมขององค์กรเพิ่มเติมต่างๆซึ่งสนองความต้องการและเป็นศักยภาพที่เจริญขึ้นเป็นเจตคติที่แฝงอยู่ จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกยินดี เจตคติที่ดีของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนจะทำให้เกิดความรู้สึกดีในสิ่งนั้นๆ แต่หากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองความพึงพอใจก็จะไม่เกิดขึ้น

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเตรียมการนิเทศ และเปรียบเทียบโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์

ระดับความพึงพอใจความของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเตรียมการนิเทศโดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เป็นผู้ที่มิบทบาทหน้าที่ในด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการรับรู้นโยบายหรือแนวปฏิบัติต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง จากการอบรมประชุมสัมมนา จากการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการปฏิรูปการศึกษา กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไข ปี พ.ศ.2545 ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยกล่าวไว้ว่ากระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ กระบวนการนิเทศก็เป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ ดังนั้น จึงทำให้การดำเนินงานตาม

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้ 1) ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึง การเรียนการสอนในห้องเรียน มีการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา 2) การศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีความหลากหลายในวิชาชีพความชำนาญ ความรู้ เฉพาะสาขา ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติการจัดการศึกษานิเทศก์ให้ครบตามสาขา และเพียงพอจึงเป็นสิ่งที่ทำได้จำกัด 3) การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบุคลากรมีจำนวนมากและมีความชำนาญในสาขา เป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาด้วย 4) การนิเทศภายในสถานศึกษาก็จะ ได้สร้างความใกล้ชิดความคุ้นเคยกัน และการทำงานร่วมกันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน 5) การประสานในสถานศึกษาจะสะดวก เพราะความคุ้นเคยกันมีประชาสัมพันธ์กันได้ทั่วถึงเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฉวีวรรณ ชูรัตน์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลของบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานจะแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้ 1) มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไขหรือรีบชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ 2) ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ขอมเสียสละเวลา และความ สุขส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง 3) มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยก เป็นก๊กเป็นเหล่า 4) ไม่ขาดงานหรือหยุดงาน โดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำราญ เสียงตรง ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านมะมั่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า จากการดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการพัฒนาระบบ (System development life cycle : SDLC) โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายใน โรงเรียน การกำกับ ติดตาม พบว่า โรงเรียนได้แนวทางและวิธีการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศภายในที่เป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วยแผนการนิเทศภายใน คู่มือการจัดกิจกรรมการนิเทศ ตลอดจนมีรายละเอียด ขั้นตอนที่ชัดเจน ด้านกรรมการนิเทศภายใน ได้รับความเข้าใจ สามารถปฏิบัติการนิเทศตามแผนการนิเทศ และมีความมั่นใจในการปฏิบัติการนิเทศซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการเตรียมการนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้ t- test การเปรียบเทียบความพึง

พอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีเห็นว่าการปฏิบัติมากกว่าและมองทุกอย่างในแง่บวกจึงมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีสูงกว่าปริญญาตรีทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน มีการวางแผน ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนิเทศ มีการแต่งตั้งกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับเครื่องมือที่นำไปใช้ในการนิเทศ มีสื่อและเครื่องมือนิเทศภายในโรงเรียนที่เหมาะสมกับกิจกรรม จัดให้มีเอกสารตำราค้นคว้าที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือนิเทศ ดำเนินการนิเทศโดยอ้อม เช่น การให้การศึกษาเอกสาร การศึกษานอกสถานที่ การจัดนิทรรศการ ประชุมชี้แจงให้คณะครูเข้าใจบทบาทของผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศ ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศตามที่กำหนดไว้ในปฏิทิน ประชุมปรึกษาหารือ หลังจากการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน สื่อและเครื่องมือนิเทศมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบและสะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญา สังข์ขาว ได้สรุปว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งกระบวนการ องค์ประกอบ ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ หากเป็นไปในทางบวกจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานจะมีการเสียสละ อุทิศแรงกาย แรงใจ แรงทรัพย์และสติปัญญาให้แก่งานมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติต่อการปฏิบัติงานเป็นไปในทางลบ จะมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนิรุตตี วัฒนสิทธิ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านหนองเขียน อำเภอประโคนชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ก่อนการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนขาดความความชัดเจนในการปฏิบัติของการนิเทศแต่ละขั้นตอน จึงทำให้ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการนิเทศภายใน แต่หลังจากดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนตามกระบวนการในการจัดระบบ (System development life cycle : SDLC) โดยใช้กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมกำกับติดตาม ทำให้ได้วิธีการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศ คือ มีการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อร่วมกันวางแผน โดยใช้เทคนิค SWOT ในทุกขั้นตอนของการนิเทศภายใน จนทำให้ผู้นิเทศและผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดระบบใหม่ที่มีความสะดวกต่อการนำไปใช้และง่ายต่อการปฏิบัติ กลุ่มผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถจัดการนิเทศในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศการศึกษาด้านการเตรียมการนิเทศโดยจำแนกตามประสบการณ์โดยใช้การทดสอบแบบ F-test ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน มีการจัดทำแบบสำรวจเพื่อใช้ศึกษาความต้องการ สำรวจความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อโครงการนิเทศภายใน ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศ ร่วมกันวางแผน วิเคราะห์ สาเหตุของปัญหาและกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา มีการวางแผนประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำรวจและประเมินความต้องการของครูต่อการพัฒนาตนเอง ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ แต่งตั้งคณะกรรมการทำงานเพื่อประเมินผล จัดเตรียมข้อมูลเพื่อวางแผนการ กำหนดขอบเขตและความรับผิดชอบของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จัดทำแผนนิเทศภายในโรงเรียนให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน นำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการนิเทศภายใน จัดให้มีข้อมูลเอกสาร คำราที่ให้ความรู้เกี่ยวกับ การนิเทศภายในกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล สีขาวอ่อน ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของบุคลากรและขนาดของสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาจำแนกตามสภาพและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ควรจัดให้มี โครงการนิเทศในแผนปฏิบัติการประจำปีและนำไปใช้อย่างจริงจัง โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ควรมีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ โดยใช้หลักกัลยาณมิตร เขตพื้นที่ควรออกนิเทศ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อพัฒนา และควรจัดอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานทุกปีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฉวีวรรณ ชูรัตน์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลของบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานจะแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้ มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไขหรือรีบชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ขอมเสียสละเวลา และความ สุขส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า

ไม่ขาดงานหรือหยุดงาน โดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และยังคงคล้อยกับงานวิจัยของ

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และเปรียบเทียบโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์

ระดับความพึงพอใจความของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการปฏิบัติการนิเทศโดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน มีการวางแผน ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนิเทศ มีการแต่งตั้งกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับเครื่องมือที่นำไปใช้ในการนิเทศ มีสื่อและเครื่องมือนิเทศภายในโรงเรียนที่เหมาะสมกับกิจกรรม จัดให้มีเอกสารคำร่าค้นคว้าที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือนิเทศ ดำเนินการนิเทศโดยอ้อม เช่น การให้การศึกษาเอกสาร การศึกษานอกสถานที่ การจัดนิทรรศการ ประชุมชี้แจงให้คณะครูเข้าใจบทบาทของผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศ ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศตามที่กำหนดไว้ในปฏิทิน ประชุมปรึกษาหารือ หลังจากการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน สื่อและเครื่องมือนิเทศมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบและสะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสวรรค์ ชิโสภา ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนครเขต 2 ผลการศึกษาพบว่าครูในศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนครเขต 2 โดยรวมเป็นรายด้านและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่าดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามลำดับสอดคล้องกับแนวคิดของ เรวัตน์ แจ่มจบ ได้สรุปว่าความพึงพอใจ หมายถึง พลังที่เกิดขึ้นภายในอินทรีย์แล้วกระตุ้นหรือผลักดันให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรม ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านปฏิบัติการนิเทศการนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้ t-test การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรีเห็นว่าการปฏิบัติมากกว่าและมองทุกอย่างในแง่บวกจึงมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน มีการวางแผน ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนิเทศ มีการ

แต่งตั้งกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับเครื่องมือที่นำไปใช้ในการนิเทศ มีสื่อและเครื่องมือนิเทศภายในโรงเรียนที่เหมาะสมกับกิจกรรม จัดให้มีเอกสารตำราค้นคว้าที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือนิเทศ ดำเนินการนิเทศโดยอ้อม เช่น การให้การศึกษาเอกสาร การศึกษานอกสถานที่ การจัดนิทรรศการ ประชุมชี้แจงให้คณะครูเข้าใจบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศตามที่กำหนดไว้ในปฏิทิน ประชุมปรึกษาหารือ หลังจากการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน สื่อและเครื่องมือนิเทศมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบและสะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับแนวคิดของประเสริฐ วิเศษกิจ ได้สรุปว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานนั้น เช่น ความรู้สึกรัก ความรู้สึกชอบ ภูมิใจ สุขใจ เต็มใจและยินดี จะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศแรงกาย และสติปัญญาให้แก่งานอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร วงศ์ษาญาติ ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาหนองกวางห้วยหลัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 118 คน ใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน 2) การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน 3) การตรวจสอบและการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน 4) การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า ครูโดยรวมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูมีความพึงพอใจในขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ผลการเปรียบเทียบระดับความความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศการศึกษาด้านการปฏิบัติการนิเทศโดยจำแนกตามประสบการณ์โดยใช้การทดสอบแบบ F-test ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน มีการวางแผน ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนิเทศ มีการแต่งตั้งกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับเครื่องมือที่นำไปใช้ในการนิเทศ มีสื่อและเครื่องมือนิเทศภายในโรงเรียนที่เหมาะสมกับกิจกรรม จัดให้มีเอกสารตำราค้นคว้าที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือนิเทศ ดำเนินการนิเทศโดยอ้อม เช่น การให้การศึกษาเอกสาร การศึกษานอกสถานที่ การจัดนิทรรศการ ประชุมชี้แจงให้คณะครูเข้าใจบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศตามที่กำหนดไว้ในปฏิทิน ประชุมปรึกษาหารือ หลังจากการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน สื่อและเครื่องมือนิเทศมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบและสะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สุรพล ลีชาวอ่อน ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของบุคลากรและขนาดของสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาจำแนกตามสภาพและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ควรจัดให้มีโครงการนิเทศในแผนปฏิบัติการประจำปีและนำไปใช้อย่างจริงจัง โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ควรมีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ โดยใช้หลักกัลยาณมิตร เขตพื้นที่ควรออกนิเทศติดตาม ประเมินผล สรุปผลและแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อพัฒนา และควรจัดอบรมประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานทุกปีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของประเสริฐ วิเศษกิจ ได้สรุปว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานนั้น เช่น ความรู้สึกรัก ความรู้สึกชอบ ภูมิใจ สุขใจ เต็มใจและยินดี จะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศแรงกาย และสติปัญญาให้แก่งานอย่างแท้จริง อนิรุตต์ วัฒนสิทธิ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านหนองเอี่ยน อำเภอประโคนชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ก่อนการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนขาดความความชัดเจนในการปฏิบัติของการนิเทศแต่ละขั้นตอน จึงทำให้ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการนิเทศภายใน แต่หลังจากดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนตามกระบวนการในการจัดระบบ (System development life cycle : SDLC) โดยใช้กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมกำกับติดตาม ทำให้ได้วิธีการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศ คือ มีการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อร่วมกันวางแผนโดยใช้เทคนิค SWOT ในทุกขั้นตอนของการนิเทศภายใน จนทำให้ผู้นิเทศและผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดระบบใหม่ที่มีความสะดวกต่อการนำไปใช้และง่ายต่อการปฏิบัติ กลุ่มผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถจัดการนิเทศในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วราภรณ์ ทะอินทร์ ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในของครู โรงเรียนยี่สิบวิทยุในปีการศึกษา 2549 จำนวน 68 คนใน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและประเมินผล และการปรับปรุงการนิเทศภายใน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนยี่สิบวิทยุโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนพบว่าครูมีความพึงพอใจมากทุกขั้นตอนของ

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูมีความพึงพอใจใน ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในอันดับสูง

5.2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างขวัญกำลังใจและเปรียบเทียบโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์

ระดับความพึงพอใจความของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจโดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนครูผู้สอนมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน มีการวางแผน ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนิเทศ มีการแต่งตั้งกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับเครื่องมือที่นำไปใช้ในการนิเทศ มีสื่อและเครื่องมือนิเทศภายในโรงเรียนที่เหมาะสมกับกิจกรรม จัดให้มีเอกสารคำร่ากันคว่าที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือนิเทศ ดำเนินการนิเทศ โดยอ้อม เช่น การให้การศึกษาเอกสาร การศึกษานอกสถานที่ การจัดนิทรรศการ ประชุมชี้แจงให้คณะครูเข้าใจบทบาทของผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศ ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศตามที่กำหนดไว้ในปฏิทิน ประชุมปรึกษาหารือ หลังจากการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน สื่อและเครื่องมือนิเทศมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบและสะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนิรุทธิ์ วัฒนสิทธิ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านหนองเอี่ยน อำเภอประโคนชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ก่อนการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนขาดความความชัดเจนในการปฏิบัติของการนิเทศแต่ละขั้นตอน จึงทำให้ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการนิเทศภายใน แต่หลังจากดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนตามกระบวนการในการจัดระบบ (System development life cycle : SDLC) โดยใช้กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมกำกับติดตาม ทำให้ได้วิธีการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศ คือ มีการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อร่วมกันวางแผน โดยใช้เทคนิค SWOT ในทุกขั้นตอนของการนิเทศภายใน จนทำให้ผู้นิเทศและผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดระบบใหม่ที่มีความสะดวกต่อการนำไปใช้และง่ายต่อการปฏิบัติ กลุ่มผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถจัดการนิเทศในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องสรุปว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งกระบวนการ องค์ประกอบ ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ หากเป็นไปในทางบวกจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานจะมีการเสียสละ อุทิศแรงกาย แรงใจ แรงทรัพย์และสติปัญญาให้แก่งานมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติต่อการปฏิบัติงานเป็นไปในทางลบ จะมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและ

สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ ทะอินทร์ ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในของครูโรงเรียนอินคีวิทย์ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 68 คนใน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและประเมินผล และการปรับปรุงการนิเทศภายใน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนอินคีวิทย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนพบว่าครูมีความพึงพอใจมากขึ้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูมีความพึงพอใจใน ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในอันดับสูง

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างขวัญกำลังใจ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้ t- test การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันและประสบการณ์ต่างกัน แต่มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน มีการวางแผน ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนิเทศ มีการแต่งตั้งกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับเครื่องมือที่นำไปใช้ในการนิเทศ มีสื่อและเครื่องมือนิเทศภายในโรงเรียนที่เหมาะสมกับกิจกรรม จัดให้มีเอกสารตำราค้นคว้าที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือนิเทศ ดำเนินการนิเทศโดยอ้อม เช่น การให้การศึกษาเอกสาร การศึกษานอกสถานที่ การจัดนิทรรศการ ประชุมชี้แจงให้คณะครูเข้าใจบทบาทของผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศ ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศตามที่กำหนดไว้ในปฏิทิน ประชุมปรึกษาหารือ หลังจากการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน สื่อและเครื่องมือนิเทศมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบและสะดวกในการนำไปใช้ทำให้ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจ และมั่นใจในการปฏิบัติงานตามภาระกิจของตนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันจึงสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกันและกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ ฐรารัตน์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลของบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานจะแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้ มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไขหรือรีบชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ขอมเสียสละเวลา และความ สุขส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า ไม่ขาดงานหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ อนิรุตต์ วัฒนสิทธิ์ ได้ทำการ

วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านหนองเอี่ยน อำเภอประโคนชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ก่อนการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนขาดความความชัดเจนในการปฏิบัติของการนิเทศแต่ละขั้นตอนจึงทำให้ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการนิเทศภายในแต่หลังจากดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนตามกระบวนการในการจัดระบบ (System development life cycle : SDLC) โดยใช้กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมกำกับติดตาม ทำให้ได้วิธีการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศ คือ มีการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อร่วมกันวางแผน โดยใช้เทคนิค SWOT ในทุกขั้นตอนของการนิเทศภายใน จนทำให้ผู้นิเทศและผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดระบบใหม่ที่มีความสะดวกต่อการนำไปใช้และง่ายต่อการปฏิบัติ กลุ่มผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจที่ตรงกันสามารถจัดการนิเทศในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศการศึกษาด้านการสร้างขวัญกำลังใจโดยจำแนกตามประสบการณ์โดยใช้การทดสอบแบบ F-test ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์ต่างกันแต่ผู้บริหารจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน มีการวางแผน ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนิเทศ มีการแต่งตั้งกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับเครื่องมือที่นำไปใช้ในการนิเทศ มีสื่อและเครื่องมือนิเทศภายในโรงเรียนที่เหมาะสมกับกิจกรรม จัดให้มีเอกสารตำราค้นคว้าที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือนิเทศ ดำเนินการนิเทศโดยอ้อม เช่น การให้การศึกษานอกสถาน การศึกษานอกสถานที่ การจัดนิทรรศการ ประชุมชี้แจงให้คณะครูเข้าใจบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศตามที่กำหนดไว้ในปฏิทิน ประชุมปรึกษาหารือ หลังจากการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน สื่อและเครื่องมือนิเทศมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบและสะดวกในการนำไปใช้ทำให้ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจและมั่นใจในการปฏิบัติงานตามภาระกิจของตนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันจึงสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกันและกันได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับแนวคิดของ จรัสสังข์ขาว ได้สรุปว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งกระบวนการ องค์กรประกอบ ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ หากเป็นไปในทางบวกจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานจะมีการเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ แรงทรัพย์และสติปัญญาให้แก่งานมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติต่อการปฏิบัติงานเป็นไปในทางลบ จะมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

ต่อการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนิรุตตี รณสิทธิ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านหนองเอี่ยน อำเภอประโคนชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูรรัมย์ เขต 2 จังหวัดนุรรัมย์ พบว่า ก่อนการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนขาดความชัดเจนในการปฏิบัติของการนิเทศแต่ละขั้นตอน จึงทำให้ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการนิเทศภายใน แต่หลังจากดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนตามกระบวนการในการจัดระบบ (System development life cycle : SDLC) โดยใช้กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการและการประชุมกำกับติดตาม ทำให้ได้วิธีการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศ คือ มีการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อร่วมกันวางแผนโดยใช้เทคนิค SWOT ในทุกขั้นตอนของการนิเทศภายใน จนทำให้ผู้นิเทศและผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดระบบใหม่ที่มีความสะดวกต่อการนำไปใช้และง่ายต่อการปฏิบัติ กลุ่มผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถจัดการนิเทศในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5.2.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประเมินผลการนิเทศและเปรียบเทียบโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์

ระดับความพึงพอใจความของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประเมินผลการนิเทศ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกันผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลนิเทศบันทึกผลการนิเทศลงในสมุดนิเทศประจำชั้น จัดให้มีการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลรวมของการปฏิบัติตามโครงการเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีการสรุปผลการนิเทศให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทุกครั้งเพื่อการปรับปรุง ประชุมสรุปข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ และร่วมกันหาวิธีแก้ไขข้อบกพร่อง ผู้นิเทศได้ชี้แจงผลการประเมินให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทราบเพื่อนำผลการนิเทศภายในไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง นำผลการประเมินการนิเทศมาใช้ในการวางแผนครั้งต่อไป ทำรายงานผลสรุปเป็นรูปเล่มเมื่อเสร็จสิ้นโครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนิรุตตี รณสิทธิ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านหนองเอี่ยน อำเภอประโคนชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูรรัมย์ เขต 2 จังหวัดนุรรัมย์ พบว่า ก่อนการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนขาดความชัดเจนในการปฏิบัติของการนิเทศแต่ละขั้นตอน จึงทำให้ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการนิเทศภายใน และหลังจากดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนตามกระบวนการในการจัดระบบ (System development life cycle : SDLC) โดยใช้

กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมกำกับติดตาม ทำให้ได้วิธีการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศ คือ มีการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อร่วมกันวางแผนโดยใช้เทคนิค SWOT ในทุกขั้นตอนของการนิเทศภายใน จนทำให้ผู้นิเทศและผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดระบบใหม่ที่มีความสะดวกต่อการนำไปใช้และง่ายต่อการปฏิบัติ กลุ่มผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถจัดการนิเทศในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพโรวัลย์ วรรณะ กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลของเจตคติต่างๆของบุคคลที่มีต่อองค์กร และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกว่ามีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล สีขาวอ่อน ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของบุคลากรและขนาดของสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาจำแนกตามสภาพและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ควรจัดให้มีโครงการนิเทศในแผนปฏิบัติการราชการประจำปีและนำไปใช้อย่างจริงจังโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ควรมีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ โดยใช้หลักกัลยาณมิตร เขตพื้นที่ควรออกนิเทศติดตาม ประเมินผล สรุปผลและแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อพัฒนา และควรจัดอบรมประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานทุกปีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการประเมินผลการนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้ t- test การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรีเห็นว่ามีการปฏิบัติมากกว่าและมองทุกอย่างในแง่บวกจึงมีระดับความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีและประสบการณ์ต่างกันผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลนิเทศ บันทึกผลการนิเทศลงในสมุดนิเทศประจำชั้น จัดให้มีการประเมินผลการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลรวมของการปฏิบัติตามโครงการเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีการสรุปผลการนิเทศให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทุกครั้งเพื่อการปรับปรุง ประชุมสรุปข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจาก

การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ และร่วมกันหาวิธีแก้ไขข้อบกพร่อง ผู้นิเทศได้ชี้แจงผลการประเมินให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทราบเพื่อนำผลการนิเทศภายในไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง นำผลการประเมินการนิเทศมาใช้ในการวางแผนครั้งต่อไปทำรายงานผลสรุปเป็นรูปเล่มเมื่อเสร็จสิ้นโครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร วงศ์ษาญาติ ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาหนองกวางห้วยหล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 จำนวน 118 คน ใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน 2. การปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในโรงเรียน 3. การตรวจสอบและการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน 4. การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า ครูโดยรวมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูมีความพึงพอใจในขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพรวลัย วรรณะ กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลของเจตคติต่างๆของบุคคลที่มีต่อองค์กรและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกว่ามีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ผลการเปรียบเทียบระดับความความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศการศึกษาด้านการประเมินผลการนิเทศโดยจำแนกตามประสบการณ์โดยใช้การทดสอบแบบ F-test ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกันผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลนิเทศ บันทึกผลการนิเทศลงในสมุดนิเทศประจำชั้น จัดให้มีการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นระยะอย่างต่อเนื่องประเมินผลรวมของการปฏิบัติตามโครงการเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีการสรุปผลการนิเทศให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทุกครั้งเพื่อการปรับปรุงประชุมสรุปข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศและร่วมกันหาวิธีแก้ไขข้อบกพร่อง ผู้นิเทศได้ชี้แจงผลการประเมินให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทราบเพื่อนำผลการนิเทศภายในไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง นำผลการประเมินการนิเทศมาใช้ในการวางแผนครั้งต่อไปทำรายงานผลสรุปเป็นรูปเล่มเมื่อเสร็จสิ้นโครงการต่อผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล สีขาวอ่อน ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการ

ดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของบุคลากรและขนาดของสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาจำแนกตามสภาพและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาควรจัดให้มีโครงการนิเทศในแผนปฏิบัติการประจำปีและนำไปใช้อย่างจริงจัง โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ควรมีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ โดยใช้หลักกัลยาณมิตร เขตพื้นที่ที่ควรออกนิเทศ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อพัฒนา และควรจัดอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานทุกปีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ประเสริฐ วิเศษกิจ ได้สรุปว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานนั้น เช่น ความรู้สึกรัก ความรู้สึกชอบ ภูมิใจ สุขใจ เต็มใจและยินดี จะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศแรงกาย และสติปัญญาให้แก่งานอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนิรุตต์ วัฒนสิทธิ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียนบ้านหนองเอี่ยน อำเภอประโคนชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 2 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ก่อนการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนขาดความความชัดเจนในการปฏิบัติของการนิเทศแต่ละขั้นตอน จึงทำให้ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการนิเทศภายใน แต่หลังจากดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน โรงเรียนตามกระบวนการในการจัดระบบ (System development life cycle : SDLC) โดยใช้กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมกำกับติดตาม ทำให้ได้วิธีการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศ คือ มีการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อร่วมกันวางแผน โดยใช้เทคนิค SWOT ในทุกขั้นตอนของการนิเทศภายใน จนทำให้ผู้นิเทศและผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจของกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนจนทำให้เกิดระบบใหม่ที่มีความสะดวกต่อการนำไปใช้และง่ายต่อการปฏิบัติ กลุ่มผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถจัดการนิเทศในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5.3 ข้อเสนอแนะ

- จากวิเคราะห์การวิจัยดังกล่าวมีข้อเสนอแนะ 3 ประการ คือ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
2) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และ 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา คือ ควรมีการรวบรวมเอกสาร หลักฐานจากการนิเทศภายใน ติดตามผล

ไว้เป็นหลักฐาน ควรมีการจัดทำปฏิทินการดำเนินงานนิเทศภายใน อย่างชัดเจน ควรกำหนดขั้นตอนการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน ควรกำหนดนโยบายการนิเทศภายใน โรงเรียนมีความเหมาะสม ควรมีการวางแผนกำหนดเวลาการประเมินก่อนการนิเทศ และหลังการดำเนินงานนิเทศภายใน

2. ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเตรียมการนิเทศ คือ ควรมีการเชิญผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาให้คำปรึกษาแนะนำแก่คณะครูอาจารย์ ควรมีการทำความเข้าใจด้านสื่อ การสาธิตวิธีสอนและเครื่องมือการนิเทศร่วมกัน ควรมีการกำหนดแนวทาง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการปฏิบัติงานตาม โครงการร่วมกัน ควรมีวิธีการนิเทศภายในมีความสอดคล้องกับปัญหาความต้องการ และความสนใจของผู้รับการนิเทศควรมีการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร แผน การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดผลประเมินผล

3. ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับครูทุกคน และร่วมรับผิดชอบในผลงาน ในกรณีที่เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่อง ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความสนใจและรับฟังความคิดเห็นของครู อาจารย์ ที่นำเสนอ และเชื่อมโยงความคิดเห็นที่หลากหลายของครู ผู้บริหาร โรงเรียน ควรให้ความสนใจและรับฟังความคิดเห็นของครู อาจารย์ ที่นำเสนอ และเชื่อมโยงความคิดเห็นที่หลากหลายของครู ผู้บริหาร โรงเรียนควร ได้เยี่ยมเยียน พูดคุย ทักทาย ให้ความอบอุ่นอย่างทั่วถึง ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความสำคัญเป็นกันเองกับครูและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดี

4. ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างขวัญกำลังใจ คือ ควรจัดกิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศหลากหลายและเหมาะสมกับสภาพปัญหา ความต้องการ ควรมีการติดตามประเมินผลติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอและบันทึกผลการประเมินไว้เป็นหลักฐาน ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการภายในอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้นวัตกรรมหรือเทคนิคการสอน ใหม่ ๆ มาใช้ใน โรงเรียน ควรสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ควรแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการนิเทศให้ผู้เกี่ยวข้องทราบก่อน ปฏิบัติการนิเทศ

5. ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประเมินผลการนิเทศ คือ ควรกิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศหลากหลายและเหมาะสมกับ สภาพปัญหา ความต้องการ ควรมีการติดตามประเมินผลติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอและบันทึกผลการประเมินไว้เป็นหลักฐาน ควรมีการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานการศึกษา ในโรงเรียนควรมีการใช้วิธีการหลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน ควรมี

ความยืดหยุ่นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ เพื่อสามารถนำผลไปใช้ได้อย่างเหมาะสม

5.3.2 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนการนิเทศ พบว่า มีการวางแผนกำหนดเวลาการประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินงานนิเทศภายใน เป็นข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการวางแผนการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน และกำหนดรูปแบบ วิธีการ ระยะเวลา และเครื่องมือในการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน ไว้อย่างชัดเจน

2. ด้านการเตรียมการนิเทศ พบว่า มีการปฏิบัติงานตามกำหนดในปฏิทิน และปฏิบัติงานนิเทศภายในตามลำดับก่อนหลัง เป็นข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด มีการแบ่งความรับผิดชอบแก่ผู้เกี่ยวข้องและกำหนดแผนปฏิบัติงานการนิเทศภายในที่แน่นอน และวิธีการนิเทศภายในมีความสอดคล้องกับปัญหาความต้องการ และความสนใจของผู้รับการนิเทศ

3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ พบว่า มีการประสานงาน ประชาสัมพันธ์ให้ครู อาจารย์ รับทราบถึงความสำเร็จของงานทุกขั้นตอน เป็นข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด มีการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศ การสอนในการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน

4. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ พบว่า ให้คำปรึกษาแนะนำ ซึ่งแนะข้อบกพร่องที่พบระหว่างการนิเทศอย่างตรงไปตรงมา เป็นข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ปฏิบัติการนิเทศตามแผนที่วางไว้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง มีบรรยากาศความร่วมมือที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

5. ด้านการประเมินผลการนิเทศ พบว่า การประเมินผลการดำเนินกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกัน เป็นข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด มีการรวบรวมข้อมูล เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานตามแผนการนิเทศภายในการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานการศึกษาในโรงเรียน นิเทศอย่างตรงไปตรงมา

5.2.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน ที่ส่งผลกระทบต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ เพื่อเจาะลึกลงในรายละเอียดของอุปสรรคและปัญหา

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดการศึกษาเอกชนกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กรອງทอง จิระชากุล. คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธารอักษร จำกัด, 2550.

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.

กิติมา ปรีดิกร. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์ จำกัด, 2532.

———. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์ จำกัด, 2530.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบสู่การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.

ฉวีวรรณ ชูรัตน์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, 2545.

ชาธิ มณีศรี . การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศิลปบรรณาการ, 2538.

บุญชม ศรีสะอาด .บุญชม ศรีสะอาด. และบุญส่ง นิลแก้ว. การวิจัยเบื้องต้น . พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2543.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2546.

พระราชบัญญัติการศึกษา. การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.

เพ็ญศรี จันทร์พาทิกรกิจ. การพัฒนาการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การนิเทศภายในโรงเรียนจ้ววิทยาคมสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม, 2546. (อัตตสำเนา).

ไพรวลัย รัตนพลที. การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านสนามชัย อำเภอนากลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. หนองบัวลำภู : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 , 2545.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ดันอ้อการพิมพ์, 2540.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศิลปาบรรณาการ, 2538.

สงัด อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ. ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร : มิตรสยาม, 2530.

———. ความหมายของการนิเทศภายใน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530.

สมบูรณ์ พรรณนาภสมบูรณ์. หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2540.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรีรัมย์เขต 1. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2552. นูรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรีรัมย์เขต1, 2552.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2552. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2552.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.

———. แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.

อนุศักดิ์สมิตสันต์. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.

อนงค์ ส่องแสง. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษาคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร, 2540.

อาคม จันทสุนทร. การนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

จรัญ สังข์ขาว. “ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาต่อการบริหารงานโรงเรียนสุราษฎร์เทคโนโลยี ช่างอุตสาหกรรม”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง, 2543 .

ชุมพร จำปา. “การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

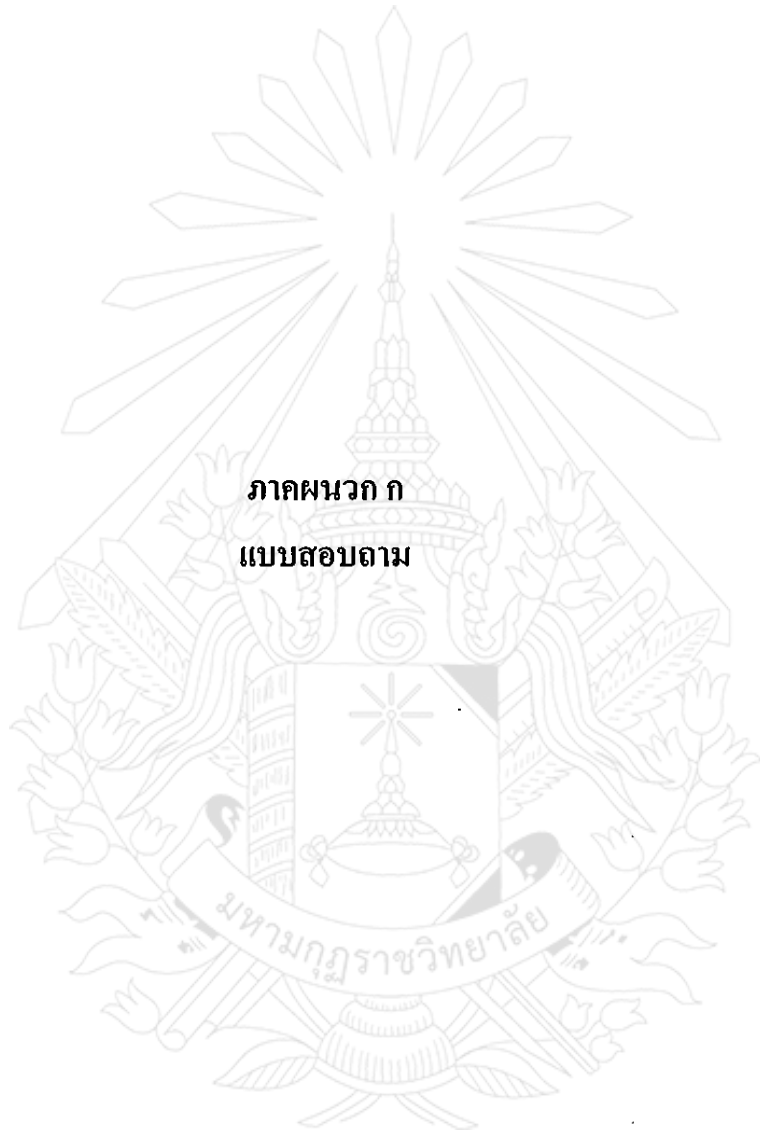
- ธนพรรณ ทองสังข์. การศึกษาปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนของอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.
- นภาพร วงศ์ษาญาติ. “การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาหนองแก้วห้วยหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 3”. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 2551.
- นันทนา เต่าทอง. “การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ประคอง วันชูเพลา. “สภาพและความต้องการรูปแบบการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนาภิเษก เขต 3”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.
- ประเสริฐ วิเศษกิจ. “ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2543.
- ปราณี อารยะศาสตร์. “ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียน และวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- เรวัฒน์ แจ่มจบ. “ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประถมศึกษา”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2543.
- วรภรณ์ ทะอินทร์. “การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายใน โรงเรียนของโรงเรียนอินดิวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 2550.
- วิภา ช่างปั้น. “สภาพและปัญหาในการนิเทศงานวิชาการภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

- วิรัตน์ ดวงมาลา . “ความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2547 .
- วิรัตน์ ดวงมาลา. “ความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2547.
- สำราญ เสียงตรง. “การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านมะมั่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์ เขต 2 อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.
- สุรพล สีขาวอ่อน. “การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานสังกัดสาเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550.
- สุวิน ทองสุข. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2546.
- อนิรุทธิ์ รัตนฤทธิ์. “การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านหนองเอี่ยน อำเภอประโคนชัย : จังหวัดบุรีรัมย์.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรร์มย์เขต 2”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

มหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นมาเพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ครูให้ข้อเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. โปรดกรอกแบบสอบถามตามคำแนะนำที่กำหนดไว้ในแต่ละตอนให้ครบทุกข้อ
4. คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุดเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป
5. ข้อมูลใดๆที่ท่านได้ระบุไว้ในแบบสอบถามนี้จะถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลใดๆทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ขอขอบคุณครูทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นายหลี ส้ารวมรัมย์

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ครูให้ข้อเสนอแนะหรือ
แสดงความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

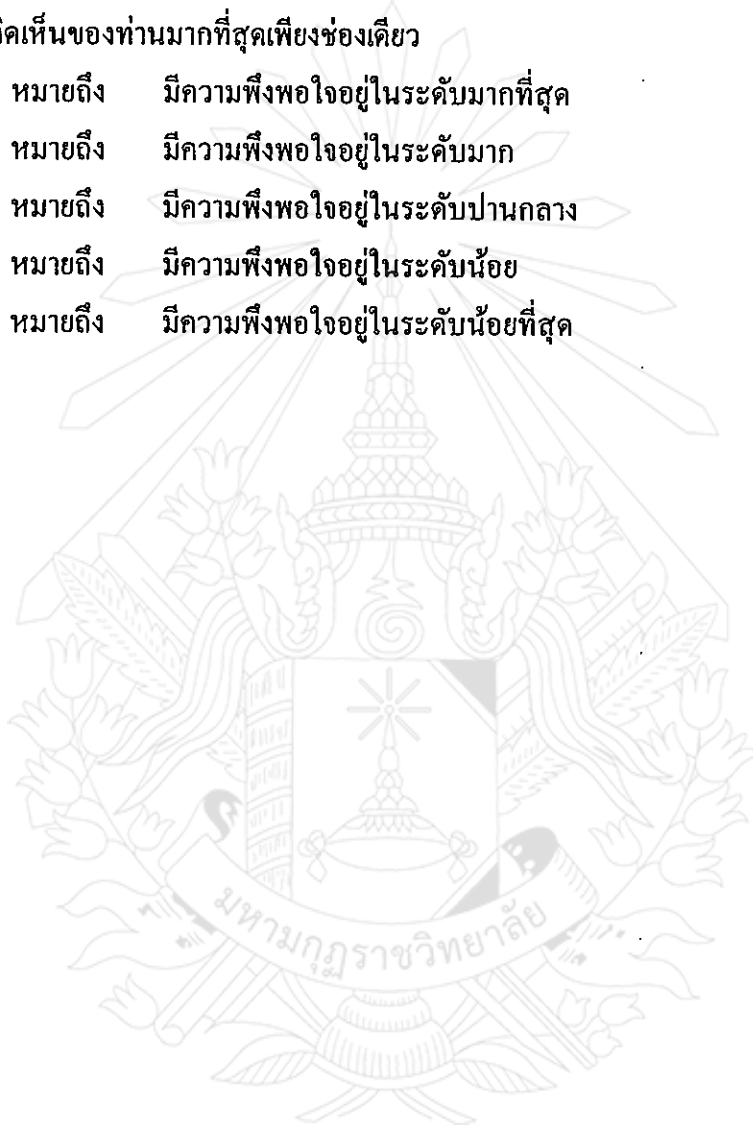
คำชี้แจง โปรดตอบคำถามและกาเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของ
ท่าน

1. วุฒิการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - น้อยกว่า 10 ปี
 - 10 – 20 ปี
 - มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าท่านมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายใน
สถานศึกษามากน้อยเพียงใด โดยกาเครื่องหมาย / ในช่องแสดงระดับความพึงพอใจตามความเป็น
จริงหรือตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |



ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1	การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา แจ้งนโยบายการนิเทศให้ทราบล่วงหน้า					
2	แจ้งรายชื่อคณะกรรมการนิเทศภายในให้ทราบ					
3	แจ้งขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ของคณะกรรมการ นิเทศภายใน					
4	การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและสำรวจความต้องการ ของท่านเพื่อนำมาวางแผนการดำเนินการนิเทศด้วย แบบสอบถามแบบ แบบสัมภาษณ์หรือการสัมมนา					
5	การนำปัญหาและความต้องการของครูมาประกอบการวางแผนการนิเทศ					
6	การนิเทศเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความ ต้องการของท่าน					
7	มีเป้าหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา					
8	การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ การปฏิบัติตามกำหนดการในปฏิทินปฏิบัติงาน โครงการ นิเทศภายใน					
9	ความร่วมมือของคณะครูในการดำเนินกิจกรรมนิเทศภายใน					
10	นิเทศภายใน โดยคณะกรรมการ					
11	การจัดหาเอกสารและแหล่งความรู้ต่างๆบริการครู					
12	การส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการอบรมประชุมและสัมมนาทาง วิชาการ					
13	การสาธิตการสอน โดยเพื่อนครู					
14	มีการตรวจสอบแผนการสอนของท่านล่วงหน้าก่อนทำการ สอน					

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
15	การตรวจสอบเพิ่มสะสมงานของท่าน					
16	การเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน					
17	การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการของครูเพื่อการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน					
18	การนิเทศภายในเป็นการให้ขวัญและกำลังใจแก่ครู					
19	บรรยากาศของการดำเนินงานนิเทศภายใน					
20	ความเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงานนิเทศภายใน					
21	การใช้สื่อ เครื่องมือการนิเทศ					
22	การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศภายใน วิธีการประเมินผลของคณะกรรมการนิเทศภายใน					
23	ระยะเวลาในการประเมินผลการนิเทศภายในมีความเหมาะสม					
24	การประเมินผลการนิเทศภายในด้วยแบบสังเกต					
25	การประเมินผลการนิเทศภายในด้วยแบบสำรวจ					
26	การประเมินผลการนิเทศภายในด้วยแบบสอบถาม					
27	การประเมินผลการนิเทศภายในด้วยการประชุมปรึกษาหารือ					
28	การประเมินผลการนิเทศภายในด้วยการสัมมนาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน					
29	การสรุปผลการนิเทศร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ					
30	การเสนอแนะข้อที่ควรปรับปรุงของครู โดยการนิเทศ					
31	ผลการดำเนินงานการนิเทศภายในทำให้ครูมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
32	ผลการดำเนินงานการนิเทศภายใน ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
33	ผลการดำเนินงานการนิเทศภายในครูให้การยอมรับซึ่งกันและกัน					
34	ผลการดำเนินงานการนิเทศภายในครูจัดทำผลงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน(สื่อ, แบบฝึก, แบบวัดประเมินผล ฯลฯ)					
35	ผลการดำเนินงานการนิเทศภายในทำให้นักเรียนมีความสนใจและกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น					
36	ผลการดำเนินงานการนิเทศภายในทำให้นักเรียนร่วมมือในการปฏิบัติงานดีขึ้น					
37	ผลการดำเนินงานการนิเทศภายในทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น					
38	การปรับปรุงการนิเทศ การจัดให้มีระบบปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานนิเทศภายใน					
39	การประชุมสัมมนาระหว่างผู้บริหารคณะกรรมการนิเทศภายใน และครูผู้สอนเพื่อศึกษาขั้นตอนที่เป็นปัญหาและหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข					
40	การนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
41	การแจ้งให้ท่านได้ทราบถึงผลการนิเทศภายใน					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ครูให้ข้อเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นต่อการ

นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านได้โปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการ

นิเทศ

ภายในสถานศึกษาต่อไป

3.1 ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 ด้านการตรวจสอบประเมินผลการนิเทศภายใน

.....

.....

.....

.....

.....

3.4 ด้านการปรับปรุงการนิเทศ

.....

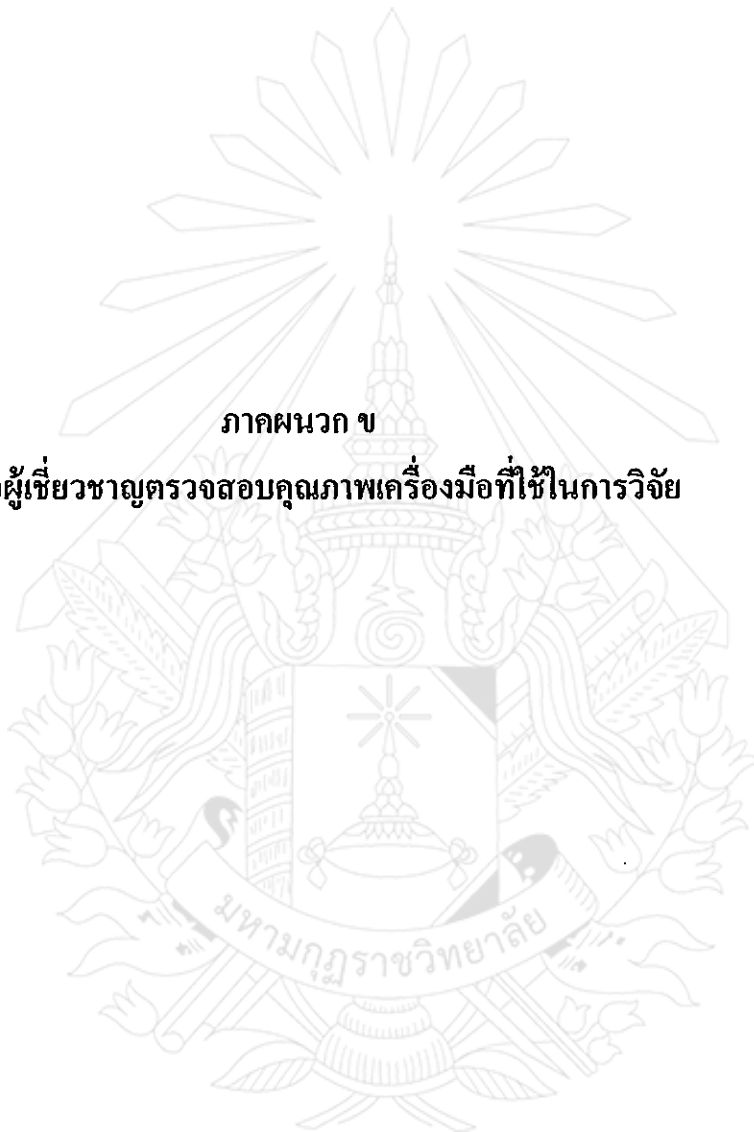
.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. นายสุรสิทธิ์ แสงโทโพธิ์

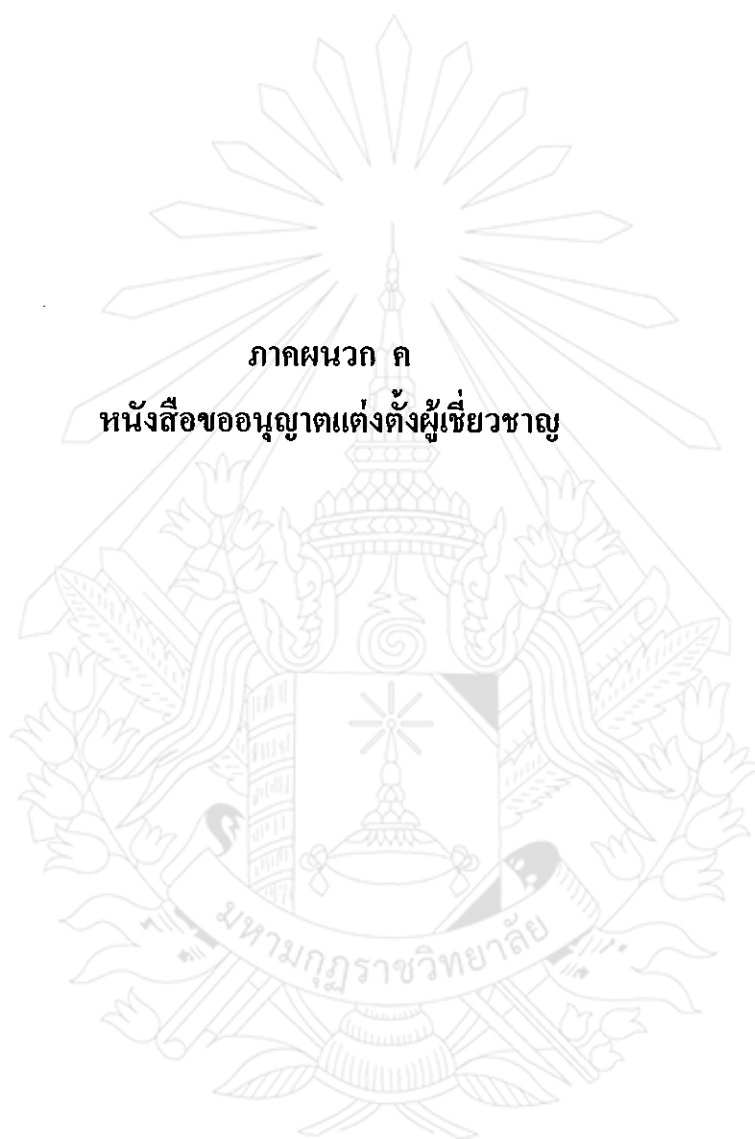
วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านवानเขื่อนค้อวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1
เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2. นายประยุทธ์ สนสกุล

วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนตลาดโพธิ์ (ศรีตลาดโพธิ์)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1
เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3. นายนิพน อินนอก

วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการวิจัยและวัดผล
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสูงม่วง กลุ่มตำบลยาต 7
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1
เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและวัดผล



ภาคผนวก ก
หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ 6012(2)/ว117

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ
เจริญพร นายสุรสิทธิ์ แสงโทโพธิ์

ด้วย นายหลี่ ลำรวมรัมย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205057 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจของ
ครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1” ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บ
รวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ที่ ศธ 6012(2)/ว117

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ
เจริญพร นายประยุทธ์ สนั่นกุล

ด้วย นายหลี่ ส้ารวมรัมย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205057 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจของ
ครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1” ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บ
รวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ที่ ศธ 6012(2)/ว117

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์หนึ่ง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ
เจริญพร นายนิพน อินนอก

ด้วย นายหลี สำรวมรัมย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205057 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจของ
ครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1” ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บ
รวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

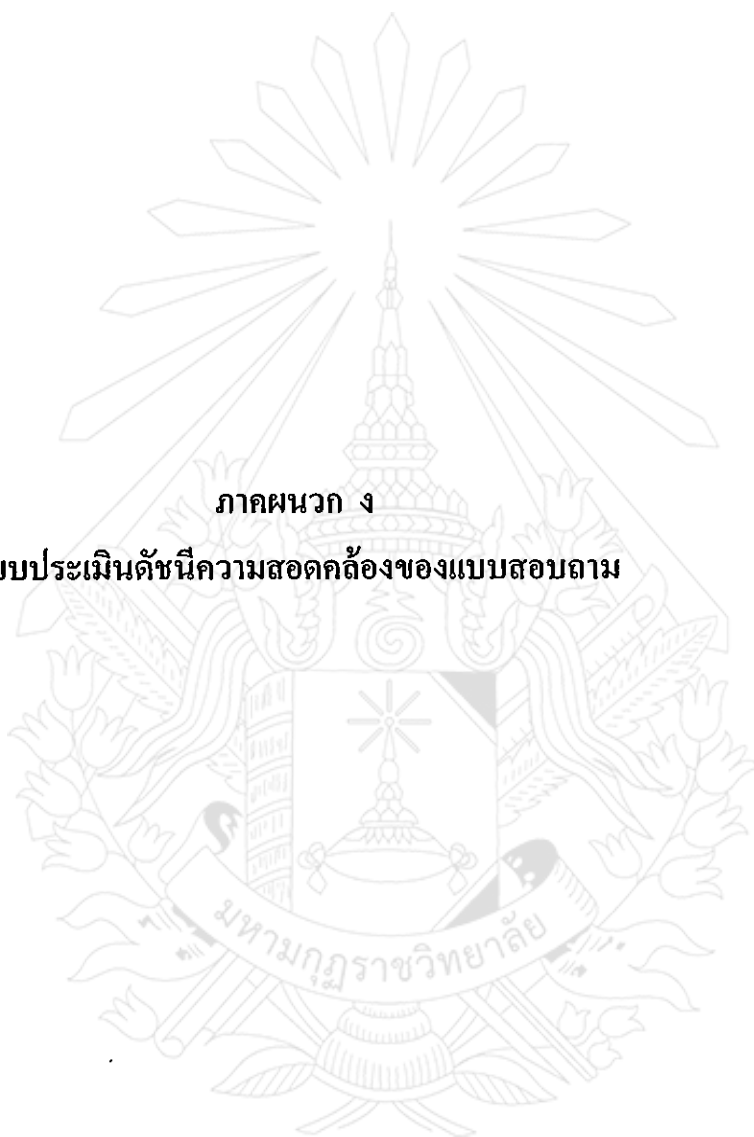
จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ภาคผนวก ง
แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม



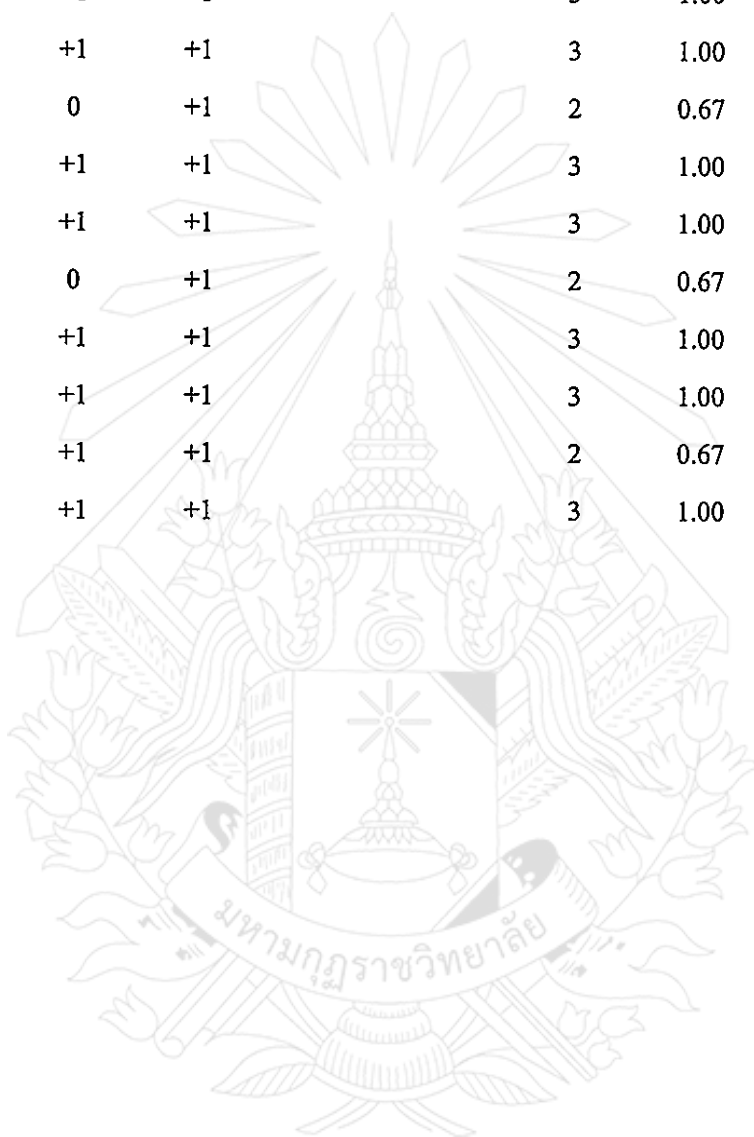
ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการ
นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ข้อที่	ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายใน			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
	ด้านการวางแผนการนิเทศ					
1	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2	+1	0	+1	3	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
5	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
11	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
	ด้านการเตรียมการนิเทศ					
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

12	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการปฏิบัติการนิเทศ						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ด้านการประเมินผลการนิเทศ

1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้





ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 6012(2)/179



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตอีสาน

9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง

อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

2 เมษายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ด้วย นายหลี่ ส้ารวมรัมย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205057 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1” โดยมี พระมหาสมชัย ผาสุโก, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร.จรรณบุญธรรม เป็นที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ภาคผนวก จ
คำสัมประสิทธิ์แอลฟา

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (IOC)

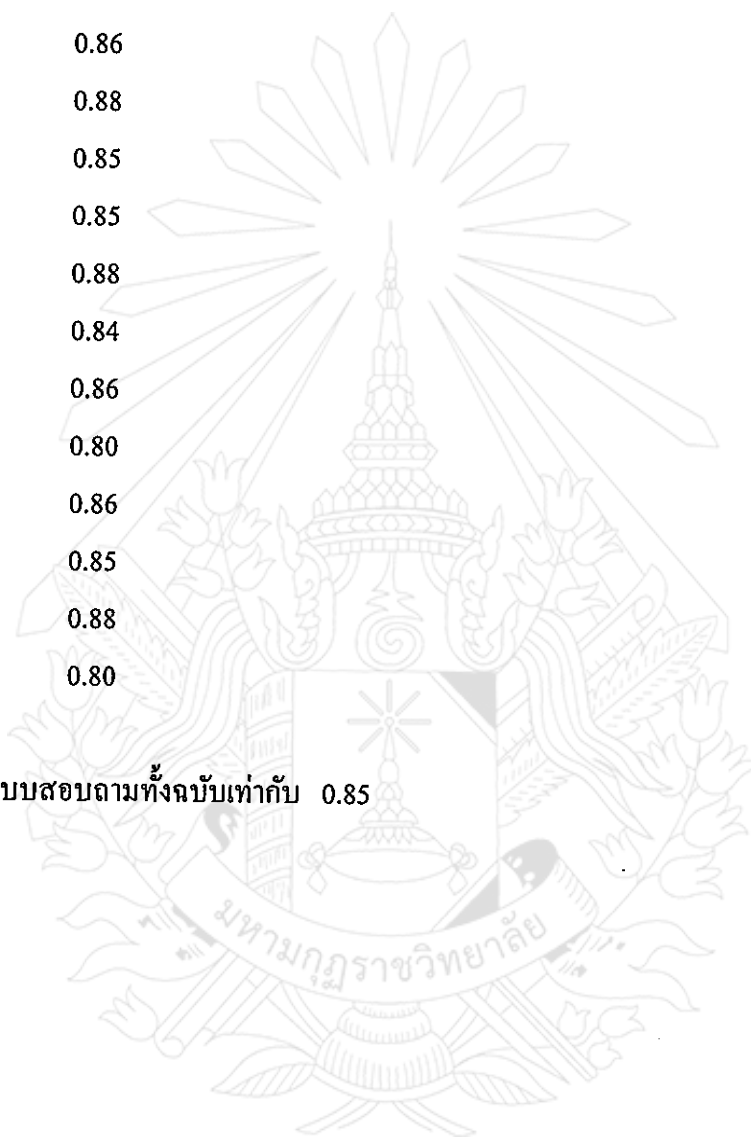
ข้อที่	ค่า IOC	ข้อที่	ค่า IOC
ด้านการวางแผนการนิเทศ		ด้านการเตรียมการนิเทศ	
1	0.80	1	0.88
2	0.85	2	0.84
3	0.85	3	0.85
4	0.87	4	0.84
5	0.84	5	0.83
6	0.85	6	0.88
7	0.86	7	0.88
8	0.80	8	0.84
9	0.83	9	0.85
10	0.82	10	0.84
11	0.80	11	0.83
12	0.80	12	0.80
		13	0.80
ด้านการปฏิบัติการนิเทศ		ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	
1	0.92	1	0.80
2	0.80	2	0.85
3	0.85	3	0.88
4	0.80	4	0.82
5	0.80	5	0.83
6	0.86	6	0.86
7	0.83	7	0.82
8	0.85	8	0.84
9	0.83	9	0.85
10	0.80	10	0.84

11	0.86	11	0.83
12	0.86	12	0.85
13	0.83	13	0.85

ด้านการประเมินผลการนิเทศ

1	0.87
2	0.86
3	0.88
4	0.85
5	0.85
6	0.88
6	0.84
7	0.86
8	0.80
9	0.86
10	0.85
11	0.88
12	0.80

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.85





ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ นายหลี่ ส้ารวมรัมย์
- วันเกิด 15 สิงหาคม 2503
- สถานที่เกิด บ้านสวน เลขที่ 45 หมู่ที่ 3 ตำบล โศกสะอาด อำเภอ ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
- สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านสวน เลขที่ 162 หมู่ที่ 3 ตำบล โศกสะอาด อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
- ประวัติการศึกษา
- พ.ศ. 2512 ประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านสวน (ศิริมงคลวิทยา) อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
 - พ.ศ. 2516 ประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนบ้านตลาดโพธิ์ (ศรีตลาดโพธิ์) อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
 - พ.ศ. 2519 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
 - พ.ศ. 2523 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างเครื่องยนต์) วิทยาลัยอาชีวศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
 - พ.ศ. 24527 ประกาศนียบัตรวิชาการชั้นสูง (ปกศ.สูง) วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
 - พ.ศ. 2532 ปริญญาตรี (ภาษาไทย) โท (ภาษาอังกฤษ) วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
 - พ.ศ. 2533 ปริญญาตรี (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

ตำแหน่ง

ครู ครูชำนาญการพิเศษ

สถานที่ทำงาน

โรงเรียนวัดชีดุ่น เลขที่ 1 หมู่ที่ 4 ตำบล โทกสะอาด อำเภอ ลำปลายมาศ
จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

