



บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

# มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

โดย  
นายสมมาตร ทองพิลา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

โดย

นายสมมาตร ทองพิลา

# มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**SCHOOL CLIMATE AND INTERNAL SUPERVISION IN  
SRAYAISOM SCHOOL NETWORK**

**By  
Sommart Thongpila**

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree  
MASTER OF EDUCATION  
Department of Educational Administration  
Graduate School  
SILPAKORN UNIVERSITY  
2007**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง  
“ บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม ”  
เสนอโดย นายสมมาตร ทองพิลาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ  
อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ  
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)  
...../...../.....

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)  
...../...../.....

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)  
...../...../.....

46252408 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : บรรยากาศโรงเรียน / การนิเทศภายใน

สมมาตร ทองพิลา : บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่าย  
สระขายโสม. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : อ.ดร.ศรียา สุขพานิช. 115 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์  
เครือข่ายสระขายโสม 2) การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระขายโสม และ  
3) ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศโรงเรียน กับ การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่าย  
สระขายโสม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระขายโสม  
จำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของฟอกซ์  
และคณะ (Fox and others) และการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) และ  
สังัด อุทรานันท์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน ( $\sigma$ ) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1) บรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศูนย์เครือข่ายสระขายโสม โดยภาพรวมและ  
รายด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การยอมรับนับถือ การดูแลเอาใจใส่ ขวัญสูง  
ความไว้วางใจ การเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การฝึกกำลังเหนียวแน่น โอกาสในการทำงาน  
และการปรับปรุงโรงเรียน

2) การจัดการนิเทศภายใน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระขายโสม ในภาพรวมและ  
รายด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ  
เพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนากลุ่มและดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ การฝึกอบรมครูประจำการ  
โดยให้ความรู้ก่อนการดำเนินการนิเทศ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการประเมินผลการนิเทศ

3) บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระขายโสม  
มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

---

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ.....

46252408 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
KEY WORD : SCHOOL CLIMATE / INTERNAL SUPERVISION

SOMMART THONGPILA : SCHOOL CLIMATE AND INTERNAL SUPERVISION  
IN SRAYAISOM SCHOOL NETWORK. AN INDEPENDENT STUDY ADVISOR : SARIYA  
SUKHABANIJ, Ph.D., 115 pp.

The purposes of this research were to find : 1) the school climate of basic education schools in Srayaisom Network center, 2) the internal supervision in basic education schools in Srayaisom Network center, and 3) the relationship between school climate and the internal supervision of basic education school in Srayaisom Network center. The population were 10 directors and 96 teachers; 106 in total. The instrument was a questionnaire regarding school climate based on the concept of Fox and others, and the internal supervision based on the concept of Glickman and Sangud Uthranan. The statistics used were percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation.

The findings were as followed :

1) The school climate of basic education schools in Srayaisom network in overall and individual aspect were rated at a good level, ranking from the highest to the lowest : respect, caring, cohesiveness, trust, continuous academic and social growth, high morale, opportunities for input, and school renewal.

2) The internal supervision of basic education schools in Srayaisom network in overall and individual were rated at a good level, ranking from the highest to the lowest : direct assistant to teacher, group development, performance, training, curriculum development, action research, and evaluation.

3) There was significant relationship between school climate and internal supervision of Srayaisom basic education schools network at .05 level.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

---

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2007  
Student's signature.....  
An Independent Study Advisor's signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่ง ในการให้ความแนะนำช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องจากอาจารย์ ดร. ศรียา สุขพานิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะดังกูร ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มาเรียม นิลพันธุ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณฑนา วัฒนถนอม นายอนุสรณ์ พุเจริญ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ฐานการศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 และ นายจิรพร สมบูรณ์วงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มะ กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบคุณ ผู้บริหาร คณะครู สถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่าย สถานศึกษาขยายโสม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรีเขต 2 ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณผู้มีส่วนช่วยเหลือโดยเฉพาะคุณพ่อ คุณแม่ ภรรยา และบุตร ที่คอยเป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านต่าง ๆ รวมทั้งเป็นกำลังใจในการค้นคว้าอิสระเล่มนี้จนสำเร็จสมบูรณ์ดี

คุณประโยชน์อันเนื่องมาจากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ขอมอบบูชาแต่ คุณพ่อ คุณแม่ คุณครู อาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และครอบครัว “ทองพิลา” ทุกคน

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ญ
<b>บทที่</b>	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	4
ปัญหาการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ข้อคำถามของการวิจัย.....	8
สมมติฐานของการวิจัย .....	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	13
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	14
บรรยากาศของโรงเรียน .....	14
ความหมายของบรรยากาศโรงเรียน .....	14
ความสำคัญบรรยากาศโรงเรียน .....	15
องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน .....	16
การนิเทศการศึกษา .....	27
ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	27
จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา.....	29
หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	31
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาสระชัยโสม.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
สรุป .....	44



บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	46
แผนแบบของการวิจัย.....	47
ประชากร.....	47
ตัวแปรที่ศึกษา.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	53
สรุป.....	54
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม.....	57
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การจัดการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม.....	64
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศ ภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม.....	73
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปผลการวิจัย.....	74
การอภิปรายผลการวิจัย.....	75
ข้อเสนอแนะ-ของการวิจัย.....	78
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	78
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	78
บรรณานุกรม.....	79

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ .....	84
ภาคผนวก ข หนังสือขอทดลองเครื่องมือ.....	89
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	95
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	98
ภาคผนวก จ การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น .....	111
ประวัติผู้วิจัย .....	115

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนบุคลากรภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม ปีการศึกษา 2550.....	48
2 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	56
3 การวิเคราะห์บรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม .....	57
4 บรรยากาศโรงเรียนด้านการยอมรับนับถือของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม .....	58
5 บรรยากาศโรงเรียนด้านความไว้วางใจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม .....	59
6 บรรยากาศโรงเรียนด้านขวัญสูงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม .....	59
7 บรรยากาศโรงเรียนด้านโอกาสในการทำงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม .....	60
8 บรรยากาศโรงเรียนด้านการเติบโตวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม.....	61
9 บรรยากาศโรงเรียนด้านการฝึกกำลังอย่างแน่นเหนียวของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม.....	62
10 บรรยากาศโรงเรียนด้านการปรับปรุงโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม .....	63
11 บรรยากาศโรงเรียนด้านการดูแลเอาใจใส่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม .....	64
12 การจัดการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม .....	65
13 การจัดการนิเทศภายในด้านการวางแผนการนิเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม .....	66
14 การจัดการนิเทศภายในด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม .....	67

ตารางที่	หน้า
15 การจัดการนิเทศภายในด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม .....	68
16 การจัดการนิเทศภายในด้านการฝึกอบรมครูประจำการ โดยให้ความรู้ก่อนการดำเนิน การนิเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม .....	69
17 การจัดการนิเทศภายในด้านการพัฒนากลุ่มและดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม .....	70
18 การจัดการนิเทศภายในด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศเพื่อให้ ความช่วยเหลือครูโดยตรงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่าย สระยายโสม .....	71
19 การจัดการนิเทศภายในด้านการประเมินผลการนิเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม .....	72
20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายใน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม .....	73

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## บทที่ 1

### บทนำ

การจัดการศึกษาในสมัยการปฏิรูปการศึกษาหัวใจสำคัญ คือการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยสถานศึกษาจะต้อง ปฏิรูปการจัดการศึกษาใหม่ โดยการยึดหลักในการจัดการศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ เป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนในยุคของการปฏิรูปการศึกษามีอยู่ 3 ประการคือ การพัฒนาสติปัญญาและอารมณ์ของผู้เรียนให้มีความสมดุล เพื่อสร้างบุคลิกภาพผู้เรียนให้มีความรอบคอบ อดทน รู้จักแก้ปัญหา ยืดหยุ่น มองโลกในแง่ดี รู้จักการให้ และมีทักษะในการทำงานเป็นทีม การพัฒนาผู้เรียนให้เห็นคุณค่าของตนเอง โดยการฝึกสร้างภาพพจน์ด้านบวกให้แก่ผู้เรียน ทั้งนี้สถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศเชิงบวกคือ การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีจินตนาการในการคิดเชิงสร้างสรรค์ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดผลนั้นผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องร่วมมือร่วมใจ และช่วยกันอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะลบภาพเก่า ๆ เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ที่ไม่พึงประสงค์ ภาพเก่าที่ไม่พึงประสงค์คือผู้เรียนเป็นผู้รับการถ่ายทอดความรู้กระบวนการถ่ายทอดความรู้เกิดขึ้นในห้องเรียนและในสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่บรรยากาศในการเรียนรู้ที่แจ่มใสมีชีวิตชีวาเกิดขึ้นน้อยครั้ง ผู้เรียนเบื่อหน่ายการทำกิจกรรมซ้ำ ๆ สี่อย่าง ๆ ครูเป็นผู้ใช้เพื่อประกอบการบรรยายถ่ายทอดความรู้ครูกับผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์โน้มเอียงไปในทางลบการวัดผลเป็นการประทับตราว่าใครฉลาดมากฉลาดน้อย แต่ไม่ได้นำผลมาใช้ในการพัฒนา ดังนั้น จึงมีความจำเป็น ต้องมีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ภาพใหม่ที่เราต้องการคือ ผู้เรียนเป็นผู้เลือกสิ่งที่จะเรียน จากที่ตนเองรู้สึกอยากเรียน และลงมือปฏิบัติร่วมกับผู้อื่น กระบวนการเรียนรู้ขยายวงกว้างสู่แหล่งการเรียนรู้นอกห้องเรียน และนอกสถานศึกษา บรรยากาศการเรียนหลากหลาย ทำทาย และเร้าใจ สี่อย่าง ๆ เป็นสื่อที่ผู้เรียนใช้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ครูกับผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันในทางบวก การสอนเป็นไปเพื่อเร้าและจูงใจให้เกิดความกระหายใคร่รู้ ภาพเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ถ้าหากทุกฝ่ายมีความเชื่อมั่น และศรัทธาต่อความสามารถของผู้เรียน ภาพที่น่าจะเห็นในอนาคตอันใกล้ นักเรียนทุกคนมีความสุขที่ได้มาสถานศึกษาและเรียนอย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง และทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อน ๆ สถานศึกษา

---

<sup>1</sup>สมศักดิ์ สินธุรเวชญ์, “ปฏิรูปการเรียนรู้อย่างไร,” วารสารวิชาการ 3, 5 (2543) : 10.

ถูกจัดวางสวยงาม มีระเบียบ ทุกจุดถูกสะอาด สะอาด สะดวก หล่อหลอมจิตใจนักเรียน ถูกจัดให้มีบรรยากาศทางวิชาการ บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ไปตรงไหนก็มีแหล่งเรียนรู้ ไม่ว่าจะในห้องเรียน และ บริเวณสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มากด้วยคุณภาพ มิใช่มากด้วยปริมาณอย่างเดียวเป็นแหล่งเรียนรู้ที่พูดได้อธิบายได้ มีชีวิตบรรจุเรื่องราวทั้งในและนอกหลักสูตรจากสื่อตั้งแต่สิ่งพิมพ์ ไปจนถึงเครื่องมือเครื่องมือที่เป็นไฮเทคเท่าที่สถานศึกษาจะสรรหาให้ได้ คือ เป็นทั้งวัสดุ อุปกรณ์และวิธีการ<sup>2</sup> ซึ่งตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 24 ได้บัญญัติว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ให้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้สถานศึกษาต้องประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ<sup>3</sup> การศึกษาที่พึงประสงค์จึงเป็นการศึกษาที่เสริมสร้างความรู้ ความคิด ความชำนาญให้กับเด็กนักเรียน ได้รู้จักตนเอง แก้ปัญหาได้ สร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้นได้อย่างกลมกลืนกับธรรมชาติ ซึ่งทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่พร้อมจะทำประโยชน์ให้กับสังคมตามบทบาทหน้าที่ของตนตามสมควรแก่วัย การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้ทันการเปลี่ยนแปลง ความเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ในปัจจุบันการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาภาคบังคับที่มุ่งให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้า ปีที่เจ็ด เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้สามารถลงสภาพการอ่านออก เขียนได้ คิดคำนวณได้ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี

<sup>2</sup>เนาวรัตน์ ลิขิตวัฒนเศรษฐ์, “แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน สร้างเพื่อเด็ก มิใช่สร้างเพื่อใคร,” วารสารวิชาการ 4, 12 (ธันวาคม 2544) : 32.

ความสุข ประกอบอาชีพตามควรแก่วัยและดำรงตนเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ<sup>3</sup> เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับเป้าหมายดังกล่าว หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 จึงมีจุดเน้นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข ความเป็นไทย ศักยภาพในการศึกษาและประกอบอาชีพ และแนวทางในการดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามทิศทางดังกล่าวนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่ของประเทศ โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) และสถานศึกษาร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่น การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้อง นโยบายการจัดการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำแนกออกเป็น 3 ด้าน กล่าวคือ 1) ด้านปริมาณ ส่งเสริมด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กก่อนเกณฑ์ เพื่อให้เด็กมีความพร้อมในการเข้าเรียนระดับการจัดการศึกษาภาคบังคับ เร่งรัดการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ทั่วถึงเด็กทุกคน 2) ด้านคุณภาพ เร่งพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 โดยการปรับปรุงการเรียนการสอนทุก ๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มให้มีประสิทธิภาพ และ 3) ด้านบริการ สนับสนุนปรับปรุงการบริหารและการนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากร และปรับปรุงการจัดการด้านสวัสดิการเพื่อส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่จนเต็มความสามารถ<sup>4</sup>

การที่สถานศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทุกด้านและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ก็ต่อเมื่อบุคลากรให้ความร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเท โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดบรรยากาศสถานศึกษาอย่างเหมาะสม จะมีส่วนทำให้เกิดประสิทธิผลได้ และแนวทางที่จะช่วยสร้างบรรยากาศของการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความสามารถและมีประสิทธิผลมากขึ้น ก็คือความสามารถของผู้บริหารที่จะควบคุมบรรยากาศการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งถ้า

<sup>3</sup> สมเดช สีแสง, “ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู,” ใน คู่มือบริหาร โรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ : แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) การพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (นครสวรรค์ : หจก. ริมปิงการพิมพ์, 2546), 155.

<sup>4</sup> ชุมพร จำปา, “การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548), 3.

ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยแล้ว เป็นที่หวังได้ว่าโอกาสที่ผู้ปฏิบัติจะเพิ่มผลผลิตเพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจะมีความเป็นไปได้สูง และสำนักงานคณะกรรมการชั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ได้เล็งเห็นความสำคัญของการนิเทศการศึกษาภายในของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยกำหนดให้ ผู้บริหารทุกสถานศึกษาในสังกัดดำเนิน โครงการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน การที่จะพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาในระดับชั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนา 3 กระบวนการคือ 1) กระบวนการบริหาร 2) กระบวนการเรียนการสอน และ 3) กระบวนการนิเทศการศึกษา โดยที่ทั้ง 3 กระบวนการต้องประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี จึงจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการนิเทศการศึกษาซึ่งในปัจจุบันนั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาชั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ดังพระราชดำรัสในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (2538) ที่พระราชทานในโอกาสเสด็จพระราชดำเนินไปเปิดการสัมมนาเรื่อง “ผู้ผลิตนวัตกรรมทางการศึกษา อันเกิดจากการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน” ความว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน เป็นการดำเนินงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลภายในโรงเรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติซึ่งได้แก่ผู้บริหารหัวหน้างานและหัวหน้าหมวดวิชา นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญจะก่อให้เกิดผลดีแก่การศึกษาหลายประการคือ 1) เป็นการเสริมกำลังการนิเทศได้อย่างทั่วถึง 2) เป็นการแก้ปัญหาได้ตรงตามจุดประสงค์ 3) บรรยากาศของการนิเทศจะเป็นบรรยากาศของความรัก ความสมัครสมานสามัคคี และ 4) การติดตามผลการนิเทศจะกระทำได้อย่างต่อเนื่องไม่ขาดระยะ<sup>5</sup>

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาไทยตามความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในมาตราที่ 6 กล่าวว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข<sup>6</sup> ดังนั้นสิ่งที่ต้องเร่งให้เกิดก็คือ การพัฒนาการศึกษาด้วยการยกระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานของคนไทยให้สูงขึ้น โดยการ

<sup>5</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546) , 5.

<sup>6</sup> เรื่องเดียวกัน



ขยายโอกาสทางการศึกษาเป็น 12 ปี แต่การขยายโอกาสทางการศึกษาเพียงอย่างเดียว คงไม่เพียงพอที่จะทำให้ การศึกษาของไทยมีมาตรฐานเทียบเท่ากับอารยประเทศได้ ต้องอาศัยกระบวนการ และวิธีการหลาย ๆ อย่างที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพทางทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ ความคิด ในการแก้ปัญหาที่มีเหตุผลและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ซึ่งใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา ให้ความสำคัญกับนโยบายทางเศรษฐกิจมากกว่า นโยบายทางด้านสังคมโดยตลอด ทิศทางการพัฒนาแบบนี้ เป็นตัวเร่งให้โครงสร้างทางด้านสังคม และวัฒนธรรมไทยอ่อนแอลงอย่างรวดเร็ววัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงามถูกละเลยมาช้านาน และได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาคน และคุณภาพ ของคน และจากสภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวครู ตัวนักเรียน ผู้บริหาร การบริหารหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแตกต่างกัน ซึ่งในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เน้นเรื่องการศึกษา มีจุดมุ่งหมายให้เกิด “การพัฒนาที่ยั่งยืนและความเป็นอยู่ที่ดีมีสุขของคนไทย” และสร้างค่านิยมร่วมให้คนไทย ตระหนักถึงกระบวนการทำงาน โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และวิสัยทัศน์ของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติยังกำหนดให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและ การเรียนรู้คู่คุณธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน และพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องปฏิรูประบบการศึกษา เพื่อให้เกิดจิตสำนึก การมีวินัย คุณธรรม และ ความรับผิดชอบต่อสังคม

ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาสระเขาโซม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 อำเภอ อุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จัดตั้งขึ้นตามนโยบายการบริหารจัดการ โดยมี จุดประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาที่อยู่ใกล้เคียงกันได้ดำเนินการพัฒนาการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในยุทธศาสตร์ 5 ด้านคือ ด้านการวางแผน รับนักเรียนร่วมกัน ด้านการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ร่วมกัน (ICT) ด้านการประสานการทำงานร่วมกับศูนย์เครือข่ายผู้นำพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (RCT) และ การพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็ก นโยบายการปฏิบัติราชการของ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 กำหนดให้กระจายศูนย์ราชการและจัดตั้งศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 และสถานศึกษาเป็นไป

ด้วยความเรียบร้อย คล่องตัว ต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการศึกษา<sup>7</sup> และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาให้มีหน้าที่บริหาร 4 ภารกิจหลัก คือ 1) การวางแผนรับนักเรียน 2) การใช้ทรัพยากร 3) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) และ 4) การเชื่อมโยงเครือข่ายครู (RTC) และกิจกรรมอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาคุณภาพนักเรียนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดปัจจัยต่าง ๆ ตามแนวทางการจัดการศึกษาและสอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานที่สนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้เป็นไปตามตัวบ่งชี้ของมาตรฐานการศึกษาด้วยการจัดบรรยากาศ และกระบวนการนิเทศเป็นเครื่องมือ นำไปใช้ในการพัฒนาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น<sup>8</sup>

### ปัญหาการวิจัย

จากการจัดการศึกษาที่ผ่านมา กล่าวได้ว่าประสบความสำเร็จ ในด้านปริมาณ โดยมุ่งเน้นไปที่การก่อสร้างของการจัดหาอุปกรณ์และการขยายตัวของหน่วยงาน แต่ในด้านคุณภาพพบว่า กำลังเป็นจุดวิกฤติของการศึกษาไทย ผลการศึกษาจากหลายหน่วยงาน ระบุใกล้เคียงกันว่าคุณภาพการศึกษาของไทยน่าเป็นห่วงความรู้ความสามารถของเด็กไทยโดยเฉลี่ยอ่อนลงทั้งในด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างมีเหตุผล การริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา ความรู้ทางวิชาการ ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านใฝ่รู้ ความมีคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัย การทำงานเป็นหมู่คณะ

สภาพบรรยากาศโดยทั่วไปมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องหาทางในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น โดยพยายามชักจูงให้ผู้บริหาร และครูให้ร่วมกันปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน ผู้บริหารและครูผู้สอนควรร่วมกันสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้สามารถใช้แหล่ง

<sup>7</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2, “ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาปีการศึกษา 2546,” 12 (พฤศจิกายน 2546).

<sup>8</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2, “คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3 เรื่อง แต่งตั้งกรรมการบริหารศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 2546,” 13 (พฤศจิกายน 2546).

เรียนรู้ต่างๆเป็นห้องเรียน<sup>9</sup> และจากการศึกษาบรรยากาศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่าย  
 ทรายยาโยสม ทางด้านกายภาพ คือ อาคารสถานที่บริเวณสถานศึกษา และ บรรยากาศของ  
 สถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน การจัดการเรียนการสอน คุณภาพการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่า  
 1) สถานศึกษาอยู่ในสภาพต้องปรับปรุงแก้ไข อาคารเรียนและห้องเรียน ไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียน  
 การสอนสภาพบรรยากาศไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้นักเรียนอยากเรียนรู้อยากมาสถานศึกษาครูไม่  
 กระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ โดยจากการสัมภาษณ์ และข้อเสนอแนะการประชุม  
 คณะกรรมการบริหารศูนย์เครือข่ายทรายยาโยสม โดยเสนอแนะให้มีการแก้ไข ร้อยละ 100 (13 คน)  
 2) ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในสภาพต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข  
 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนอยู่ในสภาพต่างคนต่างอยู่ และในบางครั้งเกิดความ  
 ขัดแย้งมีความรู้สึกไม่พอใจในการกระทำ ซึ่งปัญหานี้ได้จากการสังเกต การทำหนังสือบันทึกแสดง  
 ความคิดเห็นแจ้งถึงผู้บริหาร การเข้ามาร้องเรียนต่อผู้บริหาร ปีละ 12 – 15 ครั้ง และ 3) คุณภาพ  
 การเรียนการสอนค่อนข้างอ่อนผู้ปกครองขาดความรู้และความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพ  
 การศึกษาสถานศึกษา จึงขาดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์  
 การเรียนอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำปัญหานี้ได้จากการประชุมสัมภาษณ์ผู้ปกครองและข้อมูล  
 จากครูประจำชั้นร้อยละ 100

ด้านคุณภาพครู พบว่าครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพต่ำลงครูส่วนใหญ่  
 ยังใช้การสอนแบบเดิม คือ การบรรยายไม่เป็นกระบวนการให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิด วิเคราะห์  
 สังเคราะห์ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และครูยังใช้สื่อการเรียนการสอนไม่มากนัก ครูขาด  
 ทักษะในการคิด วิเคราะห์ ขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ และ ยังเน้นการสอนโดย  
 การบอกให้เด็กท่องจำ เน้นเนื้อหาวิชาความรู้มากกว่าการอบรมปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม แก่เด็ก  
 ยังไม่สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ ใกล้ตัวได้ขณะเดียวกัน ครูยังได้รับ  
 การพัฒนาไม่เพียงพอ และไม่ต่อเนื่อง จากปัญหาดังกล่าวเกิดจากปัญหาที่เกี่ยวกับกระบวนการ  
 นิเทศภายใน เพราะเป็นเครื่องมือในการให้ความช่วยเหลือ แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่อง ให้มี  
 การพัฒนางาน และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนให้

---

<sup>9</sup> กองวิจัยทางการศึกษา, กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ, สรุปผลการวิจัยเรื่อง  
 รูปแบบหรือแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างคุณลักษณะ ดี เก่ง มีสุข ระดับ  
 ประถมศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2543), 34.

เกิดประสิทธิภาพ<sup>10</sup> งานวิจัยทางการนิเทศการศึกษาของประเทศไทย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ การศึกษา พบว่าปัญหาที่ทำให้การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จคือ ผู้นิเทศ การศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินโดยเฉพาะในการสร้าง และ ใช้เครื่องมือ และ ยังขาดการติดตามผลการดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนอีกด้วย และจากการศึกษาสภาพ การปฏิบัติงาน นิเทศภายในโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม พบว่า 1) ผู้นิเทศไม่เข้าใจเรื่องทีนิเทศ 2) ขาดสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ 3) ขาดการยอมรับซึ่งกัน และกัน 4) ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน 5) ครูไม่เห็นความสำคัญจึงไม่ให้ความร่วมมือ 6) ขาดการต่อเนื่องในการดำเนินการ 7) ไม่มีเวลาในการนิเทศ และ 8) ขาดการวางแผนและ เตรียมตัวที่ดี<sup>11</sup>

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบบรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม
2. เพื่อทราบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

### ข้อคำถามของการวิจัย

1. บรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม อยู่ในระดับใด
2. การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม อยู่ใน ระดับใด
3. บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่าย สระยายโสมสัมพันธ์กันหรือไม่

<sup>10</sup>คณะกรรมการปฏิรูประบบการศึกษา, การปฏิรูประบบบริหารราชการใน กระทรวงศึกษาธิการ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542), 10.

<sup>11</sup>ชุมพร จำปา, “การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอคอนคม จังหวัด นครปฐม” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548), 9.

### สมมติฐานของการวิจัย

1. บรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมอยู่ในระดับปานกลาง
2. การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมอยู่ในระดับปานกลาง
3. บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมสัมพันธ์กัน

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเชิงระบบมาอธิบายกรอบของการวิจัยซึ่งเป็นแนวคิดของแคทซ์ และคานน์ (Katz and Kahn) ประกอบด้วย ตัวป้อน (input) กระบวนการ (process) และ ผลผลิต (output) ภายใต้สภาวะแวดล้อม (context) ขององค์กร<sup>12</sup> ซึ่งในส่วนของตัวป้อน (input) ประกอบด้วย นโยบาย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ สำหรับกระบวนการ (process) เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหาร ซึ่งบรรยากาศโรงเรียนก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมีสภาพบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภายในถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะผลักดันให้นโยบายของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายได้ สำหรับผลผลิต (output) ของเชิงระบบของโรงเรียนก็คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง<sup>13</sup> ซึ่งผลผลิตดังกล่าวจะเป็นข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ให้กับโรงเรียนเพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป ดังรายละเอียดในแผนภูมิที่ 1

บรรยากาศโรงเรียนที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในครั้งนี้ได้จากนักวิชาการหลายท่าน กล่าวคือ ไลเคิร์ต (Likert) ได้สรุปว่าบรรยากาศองค์กรเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแบ่งเป็น 4 แบบ คือ 1) ระบบที่ 1 แบบเผด็จการ (system 1 : Exploitive-authoritative) 2) ระบบที่ 2 แบบเผด็จการมีศิลป์ (system 2 : benevolent-authoritative) 3) ระบบที่ 3 แบบปรึกษาหารือ (system 3 : consultative) 4) ระบบที่ 4

<sup>12</sup>Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organizations, 2nd ed. (New York : John Wiley & Sons, 1978), 20.

<sup>13</sup>สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, หลักการทั่วไปในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545), 16.

แบบมีส่วนร่วม (system 4 : participative)<sup>14</sup> นอกจากนี้ ฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) ให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียน 8 ประการ คือ 1) การยอมรับนับถือ 2) ความไว้วางใจ 3) ขวัญสูง 4) โอกาสในการทำงาน 5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง 6) การผึกกำลัง เหนียวแน่น 7) การปรับปรุงโรงเรียน และ 8) การดูแลเอาใจใส่ ส่วนในเรื่องของการนิเทศภายในนั้น แฮร์ริส (Harris) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 งาน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตร เป็นงานเกี่ยวกับการพิจารณา ทบทวน และปรับปรุงเนื้อหาสาระในบทเรียน การวางแผนการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียน 2) การจัด การเรียนการสอน เป็นการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียนเป็นกระบวนการที่ครูนำหลักสูตรไปใช้โดยแปลงหลักสูตรให้เป็นปฏิบัติ 3) การจัดและอบรมบุคลากรเป็นการจัดสรรครูให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสอนและงานอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล 4) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการด้านอื่นเป็นการจัดหาและเลือกสื่อการเรียน การสอนที่จะนำไปใช้ในการสอน และ 5) การประเมินผล เป็นวิธีการที่จะทำให้ได้ข้อมูลมาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเป้าหมายของหลักสูตร<sup>15</sup> ในขณะที่ กลิคแมน (Glickman) ได้แบ่งงานนิเทศออกเป็น 5 ด้านคือ 1) การช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การพัฒนา หลักสูตร 3) การฝึกอบรมครูประจำการ 4) การพัฒนา กลุ่ม และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ<sup>16</sup> และจากแนวคิดของ สงัด อุทรานันท์ ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ ประกอบด้วย 5 งาน ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศ (Planning - P) 2) การให้ความรู้ก่อนการดำเนินงานนิเทศ (Informing - I) 3) การดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ (Doing - D) 4) การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ (Reinforcing - R) และ 5) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating -E)<sup>17</sup> กระบวนการศึกษาที่จัดขึ้นภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ได้มาถึงผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียน อีกทั้งจุดมุ่งหมายขององค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน

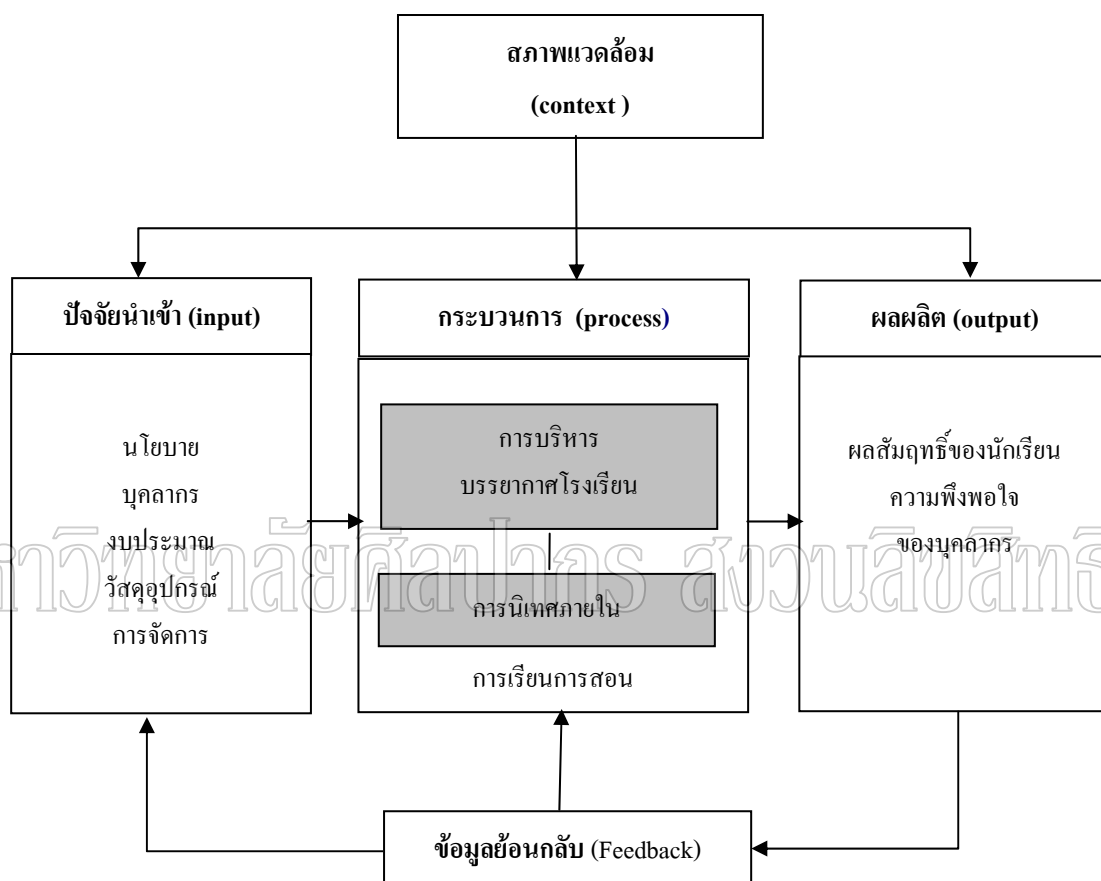
<sup>14</sup>Rensis Likert, New Pattern of Management (New York : McGraw-Hill, 1967), 17-25.

<sup>15</sup>Ben M. Harris, Supervisory Behavior in Education 3rd ed. (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1985), 22.

<sup>16</sup>Glickman D. Carl, Supervision of Instruction a Development Approach (Massachusetts : Allyn and Bacon, 1985), 7-9.

<sup>17</sup>สงัด อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา : หลักการทฤษฎีและการปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530), 87-87.

และการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาจึงมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงการปฏิบัติงานและกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเกณฑ์มาตรฐานของการศึกษาดังแผนภูมิที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา : Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organizations (New York : John Wiley & Sons, 1978), 20.

: Robert S. Fox and others, School Climate Improvement : A Challenge to the School Administrator (Englewood, Colorado : Phi Delta Kappa, 1973), 7-9.

: Glickman D. Carl, Supervision of Instruction a Development Approach (Massachusetts : Allyn and Bacon, 1985), 7-9.

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดประกอบด้วย 1) การยอมรับนับถือ (respect) 2) ความไว้วางใจ (trust) 3) ขวัญสูง (high morale) 4) โอกาสในการทำงาน (opportunities for input) 5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) 6) การผนึกกำลังเหนียวแน่น (cohesiveness) 7) การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) และ 8) การดูแลเอาใจใส่ (caring) ส่วนการนิเทศภายในใช้แนวคิดของ กลิคแมน (Glickman) และสังัด อุทรานันท์ ประกอบด้วยงาน 7 งาน ดังนี้ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4) การฝึกอบรมครูประจำการโดยให้ความรู้ก่อนการดำเนินการนิเทศ 5) การพัฒนากลุ่มและดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ 6) การสร้างเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ เพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง และ 7) การประเมินผลการนิเทศ ดังแผนภูมิที่ 2

บรรยากาศโรงเรียน ( $X_{tot}$ )	การนิเทศภายใน ( $Y_{tot}$ )
1. การยอมรับนับถือ ( $X_1$ )	1. การวางแผนการนิเทศ ( $Y_1$ )
2. ความไว้วางใจ ( $X_2$ )	2. การพัฒนาหลักสูตร ( $Y_2$ )
3. ขวัญสูง ( $X_3$ )	3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ( $Y_3$ )
4. โอกาสในการทำงาน ( $X_4$ )	4. การฝึกอบรมครูประจำการโดยให้ความรู้ก่อนการดำเนินการนิเทศ ( $Y_4$ )
5. ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ( $X_5$ )	5. การพัฒนากลุ่มและดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ ( $Y_5$ )
6. การผนึกกำลังเหนียวแน่น ( $X_6$ )	6. การสร้างเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ( $Y_6$ )
7. การปรับปรุงโรงเรียน ( $X_7$ )	7. การประเมินผลการนิเทศ ( $Y_7$ )
8. การดูแลเอาใจใส่ ( $X_8$ )	

### แผนภาพที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Robert S. Fox and others, School Climate Improvement : A Challenge to the School Administrator (Englewood, Colorado : Phi Delta Kappa, 1973), 7-9.

: สังัด อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530), 84-87.

: Glickman D. Carl, Supervision of Instruction : A Development Approach (Massachusetts : Allyn and Bacon, 1985), 7-9.



### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยไว้ ดังนี้

**บรรยากาศโรงเรียน** หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ ขวัญสูง โอกาสในการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง การผนึกกำลังเหนียวแน่น การปรับปรุงโรงเรียนและการดูแลเอาใจใส่

**การนิเทศภายใน** หมายถึง การดำเนินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ทำหน้าที่นิเทศ ครูผู้ปฏิบัติการสอนและกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ร่วมกันจัดขึ้น เพื่อปรับปรุงงานและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ก้าวหน้า อันเป็นการส่งเสริมให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรมครูประจำการ โดยให้ความรู้ก่อนการดำเนินการนิเทศ การพัฒนากลุ่มและดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ การสร้างเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง และการประเมินผลการนิเทศ

**ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

**สถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม** หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนนักเรียน ช่วงชั้นที่ 1 คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และช่วงชั้นที่ 2 คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 10 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดสระยายโสม โรงเรียนวัดคลองตัน โรงเรียนวัดหนองยายทรัพย์ โรงเรียนวัดบ่อคู โรงเรียนวัดใหม่ปทุมสูตร โรงเรียนวัดคอนมะเกลือ โรงเรียนวัดสระพังลาน โรงเรียนวัดคอนสุโข โรงเรียนวัดนันทวัน และโรงเรียนหรรษาสุจิตต์วิทยา

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียน การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาขยายโสม และการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### บรรยากาศของโรงเรียน

บรรยากาศโรงเรียน เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคลากรในโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อบุคลากรจุดหมายตามต้องการ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน มีส่วนเสริมสร้างความคิด จิตใจและคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจและอบอุ่น รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาโรงเรียน ถ้าหากโรงเรียนมีบรรยากาศไม่ดี จะทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย ห่างเหิน เฉยเมย ว่าเหว และไม่อยากมาโรงเรียน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบรรยากาศโรงเรียน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน

### ความหมายของบรรยากาศโรงเรียน

โอเวนส์ (Owens) ให้ความหมายบรรยากาศโรงเรียน เป็นตัวแปรที่ได้จากการรวบรวมความคิดเห็นและการรับรู้จากสมาชิกในกลุ่มองค์ประกอบเหล่านั้น อาจเป็นปทัสถานและการคาดหวังของระบบสังคมที่เป็นที่ยอมรับจากสมาชิกในกลุ่ม<sup>1</sup> ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึงคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน อันเป็นผลมาจาก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียนมีผลทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่ง แตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Robert G. Owens, Organizational Behavior in Education, 5th ed. (Boston : Allyn and Bacon : Prentice-Hall, Inc., 1998), 20.

<sup>2</sup>Wayna K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration : Theory, Research, and Practice, 6th ed. (Singapore : McGraw-Hill, Inc., 1995), 20.

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนหมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกบุคคลที่มีต่อคุณลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน ก่อให้เกิดบรรยากาศในโรงเรียน

### ความสำคัญบรรยากาศโรงเรียน

บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะกระทำได้ โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอันจะเป็นผลให้ครูมีขวัญ และกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โฮเวิร์ด (Howard) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนในด้านบวก มีผลหลายประการ เป็นสถานที่ ซึ่งถ้าบุคลากรเอาใจใส่ยอมรับ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและเป็นเจ้าของสูง จะเป็นผลทำให้ การปฏิบัติงานโรงเรียนได้ดียิ่งขึ้น<sup>3</sup> บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนควรเป็นสถานที่ ซึ่งบรรยากาศที่ดี ฟอกซ์ (Fox) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของโรงเรียน จะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ซึ่งเป็นที่น่าพอใจ และเป็นสถานที่ที่มีความหมายทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาอยู่ในโรงเรียนอย่างมีค่า บรรยากาศและ สิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียนจะมีส่วนเสริมสร้างความคิดจิตใจและคุณธรรมต่าง ๆ อันพึงประสงค์ โรงเรียนซึ่งมีบรรยากาศดีจะทำให้ให้นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้ในความเป็นเจ้าของ และอยากมาโรงเรียน โรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ไม่ดีจะทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย ห่างเหิน เฉยเมย ว้าเหว และไม่อยากมาโรงเรียนเปรียบเสมือนครูที่พูดไม่ดี มีอิทธิพลในการเสริมสร้างความคิดจิตใจ และคุณธรรมต่างๆอันพึงประสงค์

พอสรุปได้ว่าบรรยากาศโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความรู้สึกของบุคลากรทุกฝ่าย ในโรงเรียน บรรยากาศที่ดีจะทำให้โรงเรียนน่าอยู่ ส่วนบรรยากาศที่ไม่ดีจะทำให้โรงเรียน น่าเบื่อหน่าย

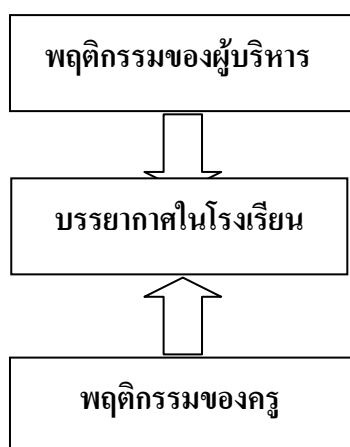
---

<sup>3</sup>Eugene R. Howard, Educational Administration Theoretical Perspectives on Practice and Research [Online], accessed 5 June 2005. Available from <http://www.uwplatt.edu/-ceya/96projects/freedom/F3.HTML> . 2000

### องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน (School climate factors)

บรรยากาศโรงเรียน เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคลากรในโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนที่ดีจะทำให้การทำงานของบุคลากรในโรงเรียนบรรลุจุดหมายตามความต้องการ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน มีส่วนเสริมสร้างความคิด จิตใจและคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจและอบอุ่น รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาโรงเรียน ถ้าหากโรงเรียนมีบรรยากาศไม่ดี จะทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย ห่างเหิน เฉยเมย ว้าเหว่ และไม่อยากมาโรงเรียน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบรรยากาศโรงเรียน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน

ในปี ค.ศ.1963 ฮาลพิน (Halpin) และครอฟท์ (Croft) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียน ซึ่งในทัศนคติของฮาลพิน (Halpin) เห็นว่า บรรยากาศโรงเรียนขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหาร ในฐานะผู้นำโรงเรียน และพฤติกรรมของครูในฐานะกลุ่มบุคคลในโรงเรียน เนื่องจากพฤติกรรมของกลุ่มบุคคล จะส่งผลกระทบต่อการแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ทำนองเดียวกันพฤติกรรมของ ผู้บริหารก็จะส่งผลกระทบต่อ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของครูด้วยเหตุนี้ ฮาลพิน (Halpin) จึงเห็นว่าความเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำและพฤติกรรมของบุคคล จึงเป็นกุญแจสำคัญ ในการกำหนดบรรยากาศของโรงเรียน ดังแผนภูมิที่ 3



แผนภาพที่ 3 แสดงบรรยากาศของโรงเรียน : สิ่งผสมกลมกลืน พฤติกรรมผู้บริหาร และ  
พฤติกรรมครู

ที่มา : Paula F. Silver, Educational Administration Theoretical Perspectives on Practice and Research (New York : Harper & Row Publishers, 1983), 181.

ฮาลปีน (Halpin) จึงได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้บริหารและพฤติกรรมของครูอาจารย์ ทำให้ได้องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียน 8 ด้าน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

### 1. พฤติกรรมผู้บริหาร (leader behaviors) มี 4 ด้าน คือ

1.1 ความห่างเหิน (aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของครูในโรงเรียนที่มีต่อผู้บริหารว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเอง และครูอาจารย์ในโรงเรียนเฉพาะที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ผู้บริหารมักจะเคร่งครัดต่อกฎ ระเบียบ และนโยบายอย่างเคร่งครัดปราศจากปฏิกิริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด

1.2 การเน้นผลงาน (production emphasis) หมายถึง พฤติกรรมคำสั่ง การบังคับ และการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ครูอาจารย์ ในโรงเรียนต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารอย่างเคร่งครัดปราศจากความคิดเห็นอื่นใดการให้การสนับสนุน (support) หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้คำแนะนำกระตุ้น และจูงใจบุคคลในโรงเรียนโดยไม่ใช้วิธีการควบคุม ตรวจสอบแต่จะแสดงพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบอย่างพฤติกรรมผู้บริหาร

1.3 การให้การสนับสนุน (support) หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้คำแนะนำกระตุ้น และจูงใจบุคคลในโรงเรียนโดยไม่ใช้วิธีการควบคุม ตรวจสอบ แต่จะแสดงพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี มาเข้ากลับเย็น ทำงานหนัก กระตือรือร้น และสนใจด้านการพัฒนาทางการศึกษาเพื่อให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนถือเป็นแบบอย่าง และเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

1.4 ความเอาใจใส่ (consideration) หมายถึง ผู้บริหารแสดงถึงการมีพรหมวิหารสี่ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงาน นอกจากผู้บริหารจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูอาจารย์ในโรงเรียนแล้ว ยังคำนึงถึงความต้องการและเหตุผลความจำเป็นต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นเหตุผลประกอบในการตัดสินใจด้วย

2. พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (faculty behaviors) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของครูอาจารย์ในโรงเรียนในฐานะกลุ่มบุคคล แบ่งออกได้ 4 ด้าน คือ

2.1 การไม่ให้ความร่วมมือ (disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของครูอาจารย์ที่ปฏิบัติภารกิจตามบทบาทที่มอบหมายให้อย่างไม่เต็มใจ นอกจากนี้จะเป็นความรู้สึกของครูอาจารย์ในลักษณะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า ไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ขาดการประสานงาน ต่างคนต่างทำ ไม่ประสานสัมพันธ์กัน

2.2 อุปสรรค (hindrance) หมายถึง ความรู้สึกของครูอาจารย์ในโรงเรียน ว่าผู้บริหารจะเพิ่มภารกิจในการปฏิบัติงานโดยไม่จำเป็นและก้าวก่ายต่องานประจำ จนทำให้รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่า จะขาดความคล่องตัวและความสะดวก เนื่องมาจากระเบียบข้อบังคับอื่น ๆ หรืองานพิเศษมีมากเกินไป

2.3 ขวัญ (moral) หมายถึง ความรู้สึกของครูอาจารย์ ที่มีพฤติกรรมในการปฏิบัติภารกิจ โดยมีขวัญและกำลังใจดี มีความรักหมั่นคณะ เพราะได้รับความพึงพอใจในการตอบสนองทางสังคม และความสำเร็จในภารกิจการทำงาน

2.4 ความสนิทสนม (intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของครูอาจารย์ที่มีต่อเพื่อนครูอาจารย์ว่า มีระบบการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทุกคนรู้สึกเป็นกันเอง โดยแสดงออกถึงความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์อย่างสนิทสนมกลมเกลียว ทั้งไว้วางใจและเชื่อมั่นซึ่งกันและกันในการทำงาน<sup>4</sup>

ฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) ได้ให้แนวความคิดว่า การพิจารณาว่าโรงเรียนใดมีบรรยากาศที่ดีหรือไม่นั้นดูได้จากบรรยากาศสองประการ ดังนี้ 1) การยอมรับนับถือ (respect) 2) ความไว้วางใจ (trust) 3) ขวัญสูง (high morale) 4) โอกาสในการทำงาน (opportunities for input) 5) ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) 6) การผนึกกำลังเหนียวแน่น (cohesiveness) 7) การปรับปรุงโรงเรียน (school renewal) และ 8) การดูแลเอาใจใส่ (caring)<sup>5</sup> ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

#### **การยอมรับนับถือ (respect)**

นักเรียนทุกคนควรมีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีค่ามีโอกาสได้รับความรู้ และแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูควรมีความรู้สึกเช่นนี้ด้วยเหมือนกัน สถานศึกษาเป็นสถานที่ซึ่ง ได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ฐานะ

ผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลที่ได้รับอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นที่ทราบกันดีว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน อีกทั้งเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อความสำเร็จและ

---

<sup>4</sup> Andrew W. Halpin, Theory and Research in Administration (New York : Macmillan Publishing Co., 1966), 174-181.

<sup>5</sup> Robert J. Fox and others, School Climate Improvement : A Challenge to the Social Administrator (Englewood, Colorado : Phi Delta Kappa, 1973), 7-9.

ความล้มเหลวของงาน บทบาทสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร ในการที่จะทำให้งานเกิด ประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพก็คือการสร้าง ความยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ความยอมรับนับถือเป็นปัจจัยด้านสังคมมนุษย์ในสถานศึกษา มนุษย์ทุกคนต้องการให้ผู้อื่นยอมรับใน ความรู้ ความสามารถของตนเอง

ในสังคมของโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน บุคลากรทุกฝ่ายตลอดจนนักเรียนก็ต้องการความยอมรับนับถือจากคนอื่น ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่จะแสดงพฤติกรรมให้ครูในสถานศึกษา ยอมรับนับถือ นอกจากนี้ การมีความยอมรับนับถือ ระหว่าง ครูกับครู ครูกับนักเรียน และ นักเรียนด้วยกันเองก็เป็นที่สำคัญ เพราะเมื่อทุกคนได้รับการยอมรับนับถือแล้ว ย่อมมีแรงจูงใจ ที่จะปฏิบัติงานของตนให้สำเร็จ นอกเหนือจากความยอมรับนับถือ ที่จะต้องสร้างให้มีใน สถานศึกษาแล้ว การสร้างความยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอก หรือผู้ปกครองนักเรียนหรือ ชุมชนแล้ว สถานศึกษาจะได้รับความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากชุมชน ซึ่งเป็น ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานของสถานศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์

#### ความไว้วางใจ (trust)

ผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจะสะท้อนให้เห็นถึงความไว้วางใจของบุคคลนั้น ซึ่งบุคคลอื่น จะมองเห็นว่าเขาเป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริต จะทำในสิ่งที่ได้พูดเอาไว้

ความไว้วางใจระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงสภาพ บรรยากาศที่ดีในสถานศึกษาแต่ถ้าบุคลากรในสถานศึกษาขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้บรรยากาศในสถานศึกษาไม่ดี การปฏิบัติอย่างเหมาะสมต่อเพื่อนร่วมงานทุกๆ ระดับเป็น สิ่งจำเป็นผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจกัน ระหว่างบุคลากรทุกระดับให้ เกิดขึ้น ในสถานศึกษา บุคลากรทุกฝ่ายจะต้อง ให้ความเคารพในความคิดของแต่ละบุคคลให้ เกียรติซึ่งกัน และกันซึ่งความรู้สึกไว้วางใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้อื่นให้เกียรติและ ยอมรับฟังความ คิดเห็นที่ตนเองแสดงออกไป ความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะส่งผลให้งาน ของ สถานศึกษาบรรลุตามจุดประสงค์

#### ขวัญสูง (high morale)

คนที่มีความรู้สึกที่ดีหรือมีขวัญดีจะสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ทุกขณะ ขวัญมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ขวัญของคนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นอันมากคนมีความรู้ความสามารถ แม้จะไม่สูงนัก แต่ถ้ามีขวัญดี การทำงานอาจจะได้ผล มากกว่าคนที่มีความรู้ความสามารถ แต่ขวัญไม่ดี

### โอกาสในการทำงาน (opportunity for input)

ทุกคนไม่สามารถที่จะมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญ ๆ ได้ แต่ทุกคนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และรู้ว่าความคิดเห็นนั้นได้รับการพิจารณา ความมุ่งหวังของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ การบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเกิดประสิทธิผล (effectiveness) และมีประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่งหลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ก็คือ การให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็น และตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์การที่เป็นระบบเปิดและองค์การอยู่ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม จึงต้องปรับให้เข้ากับ สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้นงานบางอย่างผู้บริหารจะตัดสินใจเองไม่ได้ จึงควรให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือที่เรียกว่า การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคล นั่นคือ เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของกลุ่ม ได้ร่วมกันใช้ความคิด พิจารณาตัดสินใจ และเลือกทางเลือกที่ดี จะทำให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นมีความพอใจในสิ่งที่ต้องการ มีความรู้สึกเป็นที่ยอมรับ และที่ดีที่สุดคือ การให้มีการนำเอาทางเลือกมาอภิปรายกันอย่างกว้างขวางนอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันว่า การตัดสินใจ ควรจะได้รับการช่วยเหลือจากคนอื่น เพื่อให้การตัดสินใจที่ดีที่สุด

### ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth)

นักเรียนทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาการ สังคมทักษะทางกายภาพ ความรู้เจตคติสถานศึกษาเป็นองค์การที่มีหน้าที่ให้การศึกษแก่เยาวชนของชาติ ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญยิ่งในสถานศึกษาผลการศึกษาของโรงเรียนจึงฝากไว้กับผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าการจัดการศึกษามีคุณภาพ ประชาชนก็จะมีคุณภาพน้อย ในภาพปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วมากสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ที่จะปรับกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อสร้างให้นักเรียน มีคุณภาพพอที่จะออกไปเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจ

การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการ และทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมของสถานศึกษาสะท้อนให้เห็นบรรยากาศในสถานศึกษาได้อีกประการหนึ่ง กล่าวคือ ถ้าคณะครูมีความกระตือรือร้น ให้ความสนใจในการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเป็นคนทันเหตุการณ์สามารถนำความรู้ใหม่ ๆ มาสอนให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้และนักเรียนมีความสุขที่ได้เรียนตามแผนงาน หรือโครงการต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้ก็จะสะท้อนให้เห็น



บรรยากาศที่ดีใจ แต่ถ้าหากคณะครูยังใช้วิธีการสอนแบบเก่า ไม่สนใจค้นคว้าหาความรู้นักเรียน ไม่มีความสุขกับการเรียนก็จะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพบรรยากาศที่ไม่ดีดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการสอน การร่วมกับสมาคมวิชาชีพ หรือมีความรอบรู้ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทเพื่อให้บรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษาดีขึ้นดังนี้

### 1. บทบาทของผู้บริหารกับโปรแกรมการเรียนการสอน

ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางด้าน การเรียนการสอน การปรับปรุงโปรแกรมการเรียนการสอน จึงเป็นเรื่องสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอนนั้น ควรทำเป็นขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประเมินผลโปรแกรมที่มีอยู่เดิม ในขั้นนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงข้อกำหนดทางวัฒนธรรม เป้าประสงค์ของชุมชน จุดประสงค์เฉพาะของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียนซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่า จุดประสงค์ของสถานศึกษาสังคม กับความต้องการของนักเรียนสอดคล้องกันหรือไม่ ถ้าไม่สอดคล้องต้องกลับมาพิจารณาใหม่ แต่ถ้าสอดคล้องก็ดำเนินการในขั้นที่ 2 ต่อไป

ขั้นที่ 2 การวางแผนเพื่อปรับปรุงโปรแกรม ในขั้นนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเรื่องหรือสิ่งที่เปลี่ยนแปลง ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น และการวิจัยเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และการประสานพลังกันเพื่อการเปลี่ยนแปลงระหว่างนักเรียน ชุมชน และคณะครู

ขั้นที่ 3 การนำโปรแกรมที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ ในขั้นนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความร่วมมือและการสนับสนุนของคณะครูทรัพยากรและเครื่องช่วยตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการปรับปรุงมีเพียงพอหรือไม่ และให้ได้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงแก่ชุมชน และได้รับการสนับสนุนมากน้อยเพียงใด

ขั้นที่ 4 การประเมินผลโปรแกรมใหม่ในขั้นนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงผลที่เกิดจากโปรแกรมใหม่โดยกระบวนการทดสอบ โดยอาศัยการทดสอบแบบอิงกลุ่ม การทดสอบแบบอิงเกณฑ์ และการทดสอบอื่น ๆ

2. บทบาทของผู้บริหารกับครูผู้สอน ผู้บริหารควรแสดงบทบาทของผู้นำเกี่ยวกับครูผู้สอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ปฐมนิเทศครูใหม่ ในขั้นนี้ผู้บริหารควรแนะนำครูใหม่ให้คุ้นเคยกับครูเก่า ชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่และนักเรียน

ขั้นที่ 2 การมอบหมายงานให้ปฏิบัติในขั้นนี้ ผู้บริหารจะต้องให้ครูทราบเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของงาน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานใหม่ และลำดับขั้นของการบังคับบัญชา

ขั้นที่ 3 การพัฒนาครู อาจารย์ ผู้บริหารจำเป็นต้องหาทางปรับปรุง ส่งเสริมพัฒนาคณะครู อาจารย์ ซึ่งอาจทำได้โดย

- 1) ไปดูครูสอนและให้โอกาสครูไปดูผู้อื่นสอนบ้าง
- 2) ให้คำปรึกษาเป็นการส่วนตัว
- 3) การให้โอกาสไปเยี่ยมชมโรงเรียนอื่น
- 4) การให้เข้าร่วมสมาคมวิชาชีพ
- 5) การอบรมครูประจำการ

ขั้นที่ 4 การประเมินผลคณะครูในขั้นนี้ผู้บริหารจะต้องเข้าใจว่าจะประเมินผลเมื่อไร เพื่ออะไร เรื่องอะไร และจะใช้วิธีการอย่างไร

3. บทบาทของผู้บริหารกับนักเรียน งานของผู้บริหารเกี่ยวกับนักเรียน มีเรื่องสำคัญ ๆ ที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาและพิจารณา ดังนี้

- 3.1 ความสอดคล้องของค่านิยมระหว่างนักเรียนกับคณะครู
- 3.2 การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา
- 3.3 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 3.4 การให้นักเรียนมีส่วนปกครองกันเอง
- 3.5 การจัดบริการต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน
- 3.6 วินัยและการลงโทษ
- 3.7 เสรีภาพของนักเรียน

4. บทบาทของผู้บริหารกับการเงิน และอาคารสถานที่ ภารกิจของผู้บริหารในด้านนี้มีสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณา เช่น

- 4.1 การทำงบประมาณ
- 4.2 การควบคุมค่าใช้จ่าย
- 4.3 การซื้อและการจ้าง
- 4.4 การวางแผนการก่อสร้างอาคารใหม่ และการใช้สถานที่ให้เป็นประโยชน์
- 4.5 การบำรุงรักษาอาคารสถานที่

5. บทบาทของผู้บริหารกับชุมชน งานของผู้บริหารในด้านนี้ที่สำคัญ ๆ เช่น

5.1 การวิเคราะห์สังคม วิเคราะห์ถึงลักษณะชุมชน ความต้องการและค่านิยมของชุมชน

5.2 การสื่อสารกับชุมชน ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนให้ข้อมูลของโรงเรียนแก่ชุมชน

**การผนึกกำลังเหนียวแน่น (cohesiveness)** เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานศึกษา โดยมีความรู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอยากอยู่ที่โรงเรียนนี้ และพยายามหาโอกาสที่จะนำความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้และช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนปรารถนาที่จะพบแต่ความสำเร็จปัญหาที่เผชิญหน้ากับผู้บริหารทั้งหลายก็คือทำอะไรจึงจะทำให้งานสำเร็จ การปฏิบัติราชการเป็นการรวมพลังทั้งหลายด้วยความสามัคคี เพื่อให้งานสำเร็จ ความสามัคคี และ ความร่วมมือในการทำงานจะมีมากขึ้นเท่าใดขึ้นอยู่กับคนผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถผนึกกำลังเหนียวแน่นสร้างความร่วมมือกันของผู้ใต้บังคับบัญชาได้สูงงานก็จะสำเร็จลุล่วงบรรยากาศในสถานศึกษาก็จะดี ในทางกลับกัน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถผนึกกำลังสร้างความสามัคคีและความร่วมมือกันของผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองได้ การทำงานก็จะไม่ประสบความสำเร็จ หรือประสบความสำเร็จก็ไม่เป็นที่น่าพอใจ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงภาระหน้าที่ของตนเองในการที่จะผนึกกำลังสร้างความสามัคคีและความร่วมมือให้เกิดขึ้นในหมู่บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง เพื่อให้งานที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิผล

#### **การปรับปรุงโรงเรียน (school renewal)**

โรงเรียนเป็นสถาบันที่ควรจัดทำโครงการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้ก้าวหน้าขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนต้องพร้อมที่จะรับสิ่งใหม่ การปรับปรุงต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาสิ่งที่ต้องการปรับปรุงว่าสามารถทำได้หรือไม่สถานศึกษาต้องสามารถดำเนินการปรับปรุงโครงการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพโดยปราศจากแรงกดดัน และความขัดแย้ง ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ในการปรับปรุงโรงเรียน โดยจะต้องมีการวางแผน กิจกรรมและสร้างประสบการณ์ที่จะทำให้มีโปรแกรมหรือโครงการที่เหมาะสมในอันที่จะนำไปสู่เป้าหมายการเรียนการสอน หรือผลที่ได้รับในการจัดการศึกษาไม่ว่าในระดับใดก็ตามจะต้องมุ่งให้ผู้รับการศึกษา มีพัฒนาการทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความคิด ด้านจิตใจและด้านทักษะทางกายภาพ การที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุการพัฒนาทั้ง 3 ด้านนั้น โรงเรียนจะต้องมีโครงการที่ด้อยู่อเสมอ ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสมและแสวงหาวิธีการที่จะตรวจสอบและ ติดตามผลงานหรือโครงการเหล่านั้นอยู่เสมอ บทบาทดังกล่าว ได้แก่

1. เป็นผู้ริเริ่มและส่งเสริมการจัดทำโครงการ
2. พิจารณาและประเมินความสำคัญของโครงการร่วมกับคณะครู
3. ติดตามและช่วยเหลือการดำเนินงานของโครงการ
4. ให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โครงการ
5. เป็นผู้ประเมินหรือแต่งตั้งคณะบุคลากรทำการประเมินผลโครงการ

6. เป็นผู้ตรวจสอบและพัฒนาตัดสินใจในการปรับปรุงโครงการอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงโรงเรียนอยู่เสมอจึงเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีได้อีกวิธีหนึ่ง เพราะเมื่อโรงเรียนได้รับการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ ย่อมทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานด้วยความสุข

#### การดูแลเอาใจใส่ (caring)

คนในโรงเรียนมีความรู้สึกว่าคุณคนอื่น ๆ มีส่วนเกี่ยวข้องกับตนในฐานะที่เป็นมนุษย์ผู้หนึ่ง ซึ่งร่วมอยู่ในสังคมแต่ละคนจะต้องรู้และเข้าใจธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ความดูแลเอาใจใส่เพื่อสร้างความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ถ้าหากบุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานย่อมสะท้อนให้เห็นถึงสภาพบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษาได้อีกด้วยบรรยากาศสถานศึกษาเป็นสถานะที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา

นอกจากนี้ มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศที่กล่าวถึงรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบไว้เพิ่มเติมจากของฟอกซ์ และคณะ ดังนี้

ในด้านความไว้วางใจ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานกับบุคคลแต่ละประเภทในสถานศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดความไว้วางใจขึ้นได้ดังนี้

1. การทำงานกับผู้บริหารเมื่อต้องทำงานร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษาครูทุกคนควรปฏิบัติดังนี้

1.1 ผู้บริหารให้ดี ทำงานให้เต็มเวลา และเต็มความสามารถ หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ

1.2 ผู้บริหารย่อมมีความคิดเห็น และ ความปรารถนาดีต่อสถานศึกษาของเรา ดังนั้น จึงพยายามหาทางให้ความคิดของผู้บริหารเป็นความจริงและเกิดผลดี

1.3 ผู้บริหารย่อมมีเหตุผลในการตัดสินใจซึ่งการตัดสินใจนั้นครูอาจตามไม่ทัน จึงควรยอมรับการตัดสินใจของผู้บริหาร

1.4 ครูทุกคนต้องการเห็นตัวเองสำคัญ ดังนั้น จึงควรยกย่องผู้บริหารตามควรแก่ฐานะ

1.5 ผู้บริหารเป็นปุถุชนธรรมดา ย่อมต้องมีผิด และ พลาดจึงไม่ควรเห็นพ้องด้วยหรือปฏิเสธตลอดเวลา ถ้าจะคัดค้านก็ควรดูกาลเทศะและมีเหตุผลพอ พร้อมทั้งเสนอแนวทางใหม่เพื่อการปฏิบัติ มิใช่ว่าปฏิเสธแล้วก็ไม่ทราบว่าจะทำอย่างไรต่อไป

1.6 เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยดี ครูควรจะเรียนรู้นิสัยการทำงานของผู้บริหารด้วย

1.7 โดยปกติผู้บริหารก็มียานมากอยู่แล้ว จึงไม่ควรรบกวนผู้บริหาร

1.8 การสรรเสริญลับหลังอาจไม่เป็นไร แต่เป็นการไม่สมควรที่จะนินทาผู้บริหารลับหลัง

1.9 ย่อมเป็นการเหลือวิสัยที่จะให้ทุกคนเห็นด้วย ดังนั้น จึงอย่าโกรธเมื่อผู้บริหารไม่เห็นด้วยกับความคิดของตน

1.10 ไม่ควรบ่นถึงความลำบากในการปฏิบัติงานต่อหน้าผู้บริหาร เพราะจะกลายเป็นว่าไม่อดทน ไม่สู้งาน

1.11 ถ้าจะปรึกษางานกับผู้บริหารก็ควรดูแลให้เหมาะสมกับเวลา และโอกาสมิฉะนั้นจะกลายเป็นการรบกวนหรือประจบ

1.12 หมั่นประเมินผลการทำงานของตนเองเป็นระยะ ๆ เช่น ถูกถามความเห็นบ้าง หรือเปล่า ถูกตำหนิบ้างไหม ถูกสั่งงานข้ามหัวบ้างหรือไม่ แล้วพยายามหาสาเหตุและวิธีแก้ไข

2. การทำงานกับเพื่อน ในหมู่เพื่อนครูด้วยกัน ครูทุกคนควรปฏิบัติตนดังนี้

2.1 พยายามเข้าหาเขาก่อน ให้เห็นว่า เขาก็เป็นคนสำคัญ

2.2 มีความจริงใจต่อคนอื่น

2.3 หลีกเลี่ยงการนินทา ถ้าหากเรานินทาเพื่อน เพื่อนก็คงจะนินทาเราบ้าง

2.4 อย่าผลัดหรือชะงักทอดความผิดให้กับคนอื่น ในเมื่อเป็นความผิดของเรา

2.5 ยกย่องชมเชย และสรรเสริญตามโอกาสอันควร

2.6 ให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความจริงใจ

2.7 รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ความคิดเห็นของคนอื่นมีค่าแก่การรับฟังฟังแล้ววิเคราะห์ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป

2.8 หลีกเลี่ยงการทำตนเหนือเพื่อน

2.9 ให้มีความเสมอต้นเสมอปลาย คงเส้นคงวากับเพื่อน

2.10 มีใจกว้างพอประมาณ รู้จักที่จะให้บ้าง

2.11 หลีกเลี่ยงการขอร้องหุ้มหยม เมื่อสิ่งนั้นเราก็ทำได้

2.12 พบปะสังสรรค์กับเพื่อนตามสมควร ทำงานต้องมีเพื่อนเราอยู่คนเดียวไม่ได้

3. การทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชา ในการทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชานั้น คนส่วนมากมักจะละเลยไม่สนใจ และไม่เห็นความสำคัญ แท้ที่จริงแล้วครูส่วนใหญ่ในสถานศึกษาก็คือ

ผู้ได้บังคับบัญชาของเรา งานจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับเขาเหล่านั้น เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ผู้บริหารควรปฏิบัติ ดังนี้

3.1 รู้จักควบคุมตนเอง เช่น อย่าโมโหจนเสียใจ อย่าหลงอำนาจ อย่าหลงว่าตัวเองเก่งกว่าคนอื่น อย่าตัดสินใจเวลาโกรธ อย่าเลือกที่รักมักที่ชัง

3.2 รู้จักส่งเสริมกำลังใจผู้ได้บังคับบัญชา เช่น พยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ได้บังคับบัญชา ยกย่องเมื่อเขาทำความดี เอาใจใส่และเห็นใจในความยากลำบากของเขาบ้าง

3.3 รู้จักการให้รางวัล เช่น ให้รางวัลที่เป็นเครื่องแสดงน้ำใจมากกว่าจะเป็นเครื่องแสดงสินน้ำใจ ใครทำดีให้รางวัลตอบแทน

3.4 รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ เช่น อย่าตำหนิต่อหน้าคนอื่น หลีกเลี่ยงการตำหนิอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย ตำหนิว่าอะไรผิดมากกว่าตำหนิว่าใครผิด ก่อนจะตำหนิให้ฟังความคิดเห็นของเขา ก่อนวิจารณ์หรือตำหนิด้วยอาการสุภาพ มีใช้ตำหนิเวลาโกรธ

3.5 รู้จักฟัง เช่น ฟังให้มาก แสดงความเอาใจใส่และตั้งใจฟัง ฟังเพื่อหาข้อยุติ มีใช้เพื่อขัดแย้งหรือจับผิด ฟังให้ตลอดอย่าขัดจังหวะถ้าไม่จำเป็น

3.6 รักษาผลประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชา เช่น สนใจเอาใจใส่และพิทักษ์ผลประโยชน์ของเขา พยายามประสานประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชา ใครเดือดร้อนพยายามหาทางช่วยเหลือ เอาใจใส่ทุกข์สุขส่วนตัว และครอบครัวของเขาบ้าง

3.7 ชี้แจงความเคลื่อนไหวของหน่วยงาน เช่น ชี้แจงนโยบายของหน่วยงานอย่างชัดเจน และรัดกุม อย่าปล่อยให้เขาทราบจากข่าวลือ ตอบข้อข้องใจตามความเป็นจริง

3.8 ใช้งานให้เหมาะสมกับคน ผู้นำควรนึกอยู่เสมอว่า ทุกคนมีความสามารถ ดังนั้น จึงควรใช้ความสามารถของเขาให้เต็มที่ เปิดโอกาสให้เขาอาสางาน เพราะผู้ได้บังคับบัญชาจะได้ทำงานในสิ่งที่เขาตั้งใจว่าจะทำได้สำเร็จ

3.9 ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้นำควรระลึกเสมอว่า ความก้าวหน้าเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ ดังนั้น จึงควรส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียน การศึกษาค้นคว้า วิจัย ให้เขามีความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นการบำรุงขวัญในการทำงาน

สำหรับในเรื่องของขวัญสูง กู๊ด (Good) ได้กล่าวว่า ขวัญในการทำงานของครุณั้นจะเกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ประการ คือ

1. เจตคติและความรู้สึกของครุที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมายผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. สถานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะได้อิทธิพลของรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญา การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน<sup>6</sup>

ในขณะที่ฟิลิปโป (Flippo) ได้ให้แนวความคิดว่า “ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจ หรือความรู้ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงสภาพความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน”<sup>7</sup> และซอมเมอร์ (Louis Normal Sommers) สรุปไว้ว่า ครูใหญ่เป็นผู้กำหนดขวัญของครูที่สำคัญ ครูส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษามากขึ้น และรู้สึกขาดการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร วอชิงตัน และวัตสัน (Washing and Watson) มีความเห็นสนับสนุนว่า “ผู้บริหาร” คือ กุญแจสำคัญในการสร้างหรือบั่นทอนขวัญในสถานศึกษาผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน<sup>8</sup>

### การนิเทศการศึกษา

การที่จะพัฒนาครู ให้มีคุณภาพเหมาะสม ที่จะผลิต นักเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น หากมีเพียงศึกษานิเทศก์คงไม่พอเพียงต่อความต้องการของสถานศึกษา อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง การที่จะให้ครูปรับปรุงหรือพัฒนาวิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีสัมฤทธิ์ผลตามความต้องการนั้น จำเป็นต้องใช้วิธีการนิเทศภายในสถานศึกษาเข้ามาช่วย

### ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

คำว่า “นิเทศ”ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 หมายถึง ชี้แจง หรือ แสดงในภาษาอังกฤษใช้ว่า “supervise” และการนิเทศ (supervision) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดูแล

<sup>6</sup>Carter V. Good, Dictionary of Education, 3rd ed. (New York : McGraw–Hill Book Company Inc., 1973), 522.

<sup>7</sup>Edwin B. Flippo, Principles of Personnel Administration (New York : McGraw–Hill Book Company Inc., 1967), 329-330.

<sup>8</sup>Sommers, Louis Norman, “Factors Influencing Teacher Morale in Selected Secondary School,” Dissertation Abstracts International 38, 2 (March–April 1977) : 896-A.

ควบคุม หรือการให้คำแนะนำชี้แจงในเรื่องของงาน<sup>9</sup> นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาตามความเชื่อและแนวคิดของแต่ละบุคคล ดังนี้

กู๊ด (Good) ให้ความหมายว่าการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน หมายถึงความพยายามของผู้ทำหน้าที่ ที่จะช่วยในการให้คำแนะนำแก่ครูหรือผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น การนิเทศการศึกษาช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านวิชาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการคัดเลือกแบบ และปรับปรุงวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ช่วยในการเลือกจัดสรรวัสดุอุปกรณ์การสอน ปรับปรุงวิธีการสอน และช่วยในการประเมินผลการเรียนการสอน<sup>10</sup> ดุลล์ (Dull) ได้ให้ความหมายว่าการนิเทศการศึกษาเป็นการกระทำหลาย ๆ อย่างของนักการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการสอนของครู<sup>11</sup> แฮร์ริส (Harris) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน คือ การกระทำใด ๆ ที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อนักเรียนและสิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียนเพื่อรักษามาตรฐานหรือเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนภายใต้ระเบียบแบบแผนอำนวยความสะดวกแก่การเรียนการสอนให้พัฒนาดีขึ้น และมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในด้านงานสอนเป็นสำคัญ<sup>12</sup> ดุสิต ทิวถนอม ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยการบริหารและวิธีการต่าง ๆ ที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบของผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน และการทำงานของครู ให้มีประสิทธิภาพ<sup>13</sup> คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า หมายถึงความพยายามทุกชนิดของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษา

<sup>9</sup>ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 (กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชันส์, 2546), 588.

<sup>10</sup>Cater V. Good, Dictionary of Education, 3rd ed. (New York : McGraw-Hill Book Co., 1973), 121.

<sup>11</sup>Lloyd W. Dull, Supervision : School Leadership Handbook (Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co., 1981), 5.

<sup>12</sup>Ben M. Harris, Supervision Behavior in Education (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, Inc., 1985), 10.

<sup>13</sup>ดุสิต ทิวถนอม, การนิเทศการศึกษา (นครปฐม : โครงการส่งเสริมผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540), 4.



ช่วยเหลือและพัฒนาผู้สอนในการปรับปรุงการเรียนการสอนการประเมินผลเพื่อให้เกิดความงอกงามในวิชาชีพ<sup>14</sup>

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่ทำงานร่วมกับครูอย่างมีกระบวนการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

### จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การดำเนินงานใด ๆ ก็ตามจำเป็นต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและแน่นอนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้เป็นแนวทางดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนไว้ดังนี้ 1) เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2) เพื่อแก้ปัญหาให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดในการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรให้บรรลุจุดหมาย<sup>15</sup>

อาดัมส์ และดิกกี (Adams and Dicky) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้ 1) เพื่อช่วยครูให้รู้จักทำงานด้วยตัวเอง (self-directive) 2) เพื่อช่วยครูให้รู้จักแยกแยะและวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง (isolate and analyze their problems) 3) เพื่อให้ครูรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย และพัฒนาความเชื่อมั่นในการใช้ความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ (security and develops confidence in their ability to solve problems) 4) เพื่อช่วยครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการในการแก้ปัญหาต่าง ๆ (sources of aid in solving their problems) 5) ช่วยให้ผู้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการเรียนการสอนของโรงเรียน (interpret the school program to the community) และ 6) ช่วยให้เกิดการพัฒนาแนวความคิดและเข้าใจถึงปรัชญาการศึกษาอย่างถ่องแท้ (strives to develop with teacher a sound education philosophy)<sup>16</sup> มาร์ค, สตูปส์ และคิง-สตูปส์ (Mark, Stoops and King-Stoops) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้ 1) ช่วยให้เกิดมุมมองเห็นเป้าหมายของ

<sup>14</sup>สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบสู่การปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543), 7.

<sup>15</sup>สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, หน่วยศึกษานิเทศก์, ชุดอบรมศึกษานิเทศก์การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540), 4.

<sup>16</sup>Harold D. Adams, and Frank G. Dicky, Basic Principles of Supervision (New York : American Book Company, 1953), 22-41.

การศึกษาชัดเจนยิ่งขึ้น และผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการนิเทศในระดับการศึกษาแต่ละคน เห็นบทบาทของผู้นิเทศที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายเหล่านั้นได้ 2) ช่วยเหลือครูให้มองเห็นปัญหาและความต้องการของเด็กและเยาวชนได้ชัดเจนมากขึ้น 3) ใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงโรงเรียนและกิจกรรมต่าง ๆ ของภาวะผู้นำดังกล่าว ทำให้เกิดความสัมพันธ์ร่วมมือกัน อย่างราบรื่น กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย 4) สร้างขวัญและกำลังใจของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูให้มีผลต่อการทำงานเป็นหมู่คณะเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย 5) กำหนดงานให้ครูแต่ละคนอย่างเหมาะสม งานที่มอบหมายนั้นสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความสามารถของตน 6) ช่วยครูในการพัฒนาความสามารถในการสอนให้สูงขึ้น 7) ช่วยครูใหม่ให้เข้ากับระบบโรงเรียนได้ 8) ประเมินผลการทำงานของครู โดยดูความเจริญงอกงามของเด็กกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ 9) ช่วยเหลือครูหาสาเหตุและแก้ปัญหา อุปสรรคในการเรียนของนักเรียน และ 10) ให้ชุมชนได้เข้าถึงแผนการเรียนการสอนของโรงเรียน 11) ปกป้องคณะครูให้พ้นจากข้อเรียกร้องที่ไม่มีเหตุผล ยุติธรรม และการวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่เป็นธรรม<sup>17</sup> กวิน (Gwynn) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้ 1) เพื่อช่วยเหลือครู ให้เข้าใจเด็กดียิ่งขึ้น 2) ช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 3) ช่วยเหลือครูในการจัดหาและเลือกสื่อการสอน 4) ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงวิธีการสอน 5) ช่วยสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครูโดยการนำเอาความสามารถพิเศษของครูแต่ละคนมาช่วยเหลือครูคนอื่น ๆ 6) ช่วยเหลือครูในการประเมินผลการเรียน 7) ช่วยกระตุ้นครูให้รู้จักการประเมินผลงานและความก้าวหน้าของตนเอง 8) ช่วยให้ครูมีความรู้สึกว่าได้บรรลุผลสำเร็จ มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 9) ช่วยกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม และ 10) เพื่อประชาสัมพันธ์การทำงานและความก้าวหน้าของโรงเรียนแก่ชุมชน<sup>18</sup> กู๊ด (Good) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้สอดคล้องกับกวิน (Gwynn) ว่าเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอน ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพและการพัฒนาตนเองในเรื่องการเลือกและปรับปรุงจุดประสงค์การสอน สื่อการสอน วิธีสอนและการประเมินผลการเรียน สจ๊วต อุทราพันธ์ ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ข้อ

<sup>17</sup>Marks James R. Stoop Emery, and Stoop Joyce King, Handbook of Education Supervision : A Guide for the Practitioner (Boston : Allyn and Bacon : Inc., 1973), 93.

<sup>18</sup>Minor K. Gwynn, Theory and Practice of Supervision (New York : Dodd Mead & Company, 1974), 27-23.

ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาคน 2) เพื่อพัฒนางาน 3) เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ และ 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ<sup>19</sup>

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลาย ๆ คน ที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาตนเองและครู ให้มีความเชื่อมั่นและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ตลอดจนการประสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ให้โรงเรียนบรรลุตามเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

### หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรทางการสอน การนิเทศโดยบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นการใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในสถานศึกษามากที่สุด ผู้นิเทศย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าบุคลากรภายนอกและแก้ปัญหาได้ตรงจุดมากกว่าที่จะให้บุคลากรภายนอกมานิเทศหรือมาช่วยแก้ปัญหา

### หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องจัดให้เกิดมีขึ้น ในการดำเนินการจัดหรือปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะเป็นความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจ และบ่งบอกได้ว่างานใดเป็นงานนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีบุคลากรจะต้องร่วมกันปฏิบัติ กลิคแมน (Glickman) ได้เสนอแนวคิดในการจัดการนิเทศการศึกษาไว้ว่า ประกอบด้วยงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การช่วยเหลือครูโดยตรง (direct assistant to teacher) 2) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) 3) การฝึกอบรมครูประจำการ (in service training) 4) การพัฒนากลุ่ม (group development) และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) ซึ่งมีการนิเทศในด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. การช่วยเหลือครูโดยตรง (direct assistant to teacher)

เป็นการบริการครูเรื่องการสังเกตการณ์สอน การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูโดยตรงในการปรับปรุงการสอนในชั้นเรียน ตลอดจนแนะนำ ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ครู จุดประสงค์ของการให้ความช่วยเหลือสัมพันธ์ภาพการช่วยเหลือ เป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการพัฒนาการนิเทศผู้ที่ให้ความช่วยเหลือ คือ ผู้นิเทศทำหน้าที่นิเทศการสอนให้แก่ผู้รับความช่วยเหลือ คือ ครูฝึกสอนและครูประจำการ การให้ความช่วยเหลืออาจจะไม่เกิดประสิทธิภาพผล

---

<sup>19</sup>สังัด อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530), 8.

ของการช่วยเหลือที่แท้จริงเสมอไป ถ้าหากว่าผู้ขอรับการช่วยเหลือไม่เห็นความสำคัญของสิ่งนั้นแล้ว การเสนอให้ความช่วยเหลือ อาจชักนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ ทำให้ประสิทธิภาพของกระบวนการให้ความช่วยเหลือตกต่ำลงด้วย

## 2. การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development)

เป็นงานที่เกี่ยวกับการพิจารณาทบทวน และปรับปรุงเนื้อหาสาระในบทเรียน การวางแผนการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียน การดำเนินการจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีแนวทางไปสู่การปฏิบัติ หลักสูตรจึงเป็นเครื่องชี้นำในการจัดเนื้อหาและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน หลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา

## 3. การพัฒนาบุคลากร (staff development)

เป็นงานที่เกี่ยวกับการเสริมความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านวิชาการให้ครูผู้สอน รวมถึงการให้โอกาสแก่ครูในการรับรู้เกี่ยวกับการลงโทษและการสนับสนุนตามกฎคำสั่ง ระเบียบของโรงเรียน ซึ่งเป้าหมายหลักของการพัฒนาบุคลากรก็คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

## 4. การพัฒนากลุ่ม (group development)

เป็นงานเกี่ยวกับการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการสอนในโรงเรียน การทดสอบความรู้ รวมทั้งทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และการฝึกให้ครูรู้จักทำงานกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

## 5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการให้ได้ข้อมูลและนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน เป็นแนวทางของครู ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

แฮร์ริส (Harris) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 งาน คือ

1) การพัฒนาหลักสูตร เป็นงานที่เกี่ยวกับการพิจารณา ทบทวน และปรับปรุงเนื้อหาสาระในบทเรียน การวางแผนการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียน 2) การจัดการเรียนการสอน เป็นการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียนเป็นกระบวนการที่ครูนำหลักสูตรไปใช้โดยแปลงหลักสูตรให้เป็นการปฏิบัติ 3) การจัดและอบรมบุคลากร เป็นการจัดสรรครูให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสอนและงานอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล 4) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการด้านอื่น เป็นการจัดหาและเลือกสื่อการเรียนการสอนที่จะนำไปใช้ใน

การสอน และ 5) การประเมินผล เป็นวิธีการที่จะทำให้ได้ข้อมูลมาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเป้าหมายของหลักสูตร<sup>20</sup>

สัจด์ อุทรานันท์ ที่ซึ่งเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาไว้ ประกอบด้วยงาน 5 งาน คือ 1) การวางแผนการนิเทศ (Planning - P) 2) การให้ความรู้ก่อนการดำเนินงานนิเทศ (Informing - I) 3) การดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ (Doing - D) 4) การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ (Reinforcing) และ 5) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating) ซึ่งกล่าวว่าการนิเทศภายในของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญผู้บริหารจึงมีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนิเทศการศึกษาดังต่อไปนี้ คือ 1) ต้องถือว่าการนิเทศการศึกษานั้นเป็นหน้าที่ของตน แต่การปฏิบัติงานนิเทศนั้น ผู้บริหารอาจจะเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือมอบหมายให้บุคคลอื่นทำหน้าที่แทนก็ได้ 2) ร่วมวางแผนจัดการนิเทศศึกษาร่วมกับผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ โดยอยู่ในฐานะประธานของคณะทำงานจะมีความเหมาะสมที่สุด 3) เป็นผู้ให้การสนับสนุนการดำเนินการนิเทศการศึกษา โดยการให้บริการและสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และ 4) สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาโดยการเยี่ยมชมการทำงานการสอนเพื่อแสดงความสนใจหรือห่วงใยต่อคณะผู้ทำงาน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการพิจารณาให้ความชอบเป็นกรณีพิเศษอีกด้วย<sup>21</sup>

### ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาสระยายโสม

ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาสระยายโสม จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อปีการศึกษา 2546 ประกอบด้วยสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 11 โรงเรียนสถานที่ตั้งศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาสระยายโสม ตั้งอยู่ที่โรงเรียนสระยายโสมวิทยา สำหรับสถานศึกษาทั้ง 11 แห่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่ 3 ตำบล ดังนี้คือ 1) ตำบลสระยายโสม ประกอบด้วย โรงเรียนสระยายโสมวิทยา โรงเรียนวัดสระยายโสม โรงเรียนวัดคลองตัน โรงเรียนวัดหนองยายทรัพย์ โรงเรียนวัดใหม่ปทุมสูตรและ โรงเรียนวัดบ่อคู 2) ตำบลสระพังลาน ประกอบด้วย โรงเรียนวัดสระพังลาน โรงเรียนวัดนันทวัน โรงเรียนวัดดอนสุโข และโรงเรียนหรรษาสุจิตต์วิทยา และ 3) ตำบลคอนมะเกลือ มีเพียงโรงเรียนเดียว คือโรงเรียนวัดคอนมะเกลือ

<sup>20</sup>Ben M. Harris, Supervisory Behavior in Education, 3rd ed. (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1985), 22.

<sup>21</sup>สัจด์ อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530), 12.

## วิสัยทัศน์

ภายในปี 2550 สถานศึกษาในสังกัดศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาสระยาโยสม ทุกสถานศึกษา จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐานชาติ เป็นผู้นำ และมีความพร้อมในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทันสมัยในการติดต่อสื่อสารระหว่างสถานศึกษาภายในศูนย์เครือข่ายกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

## พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการวางแผนการรับนักเรียนร่วมกัน ให้ครอบคลุมเขตบริการ ทุกสถานศึกษา
2. พัฒนาระบบการใช้ทรัพยากรร่วมกันของทุกสถานศึกษา ทั้งด้านครูผู้สอน สื่อ ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ฯลฯ อย่างทั่วถึง
3. พัฒนาระบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ร่วมกัน โดยให้สามารถจัดระบบ ข้อมูลด้วยเทคโนโลยี และใช้การติดต่อสื่อสารกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกสถานศึกษา
4. พัฒนาครูด้านการจัดการกระบวนการสอนโดยการจัดตั้งครู (RTC) ของศูนย์เครือข่าย สระยาโยสม และทำงานเชื่อมโยงกับเครือข่ายครู (RTC) ของเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีคุณภาพการศึกษาเท่าเทียมกับสถานศึกษา ขนาดใหญ่

## คณะกรรมการบริหารศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาสระยาโยสม

ประจำปีงบประมาณ 2548 ประกอบด้วย 1) นางศุภวรรณ นิตสุวรรณ ประธาน 2) นายกมลเทพ โพธิ์ทอง รองประธาน 3) นายสุริยะ รูปหมอก กรรมการ 4) นายทองใบ โฉมงาม กรรมการ 5) นายปราโมทย์ เพชรปานกัน กรรมการ 6) นายสมมาตร ทองพิลา กรรมการ 7) นายสมพิศ ภูไทย กรรมการ 8) นายสุทิพย์ ภูมั่ง กรรมการ 9) นางสาวสุริยา ชนวรรณ กรรมการ 10) นายผจญ บุรณะโรจน์ กรรมการ 11) นายประมวล ทองขาว กรรมการ 12) นายสมนึก ศรีเสน กรรมการเลขานุการ และ 13) นายอนุชิต กลั่นกำเนิด ผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อให้การบริหารจัดการ และการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดศูนย์ เครือข่ายสถานศึกษาสระยาโยสม ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาสระยาโยสมจึงได้ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาศูนย์เครือข่าย

สถานศึกษาขยายโสมขึ้นใช้ในปีงบประมาณ 2548 เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดได้ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังแผนภูมิที่ 4



แผนภาพที่ 4 การบริหารศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาขยายโสม

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, “คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เรื่องแต่งตั้งกรรมการบริหารศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา ปีการศึกษา 2546,” 13 พฤศจิกายน 2546.

: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, “แผนพัฒนาศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาขยายโสม ประจำปีงบประมาณ,” 3 ธันวาคม 2547.

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยภายในประเทศ

วิภา ช่างปั้น ได้ศึกษาเรื่องสภาพลະปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน คือ คณะครูจัดทำแผนขนาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนงานและโครงการนิเทศงานวิชาการ ขาดการประชุมชี้แจงให้คณะครูเข้าใจกระบวนการนิเทศ การนิเทศขาด

การยอมรับเพราะไม่ได้เกิดจากความต้องการของคุณ ผู้บริหารโรงเรียนใช้เวลาในการนิเทศน้อย การนิเทศไม่สม่ำเสมอ ครอบคลุมความรู้ในการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศไม่ชัดเจน ขาดเกณฑ์ และเครื่องมือในการประเมินผล<sup>22</sup>

สำเนียง วิลามาศ ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่าบรรยากาศโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ส่วนใหญ่เป็นแบบเปิด ระดับ ความผูกพันของครูอยู่ในระดับมาก และมีติบรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู ได้แก่ มติการสนับสนุนซึ่งมีผลทางบวกกับความผูกพัน และมีมติการไม่ให้ความร่วมมือซึ่งมีผลทางลบกับความผูกพัน<sup>23</sup>

พิสิฐ ทวีกาญจน์ ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า 1) ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน นิเทศภายในครบทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และ บริการด้านอื่น ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและด้านประเมินผลการสอน และ 2) ปัญหา การนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ได้แก่ครูในโรงเรียนขาดความรู้ความ เข้าใจในการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ ครูผู้สอนบางคนไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอน ครูที่ ได้รับการบรรจุวิชาเอกไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน งบประมาณที่จะสนองความต้องการ สื่อการเรียนการสอนของครูไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกใน

<sup>22</sup>วิภา ช้างปิ่น, “สภาพและปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541), บทคัดย่อ.

<sup>23</sup>สำเนียง วิลามาศ, “บรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542), บทคัดย่อ.



โรงเรียน ขาดเครื่องมือวัดและประเมินผลการสอนที่มีประสิทธิภาพ<sup>24</sup>

นันทนา เต่าทอง ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ และครูวิชาการ โรงเรียนที่รับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนได้ดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก<sup>25</sup>

สำรวย พานนา ได้ศึกษาเรื่องสภาพปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี พบว่า ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่เป็นผู้นิเทศ มีภารกิจมาก บุคลากรขาดความรู้เรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน ขาดการนิเทศ ติดตามผล อย่างต่อเนื่อง ขาดแคลนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และสื่อต่าง ๆ ไม่ได้กำหนด รูปแบบการประเมินอย่างชัดเจน และการประเมินไม่เป็นไปตามเวลาที่กำหนด<sup>26</sup>

จุลมาศ จำปา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความรู้ความเข้าใจและเจตคติต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติและวิธีการในการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย ส่วนด้านการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหาร

---

<sup>24</sup>พิสิฐ ทวีกาญจน์, “สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี” (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), บทคัดย่อ.

<sup>25</sup>นันทนา เต่าทอง, “การศึกษาดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542), บทคัดย่อ.

<sup>26</sup>สำรวย พานนา, “สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), บทคัดย่อ.

โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก เจตคติต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนพบว่าอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีเจตคติอยู่ในระดับดี ยกเว้นการนิเทศภายในโรงเรียนทำให้ครูวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน และเป็นการเพิ่มภาระแก่ผู้บริหารและครู และ 2) เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจและเจตคติต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจและเจตคติต่อการนิเทศภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน<sup>27</sup>

สังวัตน์ หงส์พิพัฒน์สกุล ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศในโรงเรียนกับสภาพความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐมพบว่า การปฏิบัติการตามกระบวนการนิเทศในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสภาพความสำเร็จของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน<sup>28</sup>

วันเพ็ญ กิจกำจร ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าสมรรถภาพของผู้นิเทศตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นขนาดโรงเรียนพบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก โรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มวิชาพบว่า กลุ่มวิชาพัฒนาบุคลิกภาพ และกลุ่มวิชาการงานอาชีพอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาภาษา และกลุ่มวิชาสังคมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้น

---

<sup>27</sup>จุลมาศ จำปา, “ศึกษาความรู้ความเข้าใจ และเจตคติต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542), บทคัดย่อ.

<sup>28</sup>สังวัตน์ หงส์พิพัฒน์สกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศในโรงเรียนกับสภาพความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

ผู้เรียนเป็นสำคัญโดยภาพรวมและแยกพิจารณาเป็นขนาดโรงเรียนกลุ่มวิชา พบว่าอยู่ในระดับมาก<sup>29</sup>

อารยา ภาณุศรี ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย โดยการใช้โปรแกรม SPSS 9.0 for Windows ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พฤติกรรมครูในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละมิติ พบว่า มิติขาดความสามัคคีอยู่ในระดับต่ำ มิติอุปสรรคและมิติมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มิติขวัญอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า ทุกมิติ กล่าวคือ มิติมุ่งผลงาน มิติห่างเหิน มิติเป็นแบบอย่างและมิติกรุณาปราณี อยู่ในระดับสูง บรรยากาศของโรงเรียนในภาพรวม เป็นบรรยากาศแบบแจ่มใส อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง มีบรรยากาศแบบแจ่มใสอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีบรรยากาศแบบแจ่มใสอยู่ในระดับต่ำ ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมครู และพฤติกรรมผู้บริหารใน โรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย จำแนกตามโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในมิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค และมิติขวัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติมิตรสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติพฤติกรรมผู้บริหารใน โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีมิติการเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติห่างเหิน และมิติมุ่งผลงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ<sup>30</sup>

ประพันธ์ สุดโต แนวทางในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาบรรยากาศในโรงเรียนรายด้าน อยู่ในระดับสูง 7 ด้าน คือ ด้านการเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านขวัญสูง ด้านความไว้วางใจ ด้านการปรับปรุง

<sup>29</sup>วันเพ็ญ กิจกำจร, “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารกับการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544), บทคัดย่อ.

<sup>30</sup>อารยา ภาณุศรี, “การศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย” (ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544), บทคัดย่อ.

โรงเรียน และด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น ส่วนด้านโอกาสในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความแตกต่างด้านความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและครูเกี่ยวกับบรรยากาศในโรงเรียน ฟุ้งคอก พบว่าในภาพรวม ครูกับฝ่ายบริหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน<sup>31</sup>

ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์ ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 เป็นแบบปรึกษาหารือร้อยละ 91.18 เป็นแบบมีส่วนร่วมร้อยละ 8.82 บรรยากาศโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและแยกพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับคือ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การกำหนดเป้าหมายของการผลการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม การควบคุมบังคับบัญชา การจูงใจ การปฏิสัมพันธ์และการตัดสินใจ<sup>32</sup> และรายด้านแตกต่างกัน 4 ด้าน คือ การฝึกกำลังเหนียวแน่น การเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องการปรับปรุงโรงเรียน และโอกาสในการทำงาน<sup>29</sup>

บัณฑิต เสาวคนธ์ ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ภารกิจงานพิเศษของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า ภารกิจงานพิเศษของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับมาก<sup>33</sup>

<sup>31</sup>ประพันธ์ สุดโต, “แนวทางในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), บทคัดย่อ.

<sup>32</sup>ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), บทคัดย่อ.

<sup>33</sup>บัณฑิต เสาวคนธ์, “ภารกิจงานพิเศษของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), บทคัดย่อ.

ประกายมาตร ทองอินทร์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติการณ์เทศการสอนที่ส่งผลต่อการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า การปฏิบัติการณ์เทศการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก<sup>34</sup>

ชุมพร จำปา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า ทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้การนิเทศถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษา<sup>35</sup>

ถมยา แก้วประดิษฐ์ แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียน มัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) บรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของฝ่ายบริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก จำแนกรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยอมรับ ขวัญสูง การดูแลเอาใจใส่ การฝึกกำลังเหนียวแน่น ความไว้วางใจ เติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงโรงเรียน และโอกาสในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนบรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การฝึกกำลังเหนียวแน่นการเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงโรงเรียน และโอกาสในการทำงานตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยอมรับ ขวัญสูง การดูแลเอาใจใส่ ความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) บรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของฝ่ายบริหาร และครู โดยภาพรวมแตกต่างกัน<sup>36</sup>

<sup>34</sup>ประกายมาตร ทองอินทร์, “การปฏิบัติการณ์เทศการสอนที่ส่งผลต่อการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), บทคัดย่อ.

<sup>35</sup>ชุมพร จำปา, “การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548), บทคัดย่อ.

<sup>36</sup>ถมยา แก้วประดิษฐ์, “แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา” (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548), บทคัดย่อ.

เดือนเพ็ญ สุขสมาน ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบอกในห้องเรียน ของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเขตเจ้าพระยา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู และปัจจัยด้านผู้บริหาร และโรงเรียน ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียนและงบประมาณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบอกในห้องเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ส่วนประสมการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบอกในห้องเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>37</sup>

### งานวิจัยในต่างประเทศ

กิลซิงเกอร์ (Gilsinger) ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนและการขาดงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของอริโซนา พบว่า ภาวะผู้นำของครูใหญ่มีส่วนสำคัญในการขาดงานของครูโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (OCDQ - RE) ใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อประเมินบรรยากาศองค์การ การสำรวจการขาดงานของครู วิธีการประเมินตนเอง ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างพฤติกรรมครูผู้สอนและ พฤติกรรมปล่อยปละละเลยของผู้บริหาร สถานศึกษากับอัตราการขาดงานของครูผู้สอน<sup>38</sup>

พอล (Paul) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารงานคุณภาพทั้งองค์การและบรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน และ พลังอำนาจของครู พบว่า หลักการทั้ง 11 ประการ ใน 14 ข้อของการบริหารคุณภาพเชิงรวมนี้ มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบรรยากาศโรงเรียน และบ่งบอกชัดเจนเกี่ยวกับหลักการบริหาร คุณภาพเชิงระบบ และตัวแปรตามแต่ละตัว<sup>39</sup>

บริชย์ (Brice) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครูและคุณค่าการเลือกสถิติประชากร ในการเลือกโรงเรียนระดับสูงในมิสซิปปีในการ

<sup>37</sup>เดือนเพ็ญ สุขสมาน, “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสรรค์สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางบอกในห้องเรียน ของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเขตเจ้าพระยา สังกัดกรุงเทพมหานคร” (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2549), บทคัดย่อ.

<sup>38</sup>Diana Louise Gilsinger, “School Climate and Teacher Absenteeism in Arizona Elementary Schools,” Dissertation Abstracts International 59, 5 (November 1998) : 1410-A.

<sup>39</sup>Cathy L. Paul, “The Relationship between the Principles of Total Quality Management and School Climate, School Culture, and Teacher Empowerment,” Dissertation Abstracts International 59, 8 (February 1999) : 2803-A.

เลือกกลุ่มประชากรและ เพศ เชื้อชาติ ในการทดสอบการพยากรณ์ของพวกเขาในความสัมพันธ์กับ คุณค่าเชิงบรรทัดฐาน มาตรการ เกณฑ์ของบรรยากาศโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานของ ครู เป็นการเก็บรวบรวมจากเครื่องมือ NASSP และความพึงพอใจของครู พบว่า ความสัมพันธ์ทาง สถิติระหว่างบรรยากาศโรงเรียนและความพึงพอใจ ในการทำงานของครู ตามเพศ และเชื้อชาติใน คำอื่น พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ไม่มีพบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ และเพศหรือการแข่งขัน ในทางบวก ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างในคุณค่า<sup>40</sup>

เมโอลิ (Meoli) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียน ประสิทธิภาพ และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านศิลปะ พบว่าบรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยระหว่าง บรรยากาศโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านศิลปะของนักเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย<sup>41</sup>

โฮเวิร์ด และนิคโลส (Howard and Nicklaus) ได้ศึกษาเรื่องผลการของการนิเทศแบบ ร่วมมือ โดยเพื่อนนิเทศเพื่อน และโดยอาจารย์ใหญ่ ซึ่งยึดหลักความไว้วางใจพันธกิจ ความต้องการ และประสิทธิภาพงานวิจัยนี้ได้ศึกษาถึงผลของการนิเทศแบบร่วมมือ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตัวแปร 5 ด้าน คือ พันธกิจในการสอน พันธกิจของโรงเรียน ความไว้วางใจในการบริหารความไว้วางใจใน ตัวผู้สอน (ครู) และความต้องการแบบร่วมมือ การหาค่าความแปรปรวน (ANOVAS) ขึ้นอยู่กับ ความแปรปรวนของ 2 อย่าง คือ การนิเทศโดยเพื่อนครูและอาจารย์ใหญ่ ผลการทดลอง พบว่า การนิเทศโดยเพื่อนครูมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติขึ้นบวกด้านการนิเทศ แบบร่วมมือและพันธกิจ (ข้อตกลง) ในการสอน ส่วนด้านพันธกิจของโรงเรียน ความไว้วางใจในการบริหารและ ความคาดหวัง มีผลในด้านลบ ในทางตรงกันข้าม ผลของการทดลองโดยอาจารย์ใหญ่มีค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติเป็นบวกทุกด้าน แม้ว่าการทดลองจะไม่มีหลักฐานว่าการนิเทศแบบร่วมมือ

---

<sup>40</sup> Allen Preston Brice, "The Relationship among School Climate, Teacher Job Satisfaction, and Selected," Demographic variables in Selected High Schools in South Mississippi 59, 8 (February 1999) : 2787.

<sup>41</sup> David Christopher Meoli, "The Relationship between School Climate and the Arts," Dissertation Abstracts International 59, 12 (June 1999) : 4326-A.

ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง แต่ยังคงมีผลดีต่อการเก็บรวบรวมข้อในการนิเทศแบบร่วมมือในด้านบทบาทของข้อตกลงของครู ความร่วมมือ ประสิทธิภาพ และความไว้วางใจ<sup>42</sup>

ซิลวา และดানা (Silva and Dana) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศแบบร่วมมือในโรงเรียนที่พัฒนาสู่ระดับมืออาชีพ ผลงานวิจัยนี้ นำเสนอรูปแบบของการนิเทศแบบร่วมมือ โดยเน้นการตรวจสอบ และการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาโรงเรียนที่พัฒนาสู่ระดับมืออาชีพซึ่งมี 4 ขั้นตอน ที่บุคลากรในโรงเรียนจะต้องร่วมกันสร้างและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน เริ่มจากขั้นตอนแรกคือ ขั้นการเตรียมความพร้อม การนิเทศ การนิเทศโดยตรง ผลของ การนิเทศและความต้องการของครู ซึ่งในการนิเทศจะต้องยึดหลักทั้งสี่ผสมผสานกัน ในการนิเทศ ควรกำหนดหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ในมหาวิทยาลัยหรือครู และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลังการนิเทศจะช่วยทำให้ครูได้รับการพัฒนาทัศนคติ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้ครูและคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย มาใส่ใจในการสอนยิ่งขึ้น<sup>43</sup>

## สรุป

การจัดบรรยากาศของโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และนักเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อความสำเร็จ มีเสถียรภาพ ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของครู เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ความไว้วางใจ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีการผนีกกำลังเหนียวแน่น มีความสามัคคีในการสร้างความรู้ทางวิชาการ มีการช่วยเหลือปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ เอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมาย แนวคิดของฟอกซ์ และคณะ (Fox and other) เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียน (school climate factors) 8 ประการ คือ 1) การยอมรับนับถือ (respect) 2) ความไว้วางใจ (trust) 3) ขวัญสูง (high morale) 4) โอกาสในการทำงาน (opportunities of input) 5) ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) 6) การผนีกกำลังเหนียวแน่น (cohesiveness) 7) การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) และ 8) การดูแลเอาใจใส่ (caring)

<sup>42</sup>Edmeier Howard and Janice Nicjlaus, "The Impact of Peer and Principal Collaborative Supervision on Teacher Trust, Commitment, Desire for Collaboration, and Efficacy," Dissertation Abstracts International (1999) : abstract.

<sup>43</sup>Diane Yendol Silva and Nancy Fichman Dana, "Collborative Supervision in the Professional Development School," Dissertation Abstracts International 16 (2001) : 45-A.



ส่วนแนวทางการนิเทศภายในก็เป็นการติดตามการดำเนินการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพบรรลุจุดมุ่งหมาย กลิคแมน (Glickman) และ สจ๊วต อุทรานันท์ ซึ่งได้จัดรวมความสอดคล้องการนิเทศภายในดังนี้ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4) การฝึกอบรมครูประจำการ โดยให้ความรู้ก่อน การดำเนินการนิเทศ 5) การพัฒนาครูและดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ 6) การสร้างเสริมกำลังใจ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง และ 7) การประเมินผลการนิเทศ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม 2) การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม โดยใช้ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม จำนวน 106 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) และการนิเทศภายในตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) และสังัด อุทรานันท์ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแนวทางและรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียดและขั้นตอน มีดังต่อไปนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้ให้สามารถแล้วเสร็จตามกำหนด และมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดของวิธีการศึกษา และขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เพื่อให้เป็นระบบการดำเนินงานตามโครงการ โดยการศึกษาสภาพปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สภาพบรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม โดยการศึกษา เอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ ปัญหา วรรณกรรม รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำผลมาจัดทำโครงการวิจัยตามคำแนะนำและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอโครงการวิจัยต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบ และอนุมัติโครงการสารนิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือ และนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูล จากประชากร แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ มาทำการตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และตัวแปร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการเสนอรายงานผลการวิจัยต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เสนอแนะ พิมพ์ และส่งรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive Research) ที่มีแผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียวศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- เมื่อ S หมายถึง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา  
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา  
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้รับจากประชากร

### ประชากร

ประชากรสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 10 คน และครู จำนวน 96 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 106 คน

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม  
ปีการศึกษา 2550

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม	บุคลากรผู้ให้ข้อมูล		รวมทั้งสิ้น (คน)
	ผู้บริหาร(คน)	ครู (คน)	
โรงเรียนวัดสระยายโสม	1	17	18
โรงเรียนวัดคลองตัน	1	7	8
โรงเรียนวัดหนองยายทรัพย์	1	7	8
โรงเรียนวัดใหม่ปทุมสูตร	1	8	9
โรงเรียนวัดบ่อคู	1	6	7
โรงเรียนวัดคอนสุโข	1	3	4
โรงเรียนวัดนันทวัน	1	5	6
โรงเรียนวัดสระพังลาน	1	16	17
โรงเรียนวัดคอนมะเกลือ	1	22	23
โรงเรียนหรรษาสุจิตต์	1	5	6
<b>รวม</b>	<b>10</b>	<b>96</b>	<b>106</b>

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน
2. **ตัวแปรต้น** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ บรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม ซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) คือ

1) การยอมรับนับถือ ( $X_1$ ) หมายถึง นักเรียนเป็นสมาชิกของสถานศึกษาแม้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำก็เป็นที่ยอมรับ ซึ่งครูมีความภาคภูมิใจในความเป็นครู และยอมรับความสามารถทางวิชาชีพซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจ และเป็นที่ยอมรับของครู ในความร่วมมือผู้ปกครอง มีความสำคัญต่อ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน

2) ความไว้วางใจ ( $X_2$ ) หมายถึง ครูเป็นที่ปรึกษาที่ดีมีความยุติธรรมในการแก้ปัญหา ปฏิบัติตนเป็นที่ไว้วางใจและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันนักเรียนมีความสามารถคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น โดยผู้บริหารให้ความสนใจในความต้องการของครู มีการมอบหมายงาน ให้ทุกฝ่ายตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของตน

3) ขวัญสูง ( $X_3$ ) หมายถึง นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน จนครูมีความภาคภูมิใจ สนใจ เอาใจใส่ แนะนำ ปกป้องชื่อเสียง อยากอยู่ทำงานในสถานศึกษานี้ เนื่องจากมีสวัสดิการและการบริการที่ดี รวมทั้งผู้ปกครองให้การยอมรับเป็นอย่างดี

4) โอกาสในการทำงาน ( $X_4$ ) หมายถึง การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันผู้บริหารและครูสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา โดยการนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ให้เป็นประโยชน์

5) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ( $X_5$ ) หมายถึง ครูมีความกระตือรือร้นแสวงหา วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนพึงพอใจต่อแผนการเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการของตน ผู้บริหาร โรงเรียนมีความก้าวหน้า แสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ มาส่งเสริมวิชาชีพครูและส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงาน จนทำให้ผู้ปกครองให้การสนับสนุนเข้าร่วมกิจกรรมอยู่เสมอ

6) การผนึกกำลังเห็นियแน่นอน ( $X_6$ ) หมายถึง ผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ปกครองต่างเป็นพวกเดียวกันร่วมกันทำงานจนเกิดประสิทธิภาพ ไม่มีการแตกแยกขัดแย้งในการทำงาน นักเรียนตั้งใจเรียนในสถานศึกษามากกว่าที่อื่น ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

7) การปรับปรุงโรงเรียน ( $X_7$ ) หมายถึง การส่งเสริมใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการเรียนการสอน ช่วยกันแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์ มีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ถือว่าปัญหาเป็นการท้าทายความสามารถมากกว่าคิดว่าเป็นอุปสรรคมีการนำโครงการใหม่ ๆ มาใช้ และปรับปรุงให้เหมาะสมกับชุมชน และ โรงเรียนชุมชนมีส่วนร่วมให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ

8) การดูแลเอาใจใส่ ( $X_8$ ) หมายถึง ผู้บริหาร ดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนด้วยความจริงใจ โดยจัดสภาพของโรงเรียนให้น่าอยู่น่าเรียน ครูและนักเรียนมีความเมตตา กรุณา ความเอื้ออาทรต่อกัน สามารถพึ่งพาและเชื่อถือได้ ผู้บริหารและครูเอาใจใส่ในการสอน ดูแล และติดตามผลงานของนักเรียนอยู่เสมอ

3. **ตัวแปรตาม** เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสภาพการจัดการนิเทศภายใน ซึ่งจำแนกออกเป็นแนวทางปฏิบัติงานนิเทศภายในได้ 7 ข้อ ตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) และสังคอุทรานันท์ คือ

1) การวางแผนการนิเทศ ( $Y_1$ ) เป็นขั้นตอนของผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะทำการประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศ และรายงานถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จัดขึ้น

2) การพัฒนาหลักสูตร ( $Y_2$ ) เป็นงานที่เกี่ยวกับการพิจารณา ทบทวน และปรับปรุงเนื้อหาสาระในบทเรียน การวางแผนการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียน

3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ( $Y_3$ ) เป็นงานเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบโดยคณะทำงาน เพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ในการเรียนการสอน และการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

4) การฝึกอบรมครูประจำการ ( $Y_4$ ) โดยให้ความรู้ก่อนการดำเนินการนิเทศเป็นงานบริการเกี่ยวกับการสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้แก่คณะครูในสถานศึกษา เพื่อจัดหาคณะทำงานที่เหมาะสม รวมถึงการให้โอกาสแก่คณะครูในการรับรู้เกี่ยวกับการลงโทษและการสนับสนุนตามกฎหมาย คำสั่ง ระเบียบของสถานศึกษา เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่จะดำเนินการจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้างจะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะทำอย่างไรจึงจะให้ได้ผลงานมาอย่างมีคุณภาพ ขั้นนี้จำเป็นทุกครั้งที่สำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่ไม่ได้ผลหรือได้ผลไม่ถึงขั้นที่พอใจ ซึ่งจำเป็นจะต้องทำการทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

5) การพัฒนากลุ่มและดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ ( $Y_5$ ) เป็นงานเกี่ยวกับการให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษา การทดสอบความรู้รวมทั้งทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และการฝึกให้ครูรู้จักทำงานกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้สามารถดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยปฏิบัติการงาน 3 ลักษณะ คือ

- 1) การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ขั้นนี้ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ
- 2) การปฏิบัติงานของครูในการนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศและควบคุมคุณภาพ ให้งานสำเร็จออกมาทันตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพสูง และ 3) การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศผู้บริหารก็จะให้การบริการสนับสนุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้งานปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

6) การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ ( $Y_6$ ) เพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง เป็นขั้นตอนของการเสริมแรงของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจ และยังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขั้นนี้อาจดำเนินการไปพร้อม ๆ กันกับขณะที่ครูรับการนิเทศก่อน

ปฏิบัติงาน หรือหลังการปฏิบัติงานเสร็จแล้วก็ได้ เป็นการช่วยเหลือครูโดยตรง ในเรื่องการสังเกต การสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูโดยตรงในการปรับปรุงการสอน การช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในชั้นเรียน

7) การประเมินผลการนิเทศ (Y<sub>7</sub>) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงานที่ได้ดำเนินการนิเทศผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไรหลังจากการประเมินผลการนิเทศ หากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผล ก็สมควรจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจจะทำได้โดยการให้ความรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่ทำใหม่ อีกครั้งหนึ่งในกรณีที่ผลงานออกมายังไม่ถึงขั้นที่น่าพอใจหรือการดำเนินงานเป็นไปไม่ได้ผลตามวัตถุประสงค์ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานทั้งหมดและถ้าประเมินผลเกิดประสพผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้แล้ว ถ้าหากต้องการจะดำเนินการนิเทศต่อไป ก็สามารถทำได้เลย ไม่ต้องให้ความรู้เรื่องนั้นอีก

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามหลักการแนวคิด และ ทฤษฎีที่ใช้เป็นขอบเขตในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 1 ฉบับ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทำการประเมินในแต่ละขั้นตอนตามที่ได้กำหนดไว้ในแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 5 ข้อ จำแนกเป็น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของ ธมยา แก้วประดิษฐ์

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการนิเทศการศึกษาที่ประกอบด้วย แนวทางปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา ตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) และสังัด อุทรานันท์ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของ ชุมพร จำปา

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้มาตราส่วนประเมินค่าจัดอันดับคุณภาพของไลเคิร์ต (Likert' rating scale) 5 ระดับ คือ

- |                 |   |
|-----------------|---|
| ระดับ 5 หมายถึง | บรรยากาศโรงเรียนหรือการนิเทศภายในสถานศึกษา<br>อยู่ในระดับดีที่สุด ให้น้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน |
| ระดับ 4 หมายถึง | บรรยากาศโรงเรียนหรือการนิเทศภายในสถานศึกษา<br>อยู่ในระดับดี ให้น้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน       |

ระดับ 3 หมายถึง	บรรยากาศโรงเรียนหรือการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง	บรรยากาศโรงเรียนหรือการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับพอใช้ ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 1 หมายถึง	บรรยากาศโรงเรียนหรือการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับไม่ดี ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้วางแผนดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนา และการส่งเสริมบรรยากาศกับการนิเทศภายในสถานศึกษา และ วิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อเป็นกรอบทฤษฎีในการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม

**ขั้นตอนที่ 2** ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) เสร็จแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขการใช้ภาษาให้ถูกต้องและเหมาะสม โดยใช้ IOC (Index of Item Objective Congruence)

**ขั้นตอนที่ 3** นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบใช้ (try out) กับผู้บริหารและครูภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายคอกวัว จำนวน 30 คน

**ขั้นตอนที่ 4** นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) เกี่ยวกับบรรยากาศกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมโดยวิธีของครอนบาค (Cronbach)<sup>1</sup> โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9643

---

<sup>1</sup>Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3rd ed. (New York : Harper & Row Publishers, 1947), 161.



### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม ขอความร่วมมือผู้บริหารและครูตอบแบบสอบถาม และเป็นผู้รวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามในการวิจัยไปเก็บข้อมูล จากสถานศึกษาชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลการวิจัยมาเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จัดระเบียบข้อมูลและลงรหัสวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science)

#### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมบรรยากาศโรงเรียนกับระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) แล้วนำมาแปลผลโดยใช้แนวคิดของเบสต์ (Best)<sup>2</sup> ดังนี้
  - ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง บรรยากาศโรงเรียนหรือการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับดีที่สุด
  - ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง บรรยากาศโรงเรียนหรือการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับดี
  - ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง บรรยากาศโรงเรียนหรือการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

---

<sup>2</sup>John W. Best, Research in Education (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1970), 190.

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง บรรยากาศโรงเรียนหรือการนิเทศภายในสถานศึกษา  
อยู่ในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง บรรยากาศโรงเรียนหรือการนิเทศภายในสถานศึกษา  
อยู่ในระดับไม่ดี

3. การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายใน  
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ  
เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

### สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ  
1) บรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม 2) การนิเทศภายใน  
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ  
โรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายสระยายโสม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย  
เป็นบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศูนย์เครือข่ายสระยายโสม ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน  
10 คน และ ครู จำนวน 96 คน รวมทั้งสิ้น 106 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม  
เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนตามแนวคิดของฟอกซ์ และคณะ (Fox and others) และการนิเทศภายใน  
ตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) และสังัด อุทรานันท์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ  
ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
ของเพียร์สัน (Pearson 's product moment correlation coefficient )

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง “บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม” ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม โดยมีผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครู จำนวน 96 คน รวมทั้งสิ้น 106 คน ได้รับการตอบกลับคืนมาครบถ้วนจำนวน 106 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ และ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางวิเคราะห์ประกอบคำบรรยายและการพรรณนาโดยแบ่งรายละเอียดออกเป็น 4 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** บรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

**ตอนที่ 3** การจัดการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

**ตอนที่ 4** หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

**ตอนที่ 1** สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทำบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อดำเนินการออกหนังสือไปยัง ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม ขอความร่วมมือในการกรอกข้อมูลจากแบบสอบถาม หลังจากนั้นได้นำหนังสือขอความร่วมมือ ในการกรอกข้อมูล และแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม จำนวน 10 แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 106 คน ได้รับแบบสอบถามมาทั้งหมด 10 แห่ง จำนวน 106 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ในจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหาร และครูเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด 10 แห่ง จำนวน 106 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ในจำนวนแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จากผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏรายละเอียดตามผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัว	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>						
ชาย	9	90.00	31	32.30	40	37.74
หญิง	1	10.00	65	67.70	66	62.26
รวม	10	100.00	96	100.00	106	100.00
<b>2. อายุ</b>						
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-	14	14.60	14	13.21
อายุ 31 – 40 ปี	1	10.00	23	24.00	24	22.64
อายุ 41 – 50 ปี	5	50.00	39	40.60	44	41.51
อายุ 51 – 60 ปี	4	40.00	20	20.80	24	22.64
รวม	10	100.00	96	100.00	106	100.00
<b>3. วุฒิการศึกษาสูงสุด</b>						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	3	3.10	3	2.83
ปริญญาตรี	3	30.00	88	91.70	92	85.85
ปริญญาโท	7	70.00	5	5.20	12	11.32
รวม	10	100.00	96	100.00	106	100.00
<b>4. ตำแหน่งปัจจุบัน</b>						
ผู้อำนวยการ	10	9.43	-	-	10	9.43
ครู	-	-	96	90.57	96	90.57
รวม	10	9.40	96	90.60	106	100.00
<b>5. ประสบการณ์การทำงาน</b>						
1 – 10 ปี	1	10.00	24	25.00	25	23.58
11 – 20 ปี	3	30.00	22	22.90	25	23.58
21 – 30 ปี	3	30.00	43	44.80	46	43.40
31 – 40 ปี	3	30.00	7	7.30	10	9.44
รวม	10	100.00	96	100.00	106	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเป็น เพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 62.26 และเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.74 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 41.51 อายุ 31-40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.64 อายุ 51-60 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็น 22.64 และต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.21 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 85.85 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.32 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.83 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.43 และครู จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 90.57 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.58 ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.58 และประสบการณ์การทำงาน 31-40 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.43

## ตอนที่ 2 บรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

การวิเคราะห์ บรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) บรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์บรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. การยอมรับนับถือ	3.95	.36	ดี
2. ความไว้วางใจ	3.80	.35	ดี
3. ขวัญสูง	3.81	.28	ดี
4. โอกาสในการทำงาน	3.69	.34	ดี
5. การเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง	3.74	.29	ดี
6. การพัฒนีกำลังเหนียวแน่น	3.72	.40	ดี
7. การปรับปรุงโรงเรียน	3.58	.28	ดี
8. การดูแลเอาใจใส่	3.82	.33	ดี
รวม	3.78	.31	ดี

จากตารางที่ 3 โดยภาพรวมองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย ( $\mu = 3.78$ ,  $\sigma = .31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับดีทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ การยอมรับนับถือ ( $\mu = 3.95$ ,  $\sigma = .36$ ) การดูแลเอาใจใส่ ( $\mu = 3.82$ ,  $\sigma = .33$ ) ขวัญสูง ( $\mu = 3.81$ ,  $\sigma = .28$ ) ความไว้วางใจ ( $\mu = 3.80$ ,  $\sigma = .35$ ) การเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ( $\mu = 3.74$ ,  $\sigma = .29$ ) การฝึกกำลังเหนียวแน่น ( $\mu = 3.72$ ,  $\sigma = .40$ ) โอกาสในการทำงาน ( $\mu = 3.69$ ,  $\sigma = .34$ ) การปรับปรุงโรงเรียน ( $\mu = 3.58$ ,  $\sigma = .28$ )

ตารางที่ 4 บรรยากาศโรงเรียนด้านการยอมรับนับถือของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

ข้อที่	การยอมรับนับถือ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำได้รับการยอมรับจากครู	3.55	.27	ดี
2	ครูยอมรับว่านักเรียนเป็นสมาชิกคนหนึ่งของสถานศึกษา	4.21	.33	ดี
3	ครูมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู	4.19	.40	ดี
4	ครูยอมรับความสามารถทางวิชาชีพซึ่งกันและกัน	4.00	.41	ดี
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการให้ความร่วมมือของผู้ปกครอง	3.95	.46	ดี
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมกับกาลเทศะและเป็นที่ยอมรับของครู	3.79	.53	ดี

จากตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้อที่ 2 ครูยอมรับว่านักเรียนเป็นสมาชิกคนหนึ่งของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงสุด ( $\mu = 4.21$ ,  $\sigma = .33$ ) และข้อที่ 1 นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำได้รับการยอมรับจากครู อยู่ในระดับต่ำสุด ( $\mu = 3.55$ ,  $\sigma = .27$ )

ตารางที่ 5 บรรยายภาพโรงเรียนด้านความไว้วางใจของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่าย  
สระยายโสม

ข้อที่	ความไว้วางใจ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	ครูปฏิบัติตนเป็นที่น่าไว้วางใจสำหรับนักเรียน	3.95	.46	ดี
2	ครูเป็นที่ปรึกษาที่ดีและมีความยุติธรรมต่อนักเรียนทุกคน	3.77	.37	ดี
3	ครูเชื่อว่านักเรียนเป็นผู้คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น	3.84	.31	ดี
4	ครูในสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.82	.40	ดี
5	ผู้บริหารเข้าใจความต้องการของครูในสถานศึกษา	3.61	.44	ดี
6	ผู้บริหารมอบหมายให้รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือคณะครู ตัดสินใจในงานของตนเอง	3.84	.31	ดี

จากตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยายภาพโรงเรียนของ  
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมด้านความไว้วางใจพบว่า ข้อที่ 1 ครูปฏิบัติตน  
เป็นที่น่าไว้วางใจสำหรับนักเรียนอยู่ในระดับสูงสุด ( $\mu = 3.92$ ,  $\sigma = .46$ ) และข้อที่ 5 ผู้บริหาร  
เข้าใจความต้องการของครูในสถานศึกษาอยู่ใน ระดับต่ำสุด ( $\mu = 3.61$ ,  $\sigma = .44$ )

ตารางที่ 6 บรรยายภาพโรงเรียนด้านขวัญสูงของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

ข้อที่	ขวัญสูง	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	สถานศึกษาทำให้นักเรียนกระตือรือร้นในการเรียน	3.74	.28	ดี
2	สถานศึกษาทำให้นักบุคลากรพอใจในการทำงาน	3.77	.37	ดี
3	ครูมีความภูมิใจในสถานศึกษาและตัวนักเรียน	3.89	.29	ดี
4	ครูดูแลเอาใจใส่นักเรียนเป็นอย่างดีและพร้อมที่จะให้ คำแนะนำสนับสนุนที่ดี	3.99	.33	ดี
5	ผู้ปกครอง ครู และนักเรียนพร้อมที่จะช่วยปกป้องชื่อเสียง ของสถานศึกษาไม่ให้เสียหาย	3.84	.31	ดี
6	สถานศึกษาจัดสวัสดิการและให้บริการด้านต่าง ๆ แก่นักบุคลากรอย่างดี	3.64	.35	ดี

จากตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมด้านขวัญสูง พบว่า ข้อที่ 4 ครูดูแลเอาใจใส่นักเรียนเป็นอย่างดีและพร้อมที่จะให้คำแนะนำสนับสนุนที่ดี อยู่ในระดับสูงสุด ( $\mu = 3.99$ ,  $\sigma = .33$ ) และ ข้อที่ 1 สถานศึกษาทำให้นักเรียนกระตือรือร้นในการเรียน อยู่ในระดับต่ำสุด ( $\mu = 3.74$ ,  $\sigma = .28$ )

ตารางที่ 7 บรรยากาศโรงเรียนด้านโอกาสในการทำงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

ข้อที่	โอกาสในการทำงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู และมีการนำไปใช้ในสถานศึกษา	3.77	.34	ดี
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูทุกคน	3.82	.40	ดี
3	ผู้บริหารและครูมีส่วนในการตัดสินใจเรื่องสำคัญร่วมกัน	3.61	.44	ดี
4	ครูมีส่วนได้รับข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานต่างๆ ของสถานศึกษา	3.73	.38	ดี
5	ครูมีส่วนให้ข้อมูลในการพิจารณา เพื่อการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ	3.57	.31	ดี
6	ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติงานต่างๆ ของสถานศึกษาดี	3.67	.33	ดี

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมด้านโอกาสในการทำงาน พบว่า ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูทุกคนอยู่ในระดับสูงสุด ( $\mu = 3.82$ ,  $\sigma = .40$ ) และ ข้อที่ 5 ครูมีส่วนให้ข้อมูลในการพิจารณา เพื่อการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ อยู่ในระดับต่ำสุด ( $\mu = 3.57$ ,  $\sigma = .31$ )



ตารางที่ 8 บรรยากาศโรงเรียนด้านการเติบโตวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

ข้อที่	การเติบโตวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	ครูมีความกระตือรือร้นสนใจทำกิจกรรมทั้งในและนอกสถานศึกษา	3.69	.25	ดี
2	ครูเป็นผู้นำ สนใจ และแสวงหาวิธีจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ	3.70	.25	ดี
3	นักเรียนพึงพอใจแผนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการ	3.69	.25	ดี
4	ผู้บริหารเป็นผู้ใฝ่รู้ตลอดจนแสวงหาแนวความคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	3.77	.39	ดี
5	ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานของครู เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.89	.39	ดี
6	ผู้ปกครองสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา	3.71	.40	ดี

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมด้านการเติบโตวิชาการและสังคม พบว่า ข้อที่ 5 ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานของครูเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงสุด ( $\mu = 3.89$ ,  $\sigma = .39$ ) ข้อที่ 1 ครูความกระตือรือร้นสนใจทำกิจกรรมทั้งในและนอกสถานศึกษา และข้อที่ 3 นักเรียนพึงพอใจแผนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา และสอดคล้องกับความต้องการ อยู่ในระดับต่ำสุด ( $\mu = 3.69$ ,  $\sigma = .25$ ) และ ( $\mu = 3.69$ ,  $\sigma = .25$ )

ตารางที่ 9 บรรยายภาพโรงเรียนด้านการฝึกกำลังอย่างแน่นเหนียวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

ข้อที่	การฝึกกำลังอย่างแน่นเหนียว	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	นักเรียนตั้งใจที่จะเรียนในสถานศึกษา โดยไม่ย้ายไปเรียนที่อื่น	3.76	.35	ดี
2	บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน	3.64	.57	ดี
3	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันทำงานเพื่อให้สถานศึกษาเกิด ประสิทธิภาพโดยไม่มีความขัดแย้ง	3.71	.52	ดี
4	ความแตกต่างระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มของครูและ นักเรียนไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกแตกแยกขึ้นภายใน สถานศึกษา	3.71	.45	ดี
5	นักเรียนและครูที่เข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ของสถานศึกษา รู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับจากสมาชิกเดิม	3.74	.31	ดี
6	ผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ปกครองร่วมมือกันทำงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ	3.79	.35	ดี

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยายภาพโรงเรียนของ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมด้านการฝึกกำลังอย่างแน่นเหนียวพบว่า ข้อที่ 6  
ผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ปกครองร่วมมือกันทำงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ  
อยู่ในระดับสูงสุด ( $\mu = 3.79$ ,  $\sigma = .35$ ) และข้อที่ 2 ผู้บริหารและครูร่วมมือกันทำงานเพื่อให้  
สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพโดยไม่มีความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำสุด ( $\mu = 3.64$ ,  $\sigma = .57$ )

ตารางที่ 10 บรรยายภาพโรงเรียนด้านการปรับปรุงโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

ข้อที่	การปรับปรุงโรงเรียน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	โรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหา อย่างเป็นระบบ และถือว่าปัญหาไม่ใช่อุปสรรค	3.58	.30	ดี
2	โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการ เพื่อช่วยเหลือ นักเรียนที่มีปัญหา พิเศษ	3.59	.34	ดี
3	ครูได้รับการส่งเสริมให้ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา การเรียนการสอน	3.51	.36	ดี
4	นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้มีความคิดสร้างสรรค์ มากกว่าการคิดตามรูปแบบเดิม	3.66	.37	ดี
5	โรงเรียนนำโครงการใหม่ ๆ มาใช้โดยปรับปรุงให้เหมาะสม กับความต้องการของชุมชนและสถานศึกษา	3.56	.30	ดี
6	กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชน มีส่วนร่วมใน การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมของสถานศึกษา	3.58	.33	ดี

จากตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยายภาพโรงเรียนของ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม ด้านการปรับปรุงโรงเรียนพบว่า ข้อที่ 4 นักเรียน  
ได้รับการสนับสนุนให้มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าการคิดตามรูปแบบเดิมอยู่ในระดับสูงสุด  
( $\mu = 3.66$ ,  $\sigma = .37$ ) และข้อที่ 3 ครูได้รับการส่งเสริมให้ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียน  
การสอนอยู่ในระดับต่ำสุด ( $\mu = 3.51$ ,  $\sigma = .36$ )

ตารางที่ 11 บรรยายภาพโรงเรียนด้านการดูแลเอาใจใส่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่าย  
สระยายโสม

ข้อที่	การดูแลเอาใจใส่	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนด้วย ความจริงใจ	3.72	.45	ดี
2	ครูมีเมตตากรุณาและเป็นที่พึ่งพาของนักเรียนได้	3.91	.35	ดี
3	ครูเอาใจใส่ในการสอน ดูแลและติดตามผลงานของ นักเรียน	3.90	.29	ดี
4	บุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้มีความเมตตา กรุณา	3.85	.29	ดี
5	บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอื้ออาทรและพึ่งพากัน	3.78	.43	ดี
6	บุคลากรต้องการที่จะทำงานในสถานศึกษานี้เพราะ สถานศึกษาน่าอยู่	3.73	.43	ดี

จากตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยายภาพโรงเรียนของ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมด้านการดูแลเอาใจใส่ พบว่า ข้อที่ 2 ครูมีเมตตา  
กรุณาและเป็นที่พึ่งพาของนักเรียนได้อยู่ในระดับสูงสุด ( $\mu = 3.91$ ,  $\sigma = .35$ ) และ ข้อที่ 1 ผู้บริหาร  
สถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนด้วยความจริงใจอยู่ในระดับต่ำสุด ( $\mu = 3.72$ ,  $\sigma = .45$ )

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การจัดการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

การวิเคราะห์ การจัดการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่าย  
สระยายโสม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของการจัด  
การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม ตามเกณฑ์ระดับคุณภาพที่  
กำหนดไว้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การจัดการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1. การวางแผนการนิเทศ	3.48	.35	ปานกลาง
2. การพัฒนาหลักสูตร	3.48	.32	ปานกลาง
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	3.48	.38	ปานกลาง
4. การฝึกอบรมครูประจำการโดยให้ความรู้ก่อนการดำเนินการนิเทศ	3.53	.38	ดี
5. การพัฒนากลุ่มและดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ	3.54	.38	ดี
6. การสร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	3.57	.34	ดี
7. การประเมินผลการนิเทศ	3.37	.45	ปานกลาง
รวม	3.50	.36	ดี

จากตารางที่ 12 โดยภาพรวมการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม พบว่าอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย ( $\mu = 3.50$ ,  $\sigma = .36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับดี 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ( $\mu = 3.57$ ,  $\sigma = .34$ ) ด้านการพัฒนากลุ่มและดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ ( $\mu = 3.54$ ,  $\sigma = .38$ ) และด้านการฝึกอบรมครูประจำการโดยให้ความรู้ก่อนการดำเนินการนิเทศ ( $\mu = 3.53$ ,  $\sigma = .38$ ) การวางแผนการนิเทศ ( $\mu = 3.48$ ,  $\sigma = .35$ ) การพัฒนาหลักสูตร ( $\mu = 3.48$ ,  $\sigma = .32$ ) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ( $\mu = 3.48$ ,  $\sigma = .38$ ) และการประเมินผลการนิเทศ ( $\mu = 3.37$ ,  $\sigma = .45$ )

ตารางที่ 13 การจัดการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

ข้อ ที่	การวางแผนการนิเทศ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	วางแผนการนิเทศโดยใช้ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของสถานศึกษา และนโยบายของ หน่วยงานต้นสังกัดเป็นพื้นฐาน	3.50	.37	ดี
2	มีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ จะต้องมีการนิเทศ	3.42	.40	ปานกลาง
3	ผู้บริหาร ผู้นิเทศและครู มีส่วนร่วมในการวางแผน การนิเทศ	3.46	.37	ปานกลาง
4	ให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองในการรับ การนิเทศ	3.45	.35	ปานกลาง
5	ผู้บริหาร ผู้นิเทศและครู มีการกำหนดขั้นตอน การนิเทศร่วมกัน	3.53	.36	ดี
6	ผู้บริหาร ผู้นิเทศและครู มีการกำหนดขั้นตอน และวิธีการประเมินผลการนิเทศร่วมกัน	3.50	.38	ดี
7	การกำหนดกิจกรรมการนิเทศมีความเหมาะสม และเป็นไปได้	3.48	.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการนิเทศภายในของ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมด้านการวางแผนการนิเทศ พบว่า ข้อที่ 5 ผู้บริหาร  
ผู้นิเทศและครู มีการกำหนดขั้นตอนการนิเทศร่วมกัน อยู่ในระดับสูงสุด ( $\mu = 3.53$ ,  $\sigma = .36$ ) และ  
ข้อที่ 2 มีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการ  
จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ อยู่ในระดับต่ำสุด ( $\mu = 3.42$ ,  $\sigma = .40$ )

ตารางที่ 14 การจัดการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

ข้อ ที่	การพัฒนาหลักสูตร	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	การจัดรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรและคู่มือ การใช้หลักสูตรให้ครูใช้ศึกษาหาความรู้	3.54	.39	ดี
2	แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำผลที่ได้ ไปเป็นแนวทางในการวางแผนจัดการเรียนการสอน	3.48	.37	ปานกลาง
3	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนด้าน การพัฒนาหลักสูตร	3.61	.40	ดี
4	มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและ การนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียน	3.10	.39	ปานกลาง
5	มีการวิเคราะห์หลักสูตรในทุกระดับชั้น	3.38	.35	ปานกลาง
6	มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร	3.60	.30	ดี
7	ให้ความช่วยเหลือครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในเรื่อง วิธีการประเมินผลการสอนตามหลักสูตร	3.55	.30	ดี
8	สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และความต้องการของท้องถิ่น	3.62	.39	ดี
9	ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อการพัฒนา และปรับปรุง	3.47	.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการนิเทศภายในของ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ข้อที่ 8 สนับสนุน  
และส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และ  
ความต้องการของท้องถิ่นอยู่ในระดับสูงสุด ( $\sigma = 3.62$ ,  $\mu = .39$ ) และข้อที่ 4 มีการเชิญวิทยากร  
มาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียน อยู่ในระดับต่ำสุด ( $\sigma = 3.10$ ,  
 $\mu = .39$ )

ตารางที่ 15 การจัดการนิเทศภายใน ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

ข้อที่	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	ตระหนักในความสำคัญของการวิจัยว่าเป็นการ แสวงหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาในงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.55	.38	ดี
2	เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่าง เป็นระบบ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน	3.65	.27	ดี
3	สำรวจความสามารถและความต้องการของ บุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา บุคลากรด้านการวิจัย	3.52	.44	ดี
4	จัดทำแผนงานวิจัยของสถานศึกษาตามความสำคัญ และความจำเป็น	3.43	.41	ปานกลาง
5	ให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิจัยแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครู ใช้เป็นแนวทางในการวิจัย	3.43	.43	ปานกลาง
6	ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเรื่องต่าง ๆ ตาม สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม	3.39	.50	ปานกลาง
7	นำผลวิจัยที่ได้มาใช้ในการดำเนินงานด้านการ นิเทศภายในสถานศึกษา	3.37	.38	ปานกลาง
8	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาได้ศึกษา และนำผลงานวิจัยที่มีคุณภาพมาใช้ให้เป็น ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน	3.49	.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการนิเทศภายในของ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ พบว่า ข้อที่ 2 เก็บ  
รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เช่นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน



อยู่ในระดับสูงสุด ( $\mu = 3.65, \sigma = .27$ ) และข้อที่ 7 นำผลวิจัยที่ได้มาใช้ในการดำเนินงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับต่ำสุด ( $\mu = 3.37, \sigma = .38$ )

ตารางที่ 16 การจัดการนิเทศภายในด้านการฝึกอบรมครูประจำการโดยให้ความรู้ก่อนการดำเนินการนิเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

ข้อที่	การฝึกอบรมครูประจำการ โดยให้ความรู้ก่อนการดำเนินการนิเทศ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	กำหนดโครงการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้แก่คณะครูโดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	3.52	.40	ดี
2	จัดประชุม อบรม สัมมนาหรือส่งครูไปรับการประชุม อบรมสัมมนาตามที่หน่วยงานอื่นจัด	3.69	.40	ดี
3	ส่งเสริมให้ครูไปศึกษาดูงานหรือให้ลาศึกษาต่อ	3.61	.34	ดี
4	จัดป้ายนิเทศเพื่อให้ความรู้ทางวิชาการแก่คณะครูในสถานศึกษา	3.50	.47	ดี
5	แจ้งข้าง คำสั่ง เอกสาร ระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้ครูทราบ	3.61	.39	ดี
6	จัดให้ครูได้พบปะสนทนา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการร่วมกับศึกษานิเทศก์	3.37	.43	ปานกลาง
7	กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้อย่างชัดเจน	3.48	.46	ปานกลาง
8	กำหนดตัวบุคคล หรือคณะทำงานที่จะรับผิดชอบในการให้ความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศให้ชัดเจน	3.43	.44	ปานกลาง
9	คณะทำงานที่รับผิดชอบกำหนดขั้นตอน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของงานร่วมกัน	3.47	.43	ปานกลาง
10	ให้โอกาสครูเสนอความคิดเห็นในเรื่องวิธีการที่จะเสริมความรู้ให้กับตัวเอง	3.58	.39	ดี

จากตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมด้านการฝึกอบรมครูประจำการโดยให้ความรู้ก่อนการดำเนินการนิเทศ พบว่า ข้อที่ 2 จัดประชุม อบรม สัมมนาหรือส่งครูไปรับการประชุมอบรม

สัมมนาตามที่หน่วยงานอื่นจัด อยู่ในระดับสูงสุด ( $\mu = 3.69, \sigma = .40$ ) และข้อที่ 6 จัดให้ครูได้พบปะสนทนา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการร่วมกับศึกษานิเทศก์ อยู่ในระดับต่ำสุด ( $\mu = 3.37, \sigma = .43$ )

ตารางที่ 17 การจัดการนิเทศภายในด้านการพัฒนาครูและดำเนินการปฏิบัติการณ์เทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

ข้อที่	การพัฒนาครูและดำเนินการปฏิบัติการณ์เทศ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของสถานศึกษา	3.48	.39	ปานกลาง
2	จัดครูเข้ากลุ่มทำงานตามความสามารถและความถนัด	3.68	.47	ดี
3	ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.70	.37	ดี
4	เพื่อการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพชี้แจงให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้นำและผู้ตามเมื่อมีการปฏิบัติงานของกลุ่ม	3.57	.36	ดี
5	สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.59	.43	ดี
6	แก้ไขและยุติปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มขณะปฏิบัติงาน	3.63	.43	ดี
7	กำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศตามแผนการนิเทศในสถานศึกษา	3.57	.39	ดี
8	จัดระบบการปฏิบัติงานนิเทศเป็นขั้นตอนไม่ซ้ำซ้อนและปรับปรุงงานนิเทศอยู่เสมอ	3.49	.39	ปานกลาง
9	ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานนิเทศอย่างต่อเนื่อง	3.41	.37	ปานกลาง
10	สนับสนุน และส่งเสริมความคิดริเริ่มที่ดีในการปฏิบัติงานนิเทศ	3.40	.46	ปานกลาง
11	ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนิเทศ	3.45	.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมด้านพัฒนากลุ่มและดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศพบว่า ข้อที่ 3 ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับสูงสุด ( $\mu = 3.70$ ,  $\sigma = .37$ ) และข้อที่ 10 สนับสนุน และส่งเสริมความคิดริเริ่มที่ดีในการปฏิบัติงานนิเทศ อยู่ในระดับต่ำสุด ( $\mu = 3.40$ ,  $\sigma = .46$ )

ตารางที่ 18 การจัดการนิเทศภายใน ด้านการส่งเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม

ข้อที่	การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ เพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	ยกย่อง ชมเชย และให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ ทุกคน	3.55	.43	ดี
2	ให้ความสนใจต่อความก้าวหน้า ตลอดจนปัญหาและ อุปสรรคในการปฏิบัติงานนิเทศ	3.49	.40	ปานกลาง
3	ให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากร ต่าง ๆ ตามความจำเป็น	3.66	.35	ดี
4	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานนิเทศ ร่วมกัน และสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จ	3.56	.34	ดี
5	ตระหนักในความสำคัญของการนิเทศและ มีความสามารถในการนิเทศการสอน	3.54	.42	ดี
6	ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และความสามารถจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.62	.32	ดี
7	ส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและ หลังเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	3.53	.40	ดี
8	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุง การสอนด้วยการสังเกตการสอนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือ ครูนิเทศเพื่อนครูด้วยกัน	3.58	.35	ดี
9	มีสัมพันธภาพที่ดีกับครู และมีปฏิสัมพันธ์ด้าน การนิเทศการสอนกับครูได้อย่างเหมาะสม	3.63	.35	ดี

จากสถานศึกษาชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระชัยโสมด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง พบว่า ข้อที่ 3 ให้ความสำคัญสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการนิเทศภายในของต่าง ๆ ตามความจำเป็น อยู่ในระดับสูงสุด ( $\mu = 3.66, \sigma = .35$ ) และข้อที่ 2 ให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้า ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานนิเทศ อยู่ในระดับต่ำสุด ( $\mu = 3.49, \sigma = .40$ )

ตารางที่ 19 การจัดการนิเทศภายใน ด้านการประเมินผลการนิเทศของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระชัยโสม

ข้อที่	การประเมินผลการนิเทศ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	การประเมินผลการนิเทศจัดในรูปของคณะกรรมการ	3.29	.43	ปานกลาง
2	มีการเตรียมการเพื่อประเมินผลการนิเทศ เช่น จัดทำเครื่องมือในการประเมินผล และประชุมชี้แจงให้บุคลากรรับทราบและเข้าใจ	3.27	.46	ปานกลาง
3	มีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง	3.34	.45	ปานกลาง
4	ใช้ข้อมูลต่าง ๆ ประกอบในการประเมินผลการนิเทศได้อย่างเหมาะสม	3.42	.48	ปานกลาง
5	นำผลการประเมินจากการนิเทศทั้งด้านปริมาณและคุณภาพไปใช้ในการปรับปรุงงาน	3.44	.50	ปานกลาง
6	สรุปและรายงานผลการนิเทศเป็นข้อมูลย้อนกลับให้คณะครูทราบเพื่อพัฒนางาน	3.47	.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการนิเทศภายในของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระชัยโสมด้านการประเมินผลการนิเทศ พบว่า ข้อที่ 6 สรุปและรายงานผลการนิเทศเป็นข้อมูลย้อนกลับให้คณะครูทราบเพื่อพัฒนางาน อยู่ในระดับสูงสุด ( $\mu = 3.47, \sigma = .47$ ) และข้อที่มีการเตรียมการเพื่อประเมินผลการนิเทศ เช่น จัดทำเครื่องมือในการประเมินผล และประชุมชี้แจงให้บุคลากรรับทราบและเข้าใจอยู่ในระดับต่ำสุด ( $\mu = 3.27, \sigma = .46$ )

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศโรงเรียน กับ การนิเทศภายในของ  
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศโรงเรียน กับ การนิเทศภายในของ  
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ  
เพียร์สัน (Pearson 's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียด  
ในตารางที่ 20

**ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศโรงเรียนกับ การนิเทศภายในของ  
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม**

Y X	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	Y <sub>tot</sub>
X <sub>1</sub>	.702*	.725*	.617	.700*	.732*	.738*	.616	.711*
X <sub>2</sub>	.836*	.831*	.701*	.762*	.820*	.854*	.688*	.806*
X <sub>3</sub>	.771*	.735*	.610	.661*	.730*	.797*	.597	.718*
X <sub>4</sub>	.859*	.878*	.836*	.856*	.871*	.917*	.769*	.879*
X <sub>5</sub>	.810*	.786*	.703*	.694*	.747*	.807*	.664*	.761*
X <sub>6</sub>	.764*	.765*	.652*	.676*	.708*	.814*	.543	.721*
X <sub>7</sub>	.877*	.920*	.779*	.795*	.854*	.881*	.722*	.853*
X <sub>8</sub>	.749*	.780*	.650*	.720*	.744*	.829*	.552	.739*
X <sub>tot</sub>	.843*	.850*	.735*	.778*	.822*	.880*	.680*	.819*

\* =  $p < .05$

จากตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ ระหว่าง บรรยากาศโรงเรียน กับ การนิเทศภายในของ  
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม ในภาพรวมบรรยากาศโรงเรียน (X<sub>tot</sub>)  
มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาศูนย์เครือข่าย  
สระยายโสม (Y<sub>tot</sub>) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศในโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์  
กับการนิเทศภายในศูนย์เครือข่ายสระยายโสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยเรื่อง บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1)บรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม 2) การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 10 คน และครู จำนวน 96 คนรวมทั้งสิ้นจำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม จำนวน 8 ด้าน ตามแนวคิดของฟอกซ์และคณะ (Fox and others) และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการจัดการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม จำนวน 7 ด้าน ตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) และส่งค่า อุทราพันธ์ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลของการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับดี เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การยอมรับนับถือ การดูแลเอาใจใส่ ขวัญสูง ความไว้วางใจ การเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การฝึกกำลังเหนียวแน่น โอกาสในการทำงาน และการปรับปรุงโรงเรียน

2. การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับดี 3 ด้าน คือ การสร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาคุณลักษณะและดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ และการฝึกอบรมครูประจำการ โดยให้ความรู้ก่อนการดำเนินการนิเทศ ส่วนด้านการวางแผนการนิเทศ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการประเมินผลการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง

3. บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. บรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสมทั้งโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การยอมรับนับถืออยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรกรองลงมาการดูแลเอาใจใส่การพนีกกำลังเหนียวแน่น ความไว้วางใจ ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องขวัญสูง โอกาสในการทำงานและการปรับปรุงโรงเรียนตามลำดับ อาจเป็นเพราะครูและผู้บริหารในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายสระยายโสมมีการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่การที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้สถานศึกษายังได้จัดบรรยากาศในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาด้านการพัฒนาคุณภาพบรรยากาศที่ดี โดยวางแผนการเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการต่างๆรวมทั้งขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าให้แก่องค์กรโดยส่วนรวมได้แก่ 1) การวิจัยปฏิบัติการ 2) การแก้ปัญหา และ 3) การสร้างทีมงานโดยจะมีเป้าหมายร่วมกันคือมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาระบวนการทำงานหรือระบบต่าง ๆ เพื่อสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในองค์กรเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและ เป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคลต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเพราะหากองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ จะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ สุกุณา ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัย พบว่า การจัดบรรยากาศในโรงเรียนคือบรรยากาศด้านวิชาการ และบรรยากาศด้านบริหารจัดการ จัดตามเกณฑ์อยู่ในระดับสูง และสูงมาก

เป็นส่วนใหญ่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำเนียง วิลามาศ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศ โรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ส่วนใหญ่เป็นแบบเปิด ระดับความผูกพันของครูอยู่ในระดับมาก ประพันธ์ สุดโต ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศในโรงเรียนวัดทุ่งคอก โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถมยา แก้วประดิษฐ์ ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาบรรยากาศ โรงเรียนมัธยมศึกษาผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศโรงเรียนจันทร์ประดิษฐ์รามวิทยาคม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น การจัดบรรยากาศโรงเรียนที่ดี จึงเป็นการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการเรียนการสอน และกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ส่งผลให้ผู้เรียนได้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

2. การนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับดี 3 ด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยดังนี้ การสร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนากลุ่มและดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศและการฝึกอบรมครูประจำการ โดยให้ความรู้ก่อน การดำเนินการนิเทศ ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างกำลังใจ การพัฒนากลุ่มและดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ และการฝึกอบรมครูประจำการก่อนดำเนินการนิเทศ ล้วนแต่เป็นปัจจัยเสริมที่ทำให้ครูในสถานศึกษามีความเข้าใจในกระบวนการนิเทศของสถานศึกษาเอง รวมทั้งยังเป็นการเสริมสร้างให้ ผู้นิเทศมีกำลังใจที่จะปฏิบัติกรนิเทศให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ด้านการสร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยที่ในภาพรวมการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัจฉิวัฒน์ หงส์พิพัฒน์สกุล ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง กระบวนการนิเทศในโรงเรียน กับสภาพความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า การปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับ วันเพ็ญ กิจกำจร ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า สมรรถภาพของผู้นิเทศตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพร จำปา ได้ศึกษาเรื่องกรนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและแยกพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ



บัณฑิต เสาวคนซ์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภารกิจการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม การปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า ภารกิจการนิเทศของผู้บริหาร จังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ประกายมาตราชองอินทร์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่าการปฏิบัติการนิเทศการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับอดัมส์ และโบว์ (Adams and Bowie) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาโดยมีชื่อว่า “เราเรียนอย่างไร ความเกี่ยวข้องกับการนิเทศ” ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการศึกษาเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสอนให้ดีขึ้นผู้ทำการนิเทศเป็นผู้ให้บริการโดยตรง และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิสกา (Niska) ได้ศึกษาเรื่องการทดสอบ และฝึกตามรูปแบบ การพัฒนาการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือกันผลการศึกษา พบว่าด้านตัวผู้บริหารควรเพิ่มพูน ทักษะด้านความรู้ทางการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนา การรับรู้ และการนิเทศแบบร่วมมือกัน ดังนั้น การนิเทศภายในจึงเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้การจัดการเรียน ดีขึ้น และทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของ ผู้เรียน

3. บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่าย สระยาโยธามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศทุกด้านกับการนิเทศภายในทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการนิเทศ ภายในสถานศึกษาเป็นการแสดงพฤติกรรมที่มีลักษณะของการสร้างเสริมความเข้าใจระหว่าง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเมื่อครูในสถานศึกษามีความเข้าใจที่ดีต่อกันอยู่ในระดับดี ก็ทำให้ บรรยากาศโรงเรียนดีตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา คงศรี ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบบรรยากาศ โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ คือ ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง และการปรับปรุงโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาที่เป็นสถาบันที่ควรจัดทำโครงการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพให้ก้าวหน้าขึ้นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ต้องพร้อมที่จะรับสิ่งใหม่ การปรับปรุงต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาสิ่งที่ต้องการปรับปรุงว่าสามารถทำได้หรือไม่ โรงเรียนต้องสามารถดำเนินการปรับปรุงโครงการต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปราศจาก แรงกดดันและความขัดแย้งและ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรัตน์ วงษ์ป้อม ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของ

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมจังหวัดสระบุรี ดังนั้นบุคลากรภายในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร โรงเรียน หรือ คณะครูก็ตามต้องร่วมมือกันสร้างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยการให้การยอมรับนับถือ สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน ร่วมมือกันทำงาน มีการพัฒนาตนเอง ด้วยการ ใฝ่หาความรู้ ศึกษาสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ นำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในตนเองมาพัฒนาสถานศึกษา ให้มีความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ สังคมและให้การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะของการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ในการสร้างบรรยากาศโรงเรียน ผู้บริหารต้องสร้างการยอมรับนับถือ โดยปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างแก่ครูและแสดงออกในด้านการตัดสินใจที่ดี การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานมากขึ้น
2. ผู้บริหารควรจะประสานกับเขตพื้นที่การศึกษาในการส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรม รวมถึงการผลิตสื่อการเรียนการสอน โดยการอบรมและจัดหาทุนสนับสนุน
3. ควรมีการจัดทำเครื่องมือในการนิเทศและประชุมชี้แจงให้บุคลากรได้รับทราบและเข้าใจร่วมกันให้มากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ การวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจจะทำให้ได้ข้อค้นพบอื่นๆ ที่มีความละเอียดลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริงและนำมาพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาถึงรูปแบบการจัดการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศโรงเรียน กับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาพื้นฐาน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และ ด้านบริหารทั่วไป

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.

กองวิจัยทางการศึกษา. กรมวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ. สรุปผลการวิจัยเรื่องรูปแบบหรือแนวทางการจัด กระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างคุณลักษณะ ดี เก่ง มีสุข ระดับประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2543.

คณะกรรมการปฏิรูประบบการศึกษา. การปฏิรูประบบบริหารราชการในกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.

จุลมาศ จำปา. “ศึกษาความรู้ความเข้าใจ และเจตคติต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญผล, 2530.

คูสิต ทิวถนอม. การนิเทศการศึกษา. นครปฐม : โครงการส่งเสริมผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540.

เดชา มากสอน. “บทบาทผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

นันทนา เต่าทอง. “การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

เนาวรัตน์ ลิขิตวัฒน์เศรษฐ์. “แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน สร้างเพื่อเด็ก มิใช่สร้างเพื่อใคร.” วารสารวิชาการ 4, 12 (ธันวาคม 2544) : 32.

- บัณฑิต เสาวคนธ์. “ภารกิจการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.
- ประกายมาตร ทองอินทร์. “การปฏิบัติการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในเครือข่ายสงฆมณฑลกรุงเทพฯ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2546.
- พิสิฐ ทวีกาญจน์. “สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี.” ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- วันเพ็ญ กิจกำจร. “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารกับการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544.
- วิภา ช้างปิ่น. “สภาพและปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- สังัด อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530.
- สังวัตน์ หงส์พิพัฒน์สกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศในโรงเรียนกับสภาพความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

สมเด็จพระสังฆราช. “ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู.”

คู่มือบริหาร โรงเรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ : แผน

การศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) การพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์.

นครสวรรค์ : หจก. รีมปีงการพิมพ์, 2546.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. “ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาปีการศึกษา 2546.”

12 (พฤศจิกายน 2546).

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบสู่การปฏิรูป  
การศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.

\_\_\_\_\_. หน่วยศึกษานิเทศก์, ชุดอบรมศึกษานิเทศก์การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์  
คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.

สำรวย พานนา. “สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,  
2542.

### ภาษาต่างประเทศ

Adams, Harold D. and Dicky, Frank G. Basic Principles of Supervision. New York :  
American Book Company, 1953.

Best, John W. Research in Education. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1970.

Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper & Row  
Publishers, 1947.

Davis, Keith. Human Relation at Word : Organization Behavior. New York : McGraw-Hill,  
1981.

Emery, Marks James R., Stoop and Joyce, King, Stoop. Handbook of Education Supervision  
: A Guide for the Practitioner. Boston : Ally and Bacon, Inc., 1973.

Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Administration. New York : McGraw-Hill Book  
Company Inc., 1967.

Glickman, Carl D. Supervision of Instruction a Development Approach. Massachusetts :  
Allyn and Bacon, 1985.

- Good, Cater V. Dictionary of Education. 3rd ed. New York : McGraw-Hill Book Co., 1973.
- Gwynn, Minor K. Theory and Practice of Supervision. New York : Dodd Mead & Company, 1974.
- Harris, Ben M. Supervisory Behavior in Education. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1985.
- Howard, Eugene R. Educational Administration Theoretical Perspectives on Practice and Research [Online], accessed 5 June 2005. Avialable from <http://www.uwplatt.edu/-ceya/96projects/freedom/F3.HTML>. 2000.
- Hoy, Wayna K. and Miskel, Cecil G. Educational Administration : Theory, Research, and Practice. 6th ed. Singapore : McGraw-Hill Inc., 1995.
- Jame, Owens R. Organizational Behavior in Education. 5th ed. Boston : Allyn and Bacon Prentice-Hall, Inc., 1998.
- Lloyd, Dul W. Supervision : School Leadership Handbook. Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co., 1981.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper and Row, 1970.
- Sergiovanni, Thomas J. and Stattatt, Robert J. Supervision A Redefinition. 5th ed. New York : McGraw-Hill, Inc., 1993.
- Sommers, Louis Norman. "Factors Influencing Teacher Morale in Selected Secondary School." Dissertation Abstracts International 38, 2 (March–April 1977) : 896-A.
- Tannenbaum, Robert and Warren Schmidt. "How to choose a leadership Pattern." Harvard Businedd Review 36, 2 (March–April 1958) : 37.
- Terry, George R. Principles of Management. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1960.
- Yoder, Dale. Personnel Principles and Policies. Tokyo : Maruzen Company, 1959.

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคผนวก สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก

# มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ โทรภายใน 2368

ที่ ศธ 0520.203.2/168

วันที่ 25 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณฑนา วัฒนถนอม

ด้วย นายสมมาตร ทองพิลา นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงอนลิขสิทธิ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ โทรภายใน 2368

ที่ ศธ 0520.203.2/169

วันที่ 25 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นิลพันธุ์

ด้วย นายสมมาตร ทองพิลา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม”

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา



ที่ ศธ.0520.203.2/170

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
นครปฐม 73000

25 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายจิรพร สมบูรณ์วงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสามาตร ทองพิลา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำสารนิพนธ์  
เรื่อง “บรรยากาศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม”

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ  
เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 34421 9136

โทรสาร. 0 34421 9136



ที่ ศธ.0520.203.2/171

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
นครปฐม 73000

25 กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอนุสรณ์ พู่เจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายสามาตร ทองพิลา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำสารนิพนธ์  
เรื่อง “บรรยากาศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม”

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ  
เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกันนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 34421 9136

โทรสาร. 0 34421 9136

ภาคผนวก ข  
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์  
หนังสือขอทดลองเครื่องมือ



ที่ ศธ.0520.203.2/238

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์  
นครปฐม 73000

6 กันยายน 2549

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคอกวัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสมมาตร ทองพิลา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ  
สารนิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้ นายสมมาตร  
ทองพิลา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง  
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน  
เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ และ โทรสาร 0-3421-9136



ที่ ศธ.0520.203.2/239

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์  
นครปฐม 73000

6 กันยายน 2549

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคณทิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสมมาตร ทองพิลา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ  
สารนิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้ นายสมมาตร  
ทองพิลา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง  
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน  
เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ และ โทรสาร 0-3421-9136



ที่ ศธ.0520.203.2/240

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์  
นครปฐม 73000

6 กันยายน 2549

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแหน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสมมาตร ทองพิลา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ  
สารนิพนธ์เรื่อง “บรรยากาสของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้ นายสมมาตร  
ทองพิลา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง  
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน  
เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ และ โทรสาร 0-3421-9136





ที่ ศธ.0520.203.2/241

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์  
นครปฐม 73000

6 กันยายน 2549

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยหิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสมมาตร ทองพิลา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ  
สารนิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้ นายสมมาตร  
ทองพิลา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง  
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน  
เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ และ โทรสาร 0-3421-9136



ที่ ศธ.0520.203.2/242

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์  
นครปฐม 73000

6 กันยายน 2549

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโคกสำโรง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสมมาตร ทองพิลา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ  
สารนิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้ นายสมมาตร  
ทองพิลา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง  
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน  
เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ และ โทรสาร 0-3421-9136

ภาคผนวก ค

# มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

(สำเนา)



ที่ ศธ.0520.107 (นฐ)/

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 พฤศจิกายน 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน

ด้วย นายสมมาตร ทองพิลา นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม” มีความประสงค์จะขอเก็บ รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครูผู้สอนในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำ สารนิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งให้รองผู้บริหารและครูผู้สอนทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-3424-3435, 0-3421-8788

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งมั่นให้บริการ พัฒนางานให้มีคุณภาพ”

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

.....

1. โรงเรียนวัดสระยายโสม
2. โรงเรียนวัดคลองตัน
3. โรงเรียนวัดหนองยายทรัพย์
4. โรงเรียนวัดใหม่ปทุมสูตร
5. โรงเรียนวัดบ่อคู
6. โรงเรียนวัดสระพังลาน
7. โรงเรียนวัดนันทวัน
8. โรงเรียนวัดดอนสุโข
9. โรงเรียนหรรษาสุจิตต์วิทยา
10. โรงเรียนวัดดอนมะเกลือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



## ตอนที่ 2

## ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง พิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วประเมินค่า โดยเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่เป็น  
ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ ระดับพฤติกรรมที่พบ เกี่ยวกับบรรยากาศในสถานศึกษา โดยแต่ละ  
ช่องมีความหมาย แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

**พฤติกรรมที่พบดีมาก ให้มีค่าน้ำหนัก 5**

พฤติกรรมที่พบดี ให้มีค่าน้ำหนัก 4

พฤติกรรมที่พบปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนัก 3

พฤติกรรมที่พบพอใช้ ให้มีค่าน้ำหนัก 2

พฤติกรรมที่พบไม่ดี ให้มีค่าน้ำหนัก 1

ในตอนท้ายแต่ละด้าน โปรดเขียนแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา  
องค์ประกอบของบรรยากาศในสถานศึกษา

ข้อ	บรรยากาศสถานศึกษา	พฤติกรรมที่พบ					สำหรับ ผู้วิจัย
		ดี มาก	ดี	ปาน กลาง	พอ ใช้	ไม่ดี	
1.	การยอมรับนับถือ นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำได้รับ การยอมรับจากครู.....	.....	.....	.....	.....	.....	1 <input type="checkbox"/>
2.	ครูยอมรับว่านักเรียนเป็นสมาชิกคนหนึ่งของ สถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....	2 <input type="checkbox"/>
3.	ครูมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู.....	.....	.....	.....	.....	.....	3 <input type="checkbox"/>
4.	ครูยอมรับความสามารถทางวิชาชีพ ซึ่งกันและกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....	4 <input type="checkbox"/>
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการให้ ความร่วมมือของผู้ปกครอง.....	.....	.....	.....	.....	.....	5 <input type="checkbox"/>
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ ตัดสินใจที่เหมาะสมกับกาลเทศะและ เป็นที่ยอมรับของครู.....	.....	.....	.....	.....	.....	6 <input type="checkbox"/>



ข้อ	บรรยากาศสถานศึกษา	พฤติกรรมที่พบ					สำหรับ ผู้วิจัย
		ดี มาก	ดี	ปาน กลาง	พอ ใช้	ไม่ดี	
	<b>โอกาสในการทำงาน</b>						
7.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู และ มีการนำไปใช้ในสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....	7 <input type="checkbox"/>
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปฏิบัติ งานของครูทุกคน.....	.....	.....	.....	.....	.....	8 <input type="checkbox"/>
9.	ผู้บริหารและครูมีส่วนในการตัดสินใจเรื่อง สำคัญร่วมกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....	9 <input type="checkbox"/>
10.	ครูมีส่วนได้รับข่าวสารเกี่ยวกับแผนงาน ต่าง ๆ ของสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....	10 <input type="checkbox"/>
11.	ครูมีส่วนให้ข้อมูลในการพิจารณา เพื่อการ ตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ.....	.....	.....	.....	.....	.....	11 <input type="checkbox"/>
12.	ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและลงมือ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....	12 <input type="checkbox"/>
	<b>เติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง</b>						
13.	ครูมีความกระตือรือร้นสนใจทำกิจกรรม ทั้งในและนอกสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....	13 <input type="checkbox"/>
14.	ครูเป็นผู้นำ สนใจ และแสวงหาวิธีการจัดการ เรียนรู้ใหม่ ๆ.....	.....	.....	.....	.....	.....	14 <input type="checkbox"/>
15.	นักเรียนพึงพอใจ แผนการจัดการเรียนรู้ ของสถานศึกษา และสอดคล้องกับความ ต้องการ.....	.....	.....	.....	.....	.....	15 <input type="checkbox"/>
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ใฝ่รู้ ตลอดจน แสวงหาแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา สถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....	16 <input type="checkbox"/>
17.	ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติ งานของครูเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ.....	.....	.....	.....	.....	.....	17 <input type="checkbox"/>
18.	ผู้ปกครองสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ของสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....	18 <input type="checkbox"/>

ข้อ	บรรยากาศสถานศึกษา	พฤติกรรมที่พบ					สำหรับ ผู้วิจัย
		ดี มาก	ดี	ปาน กลาง	พอ ใช้	ไม่ดี	
19.	<b>การฝึกกำลังอย่างเหนียวแน่น</b> นักเรียนตั้งใจที่จะเรียนในสถานศึกษา โดยไม่ย้ายไปเรียนที่อื่น.....	.....	.....	.....	.....	.....	19 <input type="checkbox"/>
20.	บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ลึกเป็นพวก เดียวกัน ขอมรับซึ่งกันและกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....	20 <input type="checkbox"/>
21.	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันทำงานเพื่อให้ สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพโดยไม่มี ความขัดแย้ง.....	.....	.....	.....	.....	.....	21 <input type="checkbox"/>
22.	ความแตกต่างระหว่างบุคคลและระหว่าง กลุ่มของครูและนักเรียนไม่ก่อให้เกิดความ รู้สึกแตกแยกขึ้นภายในสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....	22 <input type="checkbox"/>
23.	นักเรียนและครูที่เข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ของ สถานศึกษารู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับจาก สมาชิกเดิม.....	.....	.....	.....	.....	.....	23 <input type="checkbox"/>
24.	ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองร่วมมือ กันทำงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ ประสบความสำเร็จ.....	.....	.....	.....	.....	.....	24 <input type="checkbox"/>
<b>การปรับปรุงโรงเรียน</b>							
25.	โรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหาย่างเป็น ระบบ และถือว่าปัญหาไม่ใช่อุปสรรค.....	.....	.....	.....	.....	.....	25 <input type="checkbox"/>
26.	โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการ เพื่อช่วยเหลือ นักเรียนที่มีปัญหาเป็นพิเศษ.....	.....	.....	.....	.....	.....	26 <input type="checkbox"/>
27.	ครูได้รับการส่งเสริมให้ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.....	.....	.....	.....	.....	.....	27 <input type="checkbox"/>
28.	นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้มีความคิด สร้างสรรค์มากกว่าการคิดตามรูปแบบเดิม....	.....	.....	.....	.....	.....	28 <input type="checkbox"/>
29.	โรงเรียนนำโครงการใหม่ ๆ มาใช้โดย ปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการของ ชุมชนและสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....	29 <input type="checkbox"/>

ข้อ	บรรยากาศสถานศึกษา	พฤติกรรมที่พบ					สำหรับ ผู้วิจัย
		ดี มาก	ดี	ปาน กลาง	พอ ใช้	ไม่ดี	
30.	กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และชุมชน มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเสนอแนะเกี่ยวกับ กิจกรรมของสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....	30 <input type="checkbox"/>
<b>การดูแลเอาใจใส่</b>							
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ครูและ นักเรียนด้วยความจริงใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....	31 <input type="checkbox"/>
32.	ครูมีเมตตา กรุณา และเป็นที่พึ่งพาของ นักเรียนได้.....	.....	.....	.....	.....	.....	32 <input type="checkbox"/>
33.	เอาใจใส่ในการสอน ดูแล และติดตามผล งานของนักเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....	33 <input type="checkbox"/>
34.	บุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้มี ความเมตตา กรุณา.....	.....	.....	.....	.....	.....	34 <input type="checkbox"/>
35.	บุคลากรในสถานศึกษามีความสำคัญที่ดี ต่อกัน เอื้ออาทรและพึ่งพากัน.....	.....	.....	.....	.....	.....	35 <input type="checkbox"/>
36.	บุคลากรต้องการที่จะทำงานในสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาน่าอยู่.....	.....	.....	.....	.....	.....	36 <input type="checkbox"/>

## ตอนที่ 3

## ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

## คำชี้แจง

แบบสอบถามตอนนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์จะทราบถึงการนิเทศภายในสถานศึกษาของท่านว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องท้ายคำถามแต่ละข้อเพียงเครื่องหมายเดียวโดยถือเกณฑ์ ดังนี้

5	หมายถึง	ท่านมีความเห็นว่าได้มีการปฏิบัติในระดับ	ดีที่สุด
4	หมายถึง	ท่านมีความเห็นว่าได้มีการปฏิบัติในระดับ	ดี
3	หมายถึง	ท่านมีความเห็นว่าได้มีการปฏิบัติในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง	ท่านมีความเห็นว่าได้มีการปฏิบัติในระดับ	พอใช้
1	หมายถึง	ท่านมีความเห็นว่าได้มีการปฏิบัติในระดับ	ไม่ดี

## ตัวอย่าง

ข้อ	การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	สถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน				/	

## อธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงให้เห็นว่า การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน สถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับพอใช้

ข้อ ที่	การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัยกรอก
		5	4	3	2	1	
1.	<b>การวางแผนการนิเทศ</b> วางแผนการนิเทศโดยใช้ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของสถานศึกษา และนโยบายของ หน่วยงานต้นสังกัดเป็นพื้นฐาน						1 <input type="checkbox"/>
2.	มีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารผู้นิเทศ และครู เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหา และความต้องการ จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ						2 <input type="checkbox"/>
3.	ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครู มีส่วนร่วมในการวาง แผนการนิเทศ						3 <input type="checkbox"/>
4.	ให้โอกาสครูกำหนดทางเลือกของตนเองในการรับ การนิเทศ						4 <input type="checkbox"/>
5.	ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครู มีการกำหนดขั้นตอนการ นิเทศร่วมกัน						5 <input type="checkbox"/>
6.	ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครู มีการกำหนดขั้นตอนและ วิธีการประเมินผลการนิเทศร่วมกัน						6 <input type="checkbox"/>
7.	การกำหนดกิจกรรมการนิเทศมีความเหมาะสมและ เป็นไปได้						7 <input type="checkbox"/>
8.	<b>การพัฒนาหลักสูตร</b> จัดรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรและคู่มือการใช้ หลักสูตรให้ครูใช้ศึกษาหาความรู้						8 <input type="checkbox"/>
9.	แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร เพื่อนำผลที่ได้ ไปเป็นแนวทางในการวางแผนจัด การเรียนการสอน						9 <input type="checkbox"/>
10.	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการ พัฒนาหลักสูตร						10 <input type="checkbox"/>
11.	มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและ การนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียน						11 <input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัยกรอก
		5	4	3	2	1	
12.	มีการวิเคราะห์หลักสูตร ไปใช้ในทุกระดับชั้น						12 <input type="checkbox"/>
13.	มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร						13 <input type="checkbox"/>
14	ให้ความช่วยเหลือครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในเรื่องวิธีการประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร						14 <input type="checkbox"/>
15.	สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความต้องการของท้องถิ่น						15 <input type="checkbox"/>
16.	ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง						16 <input type="checkbox"/>
17	<b>การวิจัยเชิงปฏิบัติการ</b> ตระหนักในความสำคัญของการวิจัยว่าเป็นการแสวงหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาในงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา						17 <input type="checkbox"/>
18.	เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียน						18 <input type="checkbox"/>
19.	สำรวจความสามารถและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย						19 <input type="checkbox"/>
20.	จัดทำแผนงานวิจัยของสถานศึกษาตามความสำคัญและความจำเป็น						20 <input type="checkbox"/>
21.	ให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิจัยแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการวิจัย						21 <input type="checkbox"/>
22.	ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเรื่องต่าง ๆ ตามสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม						22 <input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัยกรอก
		5	4	3	2	1	
23.	นำผลงานวิจัยที่ได้มาใช้ในการดำเนินงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา						23 <input type="checkbox"/>
24.	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาได้ศึกษาและนำผลจากงานวิจัยที่มีคุณภาพมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน						24 <input type="checkbox"/>
25.	การฝึกอบรมครูประจำการโดยให้ความรู้ก่อนการดำเนินการนิเทศ กำหนดโครงการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้แก่คณะครู โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา						25 <input type="checkbox"/>
26.	จัดประชุม อบรม สัมมนา หรือส่งครูไปรับการประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานอื่นจัด						26 <input type="checkbox"/>
27.	ส่งเสริมให้ครูไปศึกษาดูงานหรือให้ลาศึกษาต่อ						27 <input type="checkbox"/>
28.	จัดป้ายนิเทศเพื่อให้ความรู้ทางวิชาการแก่ครูในสถานศึกษา						28 <input type="checkbox"/>
29.	แจ้งข่าว คำสั่ง เอกสาร ระเบียบและแนวปฏิบัติต่างๆ ให้ครูทราบ						29 <input type="checkbox"/>
30.	จัดให้ครูได้พบปะสนทนา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการร่วมกับศึกษานิเทศก์						30 <input type="checkbox"/>
31.	กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้อย่างชัดเจน						31 <input type="checkbox"/>
32.	กำหนดตัวบุคคล หรือคณะทำงานที่จะรับผิดชอบในการให้ความรู้ความเข้าใจก่อนการนิเทศไว้ชัดเจน						32 <input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัยกรอก
		5	4	3	2	1	
33.	คณะทำงานที่รับผิดชอบ กำหนดขั้นตอน บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของงาน ร่วมกัน						33 <input type="checkbox"/>
34.	ให้โอกาสครูเสนอความคิดเห็นในเรื่องวิธีการที่จะ เสริมความรู้ให้กับตัวครูเอง						34 <input type="checkbox"/>
35.	การพัฒนากลุ่มและดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงและแก้ปัญหา เกี่ยวกับการเรียนการสอนของสถานศึกษา						35 <input type="checkbox"/>
36.	จัดครูเข้ากลุ่มทำงานตามความสามารถและความ ถนัด						36 <input type="checkbox"/>
37.	ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของ ตนเอง เพื่อการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ						37 <input type="checkbox"/>
38.	ชี้แจงให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของ ผู้นำและผู้ตามเมื่อมีการปฏิบัติงาน ของกลุ่ม						38 <input type="checkbox"/>
39.	สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน						39 <input type="checkbox"/>
40.	แก้ไขและยุติปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ในกลุ่ม ขณะปฏิบัติงาน						40 <input type="checkbox"/>
41.	กำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ ตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา						41 <input type="checkbox"/>
42.	จัดระบบการปฏิบัติงานนิเทศเป็นขั้นตอนไม่ซ้ำซ้อน และปรับปรุงงานนิเทศอย่างต่อเนื่อง						42 <input type="checkbox"/>
43.	ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานนิเทศอย่าง ต่อเนื่อง						43 <input type="checkbox"/>
44.	สนับสนุน และส่งเสริมความคิดริเริ่มที่ดีในการ ปฏิบัติงานนิเทศ						44 <input type="checkbox"/>



ข้อ ที่	การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัยกรอก
		5	4	3	2	1	
45.	ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนิเทศ						45 <input type="checkbox"/>
46.	การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ยกย่อง ชมเชย และให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศทุกคน						46 <input type="checkbox"/>
47.	ให้ความสนใจต่อความก้าวหน้า ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานนิเทศ						47 <input type="checkbox"/>
48.	ให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรต่าง ๆ ตามความจำเป็น						48 <input type="checkbox"/>
49.	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานนิเทศร่วมกัน และสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ						49 <input type="checkbox"/>
50.	ตระหนักในความสำคัญของการนิเทศและมีความสามารถในการนิเทศการสอน						50 <input type="checkbox"/>
51.	ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						51 <input type="checkbox"/>
52.	ส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ						52 <input type="checkbox"/>
53.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการปรับปรุงการสอน ด้วยการสังเกตการสอนจากกลุ่มผู้นิเทศหรือครูนิเทศเพื่อนครูด้วยกัน						53 <input type="checkbox"/>
54.	มีสัมพันธภาพที่ดีกับครู และมีปฏิบัติสัมพันธด้านการนิเทศการสอนกับครูได้อย่างเหมาะสม ครูมีความพึงพอใจ						54 <input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัยกรอก
		5	4	3	2	1	
55.	การประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศจัดในรูปของ คณะกรรมการ						55 <input type="checkbox"/>
56.	มีการเตรียมการเพื่อประเมินผลการนิเทศ เช่น จัดทำเครื่องมือในการประเมินผล และประชุมชี้แจง ให้บุคลากรรับทราบและเข้าใจ						56 <input type="checkbox"/>
57.	มีการประเมินผลการนิเทศเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง						57 <input type="checkbox"/>
58.	ใช้ข้อมูลต่าง ๆ ประกอบในการประเมินผลการนิเทศ ได้อย่างเหมาะสม						58 <input type="checkbox"/>
59.	นำผลการประเมินจากการนิเทศทั้งด้านปริมาณและ คุณภาพไปใช้ในการปรับปรุงงาน						59 <input type="checkbox"/>
60.	สรุปและรายงานผลการนิเทศเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ คณะครูทราบเพื่อพัฒนางาน						60 <input type="checkbox"/>

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลครั้งนี้

นายสมมาตร ทองพิลา

ภาคผนวก จ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์  
การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
I1	407.7333	1161.9954	.1949	.9646
I2	406.6333	1174.7230	-.0011	.9647
I3	406.4000	1168.4552	.1881	.9644
I4	406.5667	1160.0471	.4251	.9641
I5	406.8333	1134.6264	.6091	.9636
I6	407.0667	1140.2023	.4833	.9640
I7	406.6667	1158.3678	.4312	.9640
I8	406.5000	1167.0862	.1943	.9644
I9	407.2333	1154.3230	.4896	.9639
I10	407.0333	1168.7920	.1652	.9644
I11	407.1000	1145.9552	.4595	.9640
I12	407.1667	1157.5230	.3195	.9643
I13	406.8000	1156.3034	.4299	.9640
I14	406.9000	1162.7828	.3051	.9642
I15	406.6667	1152.6437	.5263	.9639
I16	406.5667	1162.6678	.3081	.9642
I17	406.9333	1168.9609	.1532	.9644
I18	407.2000	1147.0621	.4588	.9640
I19	407.1667	1145.4540	.5509	.9638
I20	406.9667	1139.5506	.5918	.9637
I21	407.1333	1147.0851	.4753	.9639
I22	407.1000	1150.5069	.4484	.9640
I23	407.1000	1146.0241	.4800	.9639
I24	407.1000	1147.3345	.4812	.9639
I25	407.0000	1164.7586	.2350	.9643
I26	407.0000	1160.6207	.3713	.9641
I27	407.1000	1159.8862	.4184	.9641
I28	406.9333	1148.0644	.4362	.9640
I29	407.0000	1144.6897	.5142	.9639
I30	407.1000	1148.7828	.5119	.9639
I31	407.0000	1162.9655	.2540	.9643
I32	407.0333	1158.9989	.3280	.9642
I33	407.2667	1152.6161	.3250	.9644
I34	407.0000	1156.6207	.4303	.9640
I35	407.1000	1157.1276	.3697	.9641
I36	407.0667	1145.6506	.5555	.9638
I37	407.0000	1160.7586	.3308	.9642
I38	407.0000	1165.7241	.1933	.9644
I39	407.1000	1154.5069	.4259	.9640
I40	407.2000	1162.9931	.2886	.9642
I41	407.1667	1156.9023	.3804	.9641

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
I42	407.2667	1161.6506	.2583	.9643
I43	406.9000	1151.7483	.3517	.9643
I44	406.6333	1164.8609	.2554	.9643
I45	406.6667	1171.8161	.0877	.9645
I46	406.7333	1169.6506	.1609	.9644
I47	406.6333	1165.8264	.2302	.9643
I48	406.6333	1176.7230	-.0577	.9647
VAR00001	407.3667	1160.1713	.3500	.9642
VAR00002	407.5000	1162.0517	.3240	.9642
VAR00003	407.4667	1160.0506	.3778	.9641
VAR00004	407.6333	1168.5161	.1435	.9645
VAR00005	407.3333	1166.5747	.1798	.9644
VAR00006	407.5000	1149.9828	.5312	.9638
VAR00007	407.3667	1162.9299	.2829	.9643
VAR00008	407.4333	1156.3230	.3971	.9641
VAR00009	407.5000	1154.1207	.3845	.9641
VAR00010	407.3333	1145.4713	.6108	.9637
VAR00011	407.4000	1153.9724	.4530	.9640
VAR00012	407.3333	1150.7126	.5401	.9638
VAR00013	407.2667	1147.5816	.5452	.9638
VAR00014	407.3667	1155.4126	.4262	.9640
VAR00015	407.4333	1139.7713	.6291	.9636
VAR00016	407.2667	1151.5126	.4358	.9640
VAR00017	407.3667	1145.5506	.6012	.9637
VAR00018	407.4000	1155.0069	.4692	.9640
VAR00019	407.2667	1155.3747	.4519	.9640
VAR00020	407.4000	1152.5931	.4201	.9640
VAR00021	407.4333	1156.8057	.4212	.9640
VAR00022	407.4333	1150.1161	.6430	.9637
VAR00023	407.4000	1153.1448	.5142	.9639
VAR00024	407.4000	1165.3517	.1735	.9645
VAR00025	407.3667	1152.7230	.5920	.9638
VAR00026	407.3667	1154.9989	.4033	.9641
VAR00027	407.4333	1149.4954	.5960	.9637
VAR00028	407.2333	1160.9437	.3007	.9642
VAR00029	407.4000	1150.1793	.5374	.9638
VAR00030	407.4667	1150.5333	.5668	.9638
VAR00031	407.5667	1140.5299	.6107	.9636
VAR00032	407.5667	1151.9092	.4269	.9640
VAR00033	407.5333	1147.0851	.6451	.9637
VAR00034	407.6000	1142.0414	.5846	.9637

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00035	407.4667	1147.0851	.7167	.9636
VAR00036	407.4000	1155.0759	.4285	.9640
VAR00037	407.4667	1149.1540	.5129	.9639
VAR00038	407.5667	1144.5989	.6044	.9637
VAR00039	407.4000	1138.8000	.7359	.9634
VAR00040	407.4333	1154.1161	.4456	.9640
VAR00041	407.5333	1148.4644	.5247	.9638
VAR00042	407.5000	1153.7069	.4499	.9640
VAR00043	407.5667	1139.7713	.6608	.9635
VAR00044	407.6333	1137.7575	.7518	.9634
VAR00045	407.4333	1148.8747	.5612	.9638
VAR00046	407.3667	1136.7230	.5777	.9637
VAR00047	407.4667	1141.3609	.6731	.9635
VAR00048	407.4667	1153.9126	.4157	.9640
VAR00049	407.3333	1145.5402	.5361	.9638
VAR00050	407.3667	1149.7575	.5534	.9638
VAR00051	407.4333	1150.8057	.5186	.9639
VAR00052	407.4667	1150.7402	.4506	.9640
VAR00053	407.3667	1152.3092	.5421	.9638
VAR00054	407.4333	1146.9437	.7271	.9636
VAR00055	407.4667	1152.4644	.5209	.9639
VAR00056	407.5667	1152.5299	.4756	.9639
VAR00057	407.6000	1149.2828	.5103	.9639
VAR00058	407.5667	1146.3230	.7328	.9636
VAR00059	407.5333	1147.6368	.6971	.9636
VAR00060	407.5000	1146.6034	.6575	.9636

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items =108

Alpha = .9643

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล

นายสมมาตร ทองพิลา

ที่อยู่

392 หมู่ 5 ถนนวินยานุโยค ตำบลอุ้มง อำเภอกู่ทอง  
จังหวัดสุพรรณบุรี 72160

ที่ทำงาน

โรงเรียนวัดบ่อคู ตำบลสระยายโสม อำเภอกู่ทอง  
จังหวัดสุพรรณบุรี 72220 โทรศัพท์ (035) 437522

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2534

สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต

สาขาวิชาวัดผลการศึกษา วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา

พ.ศ. 2546

ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2527

ครู 2 โรงเรียนโคกกระพี จังหวัดบุรีรัมย์

พ.ศ. 2531

อาจารย์ 1 โรงเรียนวัดย่านซื่อ จังหวัดสุพรรณบุรี

พ.ศ. 2538

ครูใหญ่โรงเรียนบ้านไผ่สีทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

พ.ศ. 2542

อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดโคกสำโรง จังหวัดสุพรรณบุรี

พ.ศ. 2546

ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดบ่อคู จังหวัดสุพรรณบุรี

พ.ศ. 2548 – ปัจจุบัน

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ่อคู จังหวัดสุพรรณบุรี