

การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม

โดย

นางวัลลีย์ ดอกพรม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2547

ISBN 974-464-483-4

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**SUPERVISORY PERFORMANCES BY PDCA CYCLE
IN PRIMARY SCHOOLS, NAKHON PATHOM PROVINCE**

By

Wonlee Dokphrom

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Master's Report Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2004

ISBN 974-464-483-4

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้สารนิพนธ์เรื่อง “การปฏิบัติการกิจกรรมนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม” เสนอโดย นางวัลลีย์ ดอกพรม เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดา สุวรรณกุล

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

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

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดา สุวรรณกุล)
...../...../.....

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

K 43461167 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : การจัดการนิเทศตามวงจรคุณภาพ / การปฏิบัติ

วลีถี่ ดอกพรม : การปฏิบัติการจัดการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม (SUPERVISORY PERFORMANCES BY PDCA CYCLE IN PRIMARY SCHOOLS, NAKHON PATHOM PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ : ผศ.ลัดดา สุวรรณกุล.115 หน้า. ISBN 974 – 464 – 483 –4

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ระดับการปฏิบัติการจัดการนิเทศตามวงจรคุณภาพ ในโรงเรียนประถมศึกษา 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการจัดการนิเทศตามวงจรคุณภาพ ในโรงเรียนประถมศึกษาของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน และ 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติการจัดการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา ตัวอย่างที่ใช้คือ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม จำนวน 46 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้างานวิชาการ และครู รวมทั้งสิ้น 242 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการจัดการนิเทศของ กลิกแมน และคณะ และวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติการจัดการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ การพัฒนาหลักสูตร การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาวิชาชีพครู และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2) กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการจัดการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวม และอีกสามรายด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนากลุ่ม และการพัฒนาวิชาชีพครู โดยกลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่สูงกว่ากลุ่มครูผู้สอน และ 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติการจัดการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สรุปได้คือ โรงเรียนมีการกิจกรรมงานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอ การปฏิบัติการจัดการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และโรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และมีข้อเสนอแนะว่า โรงเรียนควรมีทีมงานนิเทศของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เชิญวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มาให้ความรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และผู้บริหารควรตรวจสอบ ประเมินผลและปรับปรุงการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2547

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

K 43461167 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : SUPERVISORY PERFORMANCES BY PDCA CYCLE / PERFORMANCE

WONLEE DOKPHROM : SUPERVISORY PERFORMANCES BY PDCA CYCLE
IN PRIMARY SCHOOLS, NAKHON PATHOM PROVINCE. MASTER'S REPORT ADVISOR
: ASST. PROF. LADDA SUWANAGUL. 115 pp. ISBN 974-464-483-4.

The purposes of this research were to find 1) the level of the supervisory performances by PDCA cycle in primary schools, 2) the view points on supervisory performances by PDCA in primary schools of the administrators' and regular teachers' groups, and 3) problems and suggestions on supervisory performances by PDCA cycle in primary schools. The samples were 46 primary schools in Muang district of Nakhon Pathom province. The respondents comprised 242 school administrators, assistant administrators or academic heads, and regular teachers. The instrument was a questionnaire based on Glickman and others' viewpoints on supervisory performances and Deming's cycle. The statistics applied in the research were frequencies, percentage, mean, standard deviation, t-test, and content analysis.

The findings revealed as follows : 1) The supervisory performances by PDCA cycle in primary schools, as a whole, were at a high level, and as an individual aspect, was at a high level as well, ranging as follows : curriculum development, direct assistance to teachers, group development, professional development, and action research. 2) The viewpoints of the administrators' and regular teacher' groups on supervisory performances by PDCA cycle in primary schools were significantly different at .05 level as a whole and three individual aspects, including direct assistance to teachers, group development, and professional development. The administrators' group assumed that the performances were at a high level, higher than those of the regular teachers' group. 3) The problems and suggestions on supervisory performances by PDCA cycle in primary schools were concluded as follows : the schools had so many tasks that the supervisors didn't have sufficient time for continuing supervisory performances, and the schools lacked qualified personnel with expertise in curriculum development and action research. Suggestions were that the schools should have school supervisory teamworks, encourage every teachers to take part in teamwork skill development, invite resource persons and specialists in each content group to present the knowledge of curriculum development and action research, and the school administrators should continually check, assess, and improve the teachers' work.

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2004

Student's signature

Master's Report Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงด้วยการอนุเคราะห์ความรู้ คำแนะนำ และข้อคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดา สุวรรณกุล อาจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษา อาจารย์ ดร. ศรียา สุขพานิช ภาควิชาการบริหารการศึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราณี นิลกรณ์ คณบดี คณะวิทยาศาสตร์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้บริหาร โรงเรียน และคณะครูโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือ และ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวม ข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาที่ได้ให้การอบรมสั่งสอนให้ ความรู้ด้านการบริหารและการวิจัย เพื่อน พื น้อย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 20 ที่เป็น กำลังใจในการวิจัยด้วยดีเสมอมา ณ ที่นี้

ประโยชน์และคุณค่าที่ได้จากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเป็นกตัญญูทวดบิดาแด่ บิดาผู้เป็นพระคุณที่ให้อาชีพ การศึกษา จนกระทั่งผู้วิจัยได้ประสบความสำเร็จ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ความสำคัญของเรื่องที่วิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ข้อคำถามของการวิจัย.....	7
ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
การนิเทศการศึกษา.....	12
ความหมายของการนิเทศการศึกษา.....	12
จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา.....	14
ผู้บริหารกับการนิเทศการศึกษา.....	15
การนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา.....	18
ภารกิจการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน.....	20
การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง.....	22
การพัฒนากลุ่ม.....	25
การพัฒนาวิชาชีพครู.....	29
การพัฒนาหลักสูตร.....	32
การวิจัยเชิงปฏิบัติการ.....	35

บทที่	หน้า
การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพ.....	37
วงจรคุณภาพแบบ PDCA.....	37
ขั้นตอนการบริหารคุณภาพแบบ PDCA.....	38
วงจรคุณภาพแบบ PDCA กับการปฏิบัติการกิจการนิเทศ.....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
สรุป.....	50
3 การดำเนินการวิจัย.....	51
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	51
ระเบียบวิธีวิจัย.....	52
แผนแบบการวิจัย.....	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
ตัวแปรที่ศึกษา.....	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การสร้างเครื่องมือ.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	57
สรุป.....	58
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล.....	60
ตอนที่ 2 การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียน ประถมศึกษา.....	61
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามภารกิจกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพ ในโรงเรียนประถมศึกษา ของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน.....	63
ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจร คุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา.....	64

บทที่	หน้า
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	66
สรุปผลการวิจัย.....	66
การอภิปรายผล.....	68
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	71
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	71
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	72
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	79
ภาคผนวก ก เอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย.....	80
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	89
ภาคผนวก ค การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	101
ภาคผนวก ง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของแบบสอบถาม.....	104
ภาคผนวก จ รายชื่อ โรงเรียนตัวอย่างในอำเภอเมืองนครปฐม.....	111
ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	113
ประวัติผู้วิจัย.....	115

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากร โรงเรียนตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล.....	54
2	สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล.....	60
3	การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา.....	62
4	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียน ประถมศึกษา ของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน.....	63

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย.....	9
2	ขอบเขตของการวิจัย.....	10

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 1

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและมั่นคงย่อมต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็น มีลักษณะนิสัยที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม ประกอบการทำงานอาชีพได้ ช่วยให้ผู้คนเจริญงอกงามทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม¹ กับทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสุขอยู่ในสังคมได้ และแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต² การจัดการศึกษาจึงนับว่าเป็นบริการของรัฐที่จัดให้กับประชาชน โดยหวังว่าจะเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้นในระดับนโยบายของรัฐจึงกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข³ การศึกษาจึงมีคุณค่าอย่างอเนกอนันต์ต่อมวลมนุษยชาติในสังคม โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น เป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนให้สมบูรณ์ มีความสมดุลทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญาและสังคม สามารถพึ่งตนเองได้ ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี⁴

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการของกระบวนการจัดการศึกษาซึ่งมีทั้งกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา กระบวนการทั้งสามต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพ

¹ พนม พงษ์ไพบูลย์, “การศึกษาคือปัจจัยที่ 5 ของชีวิต,” วารสารวิชาการ (กุมภาพันธ์ 2541) : 9-12.

² สิปปนนท์ เกตุทัต, “หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในโลกทัศน์ใหม่,” วารสารวิชาการ (มกราคม 2542) : 12-16.

³ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2542), 5.

⁴ กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, “ทิศทางของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน,” วารสารวิชาการ (มกราคม 2542) : 17.

การศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรทางการศึกษาอย่างแท้จริง ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับต้องตระหนักถึงความสำคัญและถือเป็นภารกิจหน้าที่ในการปฏิบัติและสนับสนุนให้มีกรณีศึกษาศึกษา โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่ผู้บริหารในสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานตามภารกิจด้านการนิเทศได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเพราะภารกิจด้านการนิเทศที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและปฏิบัติคือ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาครู การพัฒนาวิชาชีพครู การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากภารกิจเหล่านี้จะช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนให้ดีขึ้นได้ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในทุกๆ ด้าน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรณีศึกษาศึกษาภายในโรงเรียน เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง ทั้งนี้เพราะกรณีศึกษาศึกษาภายในโรงเรียนเป็นการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยร่วมมือกับคณะครูในโรงเรียนร่วมกันปรึกษาหารือ เพื่อรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล วางแผนปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้⁵ ซึ่งสอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวไว้ว่า กรณีศึกษาภายในโรงเรียนเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนในการที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะเป็นกรณีศึกษาของบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับครูและนักเรียน ย่อมทราบและเข้าใจสภาพปัญหาของโรงเรียนและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้ดีกว่าบุคคลภายนอก ซึ่งจะส่งผลให้การนิเทศตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในโรงเรียนได้มากกว่า⁶

นโยบายการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2539) ของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดให้ใช้การพัฒนาระบบกรณีศึกษาภายในโรงเรียน

⁵ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, หลักการนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ : พรสิวารพิมพ์, 2536), 72.

⁶ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, หน่วยศึกษานิเทศก์, คู่มือผู้บริหารโรงเรียน : การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2534), 4.

ประถมศึกษาอย่างถาวรเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา⁷ การดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้น่วยศึกษานิเทศก์ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา จากการดำเนินการและการศึกษาสภาพการดำเนินการตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา น่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้พัฒนาแนวคิด หลักการ และกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมาเป็นลำดับ

ดังนั้น ในปี พ.ศ.2539 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงได้ยึดแนวคิดในการพัฒนาระบบการนิเทศของโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูให้สามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้ โดยคาดหวังว่าเมื่อโรงเรียนสามารถพัฒนาระบบการนิเทศอย่างถาวรขึ้นภายในโรงเรียนได้แล้วโรงเรียนก็จะประสบผลสำเร็จในการบริหารและการใช้หลักสูตรประถมศึกษา โดยมุ่งเน้นการนิเทศภายในโรงเรียน จึงได้นำแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) และคณะที่จัดขอบข่ายงานนิเทศของโรงเรียนไว้ 5 งาน มาใช้ดังนี้ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (direct assistance) 2) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (staff development) 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (group development) 4) การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development) และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (action research)⁸ ส่วนการปฏิบัติงานนิเทศ ถ้านำวงจร PDCA (Deming's cycle) มาใช้ในกระบวนการนิเทศ การปฏิบัติงานนิเทศจะมีคุณภาพยิ่งขึ้น⁹

ปัญหา

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภารกิจหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนในการที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ในปี พ.ศ.2537-2539 ได้สำรวจปัญหาใน

⁷ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา อย่างเป็นระบบ ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541), 51.

⁸ โจน ยังละออ, “การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541), 3.

⁹ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การนิเทศเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2543), 18.

การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดพบว่าปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบการนิเทศของโรงเรียนคือความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการทำงานอย่างเป็นระบบและการพัฒนาตนเองของผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบการนิเทศของโรงเรียน ความเข้าใจไม่ชัดเจนในเรื่องจุดมุ่งหมายของการนิเทศ การเลือกกิจกรรมนิเทศไม่เหมาะสมกับบรรยากาศของโรงเรียน เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ทำให้โรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาระบบการนิเทศของตนเอง¹⁰

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและสาระสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนที่ดำเนินการในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน โดยได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2543 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตราที่ 47 และมาตราที่ 48 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จุดเน้นการนิเทศภายในโรงเรียนเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ร่วมกันหาจุดที่ต้องพัฒนา วางแผนแก้ไข ปฏิบัติตามแผน ประเมินผล และนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง เพื่อเสริมสร้างความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน¹¹

สำนักงานการศึกษาจังหวัดนครปฐม ได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบตั้งแต่ปี 2533 เป็นต้นมา โดยดำเนินการดังนี้คือ 1) กำหนดนโยบายให้ทุกโรงเรียนจัดการนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวทางการปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2) จัดประชุมให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) กำหนดแนวทางปฏิบัติในระดับอำเภอในการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัด 4) ส่งเสริมสนับสนุนสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายในโรงเรียน 5) ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนของสำนักงานการศึกษาจังหวัดนครปฐม 6) จัดให้มีการประกวดโรงเรียนดำเนินการนิเทศดีเด่นระดับจังหวัดและอำเภอ 7) จัดให้มีโรงเรียนนำร่องการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน

¹⁰ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ : ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541), 59.

¹¹ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, เอกสารรายงานการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ปีงบประมาณ 2543 (กรุงเทพฯ : หจก. เจ เอ็น ที., 2543), 2.

โรงเรียนระดับอำเภอ 8) นิเทศติดตามผลดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มเป้าหมายและกลุ่มทั่วไป และ 9) เผยแพร่ความรู้ลักษณะการนิเทศทางไกลเป็นเอกสาร¹²

จากการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมพบว่า 1) ผู้นิเทศไม่เข้าใจในเรื่องที่นิเทศ 2) ขาดสื่อเครื่องมือในการนิเทศ 3) ผู้นิเทศไม่มั่นใจในการนิเทศ 4) ขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน 5) ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน 6) ครูไม่เห็นความสำคัญจึงไม่ให้ความร่วมมือ 7) ขาดการต่อเนื่องในการดำเนินการ 8) ไม่มีเวลาในการนิเทศ 9) กำหนดหน้าที่ผู้นิเทศไม่ชัดเจน และ 10) ขาดการวางแผนและเตรียมตัวที่ดี¹³ นอกจากนี้การศึกษารายงานการวิจัย เกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนของสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนยังมีปัญหามากมายที่จะต้องพัฒนา เพื่อจะให้คุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ยังดำเนินการนิเทศไม่จริงจัง และไม่เป็นระบบ โดยไม่ได้เน้นการนิเทศภายในเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู¹⁴ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้สรุปผลการปฏิบัติงานนิเทศติดตามผลโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดไว้ว่า การนิเทศภายในยังไม่บรรลุผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอน เนื่องจากการขาดเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ การนิเทศยังไม่ทั่วถึงและไม่เป็นระบบ การนิเทศภายในยังมีการปฏิบัติกันน้อย ผู้บริหารทุกระดับยังไม่ยอมรับว่าการนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร การเรียนการสอนจึงไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร¹⁵

¹² สามารถ ทิมนาค, รายงานการประเมินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม (นครปฐม : หน่วยงานนิเทศฯ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม, 2538), 1 – 2.

¹³ สามารถ ทิมนาค, รายงานการวิจัยการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม (นครปฐม : หน่วยงานนิเทศฯ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม, 2538), ข.

¹⁴ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม, ทิศทางการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (นครปฐม : หน่วยงานนิเทศฯ, 2540), 7.

¹⁵ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, “รายงานการประเมินโครงการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ปีงบประมาณ 2535 – 2539,” ในเอกสารหน่วยงานนิเทศฯ, เอกสารที่ 18/2540 (กรุงเทพฯ : หน่วยงานนิเทศฯ, ม.ป.ป.), 4. (อัดสำเนา)

นอกจากปัญหาด้านการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนดังกล่าวแล้ว ในด้านการบริหารจัดการศึกษายังมีปัญหที่สำคัญคือ 1) ภาระงานการนิเทศภายนอกกับภายในไม่สัมพันธ์กัน 2) ขาดการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปี 3) การบริหารหลักสูตรสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียนยังขาดความเชื่อมั่น 4) ขาดครู, การจัดครูเข้าสอนไม่ตรงสาขา 5) ขาดการประชุมเชื่อมโยงทรัพยากรทั้งในโรงเรียนและในชุมชน 6) ขาดการพัฒนาบุคลากรทั้งระบบ และ 7) ผู้บริหารโรงเรียนยังไม่ใช้ภาระงานการนิเทศภายในอย่างแท้จริงเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้¹⁶

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคคลหนึ่งที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาในโรงเรียน จึงเห็นประโยชน์และความจำเป็นของงานนิเทศการศึกษาว่ามีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนางานนิเทศการศึกษาและพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติงานการสอนได้เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของเรื่องที่วิจัย

ดังที่ทราบกันดีว่าจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษานั้นก็เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสังคม เพราะผู้เรียนที่มีคุณภาพเท่านั้นจึงจะสามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า และภาระงานสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนนั้นประกอบด้วยภาระงานการบริหาร ภาระงานการเรียนการสอน และภาระงานนิเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาระงานนิเทศนั้นถือได้ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน¹⁷ ยิ่งในปัจจุบันนี้การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษามากขึ้นเนื่องจาก 1) สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและการศึกษาจำเป็นที่จะต้องจัดให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป การนิเทศการศึกษาจึงมีบทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 2) อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษาจึงมีความจำเป็นต่อความเจริญของงามของครู แม้ว่าจะได้รับการพัฒนาและฝึกฝนมาแล้วอย่างดี และ 3) การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างกัน จึงจำเป็นต้องรักษามาตรฐานการจัดการศึกษาให้เท่าเทียมกัน¹⁸

¹⁶สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2545 (นครปฐม : ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ, 2545), 6 – 15.

¹⁷สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา (ฉบับปรับปรุง) (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536), 25.

¹⁸สงัด อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530), 35.

การปรับปรุงระบบการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้คืบหน้า ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับระบบการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนักในความสำคัญและจำเป็น เรียนรู้และทำความเข้าใจงานที่เป็นภารกิจการนิเทศว่าต้องทำในเรื่องใดบ้าง มีการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบแล้ว ย่อมทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียน มีแรงจูงใจในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู และโรงเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานของโรงเรียน และมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษานั้น การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษานับว่ามีความสำคัญมาก ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบระดับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา
2. เพื่อทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา ของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน
3. เพื่อทราบปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพ ในโรงเรียนประถมศึกษา

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับใด
2. กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพ ในโรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกันหรือไม่
3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นอย่างไร

ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

โรงเรียนเป็นองค์กรทางสังคมที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ไปตามความคาดหวังและความต้องการของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนประถมศึกษาที่กระจายอยู่ทุกส่วนของประเทศ การดำเนินงานของโรงเรียนนั้นมีลักษณะ

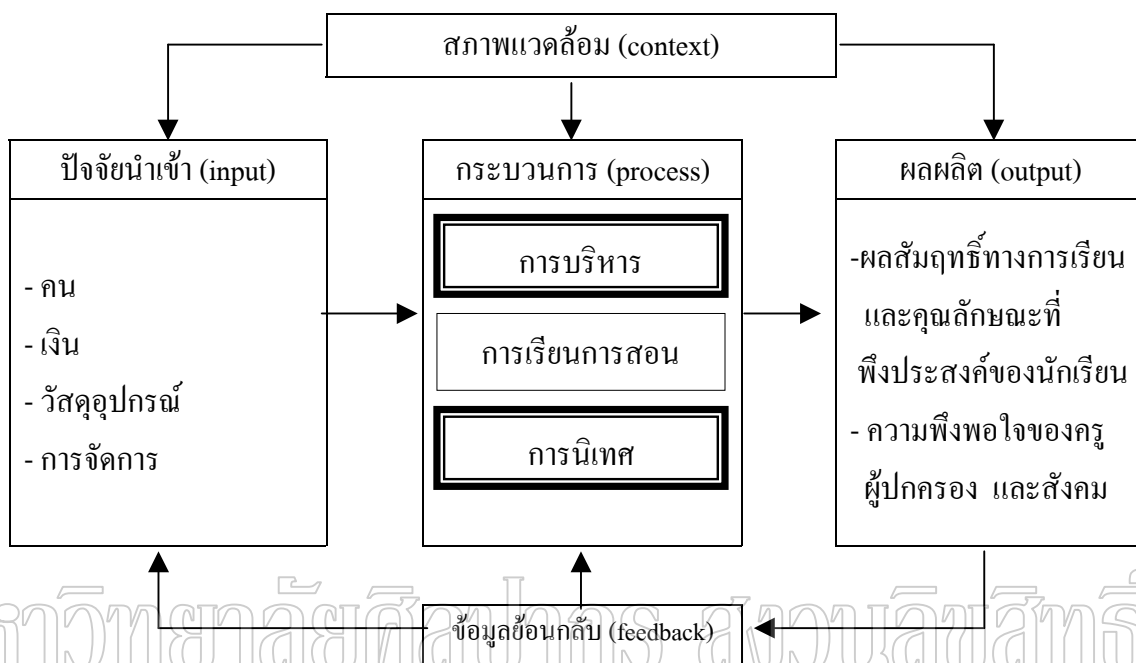
เป็นระบบเปิด (open system) ซึ่งมีปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) ผลผลิต (output) สภาพแวดล้อม (context) และข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ที่มีความสัมพันธ์กันเป็นวงจรเชิงระบบ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีความเชื่อว่า การที่จะพัฒนาโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพนั้นต้องประกอบด้วยกระบวนการสำคัญสามประการคือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ โดยปัจจัยนำเข้าของโรงเรียนได้แก่นโยบายการศึกษา บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ต้องอาศัยกระบวนการต่างๆ แปรสภาพเพื่อนำไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพ ซึ่งก็คือลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ความพึงพอใจของครู ผู้ปกครองและสังคม ในส่วนของกระบวนการบริหารนั้น กระบวนการบริหารที่ได้รับการยอมรับและนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันคือการบริหารตามวงจรคุณภาพสี่ขั้นตอนของเดมมิ่ง (Deming) ที่รู้จักกันในนามของ วงจรเดมมิ่ง (Deming cycle) ประกอบด้วย การวางแผน (plan - P) การปฏิบัติ (do - D) การตรวจสอบ (check - C) และการปรับปรุงแก้ไข (act - A) การนิเทศนับเป็นภารกิจสำคัญที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนเพื่อสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ ซึ่งภารกิจเกี่ยวกับการนิเทศนั้นมีผู้กล่าวถึงไว้มาก เช่น กู๊ด (Good) ได้กำหนดงานนิเทศไว้หกประการคือ 1) การช่วยเหลือครูให้รู้จักเลือกและปรับปรุงจุดประสงค์ของการสอน 2) การช่วยเหลือครูให้รู้จักเลือกและปรับปรุงเนื้อหาการสอน 3) การช่วยเหลือครูให้รู้จักเลือกและปรับปรุงการใช้วิธีสอน 4) การช่วยเหลือครูให้รู้จักเลือกและปรับปรุงการใช้สื่อการสอน 5) การช่วยเหลือครูให้รู้จักเลือกและปรับปรุงการใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตร และ 6) การช่วยเหลือครูให้รู้จักเลือกและปรับปรุงวิธีการประเมินผลการเรียนการสอน¹⁹ ส่วน แฮริส (Harris) ได้กำหนดว่างานสำคัญของการนิเทศมี 10 ประการได้แก่ 1) งานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การจัดคณาจารย์ 4) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก 5) การจัดหาวัสดุการสอน 6) การจัดอบรมครูประจำการ 7) การปฐมนิเทศครูใหม่ 8) การจัดบริการพิเศษ 9) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และ 10) การประเมินผลการสอน²⁰

ในภารกิจการนิเทศที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาตินำมาเป็นพื้นฐานในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนคือ ภารกิจการนิเทศตามแนวคิดของ กลิคแมนและคณะ (Glickman and others) ซึ่งประกอบด้วย การช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาวิชาชีพครู การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทั้งกระบวนการบริหารและกระบวนการนิเทศดังกล่าวเป็นสิ่งที่จะสนับสนุนให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจนเกิดเป็นผลผลิตที่มีคุณภาพดังกล่าวข้างต้น

¹⁹Carter V. Good, Dictionary of Education, 3rd ed. (New York : McGraw-Hill Book Company Inc., 1973), 574.

²⁰Ben M. Harris, Supervisory Behavior in Education, 3rd ed. (Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice-Hall, 1985), 11-12.

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการกิจกรรมนิเทศของ กลิคแมน และคณะ (Glickman and others) มาประกอบกับการบริหารแบบวงจรคุณภาพสี่ขั้นตอน ของ เดมมิ่ง (Deming) มากำหนดเป็นขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัยดังแสดงในแผนภูมิที่ 1

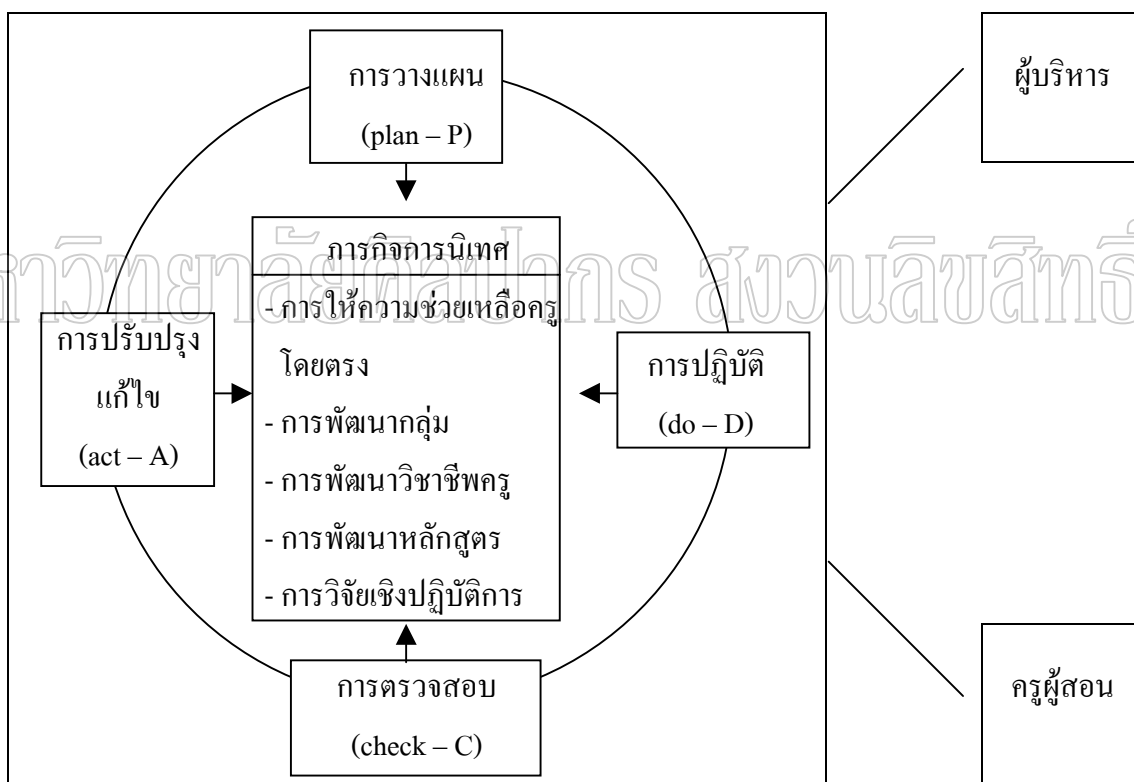


แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organizations, 2nd ed. (New York : John Wiley & Son, 1978), 20.

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม โดยศึกษาภารกิจการนิเทศตามแนวคิดของกลิคแมน และคณะ (Glickman and others) ประกอบด้วยภารกิจการนิเทศห้าด้านคือ 1) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การพัฒนากลุ่ม 3) การพัฒนาวิชาชีพครู 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยนำมาประกอบกับการบริหารแบบวงจรคุณภาพสี่ขั้นตอนของ เดมมิ่ง (Deming) คือ การวางแผน (plan - P) การปฏิบัติ (do - D) การตรวจสอบ (check - C) และการปรับปรุงแก้ไข (act - A) โดยศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม ในปีการศึกษา 2546 ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Mary Walton , The Deming Management Method (London : W.H. Allen & Co.Plc, 1989), 84.

: Carl D. Glickman and others, SuperVision and Instructional Leadership : A Developmental Approach, 5th ed. (Boston : Allyn and Bacon, 2001), 443.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับคำสำคัญต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยาม ขอบเขตหรือความหมายของคำศัพท์เฉพาะต่างๆ ไว้ดังนี้

การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพ หมายถึง กระบวนการทำงานของผู้บริหารที่ทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพด้วยการปฏิบัติการกิจของผู้นิเทศตามแนวคิดของ กลิคแมน และคณะ (Glickman and others) ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้านคือ 1) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การพัฒนากลุ่ม 3) การพัฒนาวิชาชีพครู 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยนำวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming) ที่เรียกว่าวงจรเดมมิ่ง (Deming's cycle) ประกอบด้วย การวางแผน (plan – P) การปฏิบัติ (do – D) การตรวจสอบ (check – C) และการปรับปรุงแก้ไข (act – A) มาใช้ในการปฏิบัติงานนิเทศทั้ง 5 ด้าน ในแต่ละด้านจะมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน เป็นการทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และทำการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุและกำหนดวิธีดำเนินการ 2) การปฏิบัติ เป็นการหาความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการและการดำเนินการต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไว้ พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลจากการปฏิบัติตามแผน 3) การติดตามประเมินผล เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และ 4) การดำเนินการต่อหรือปรับปรุงแก้ไข เป็นการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ต่อไป หรือการนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาดั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษาตอนต้นตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเดิมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาสาระสำคัญเกี่ยวกับ

- 1) การนิเทศการศึกษา
- 2) ภารกิจงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน
- 3) การปฏิบัติภารกิจ
- การนิเทศตามวงจรคุณภาพ และ
- 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

การนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการจัดการศึกษา รวมทั้งเป็นงานที่สำคัญสำหรับการบริหาร ซึ่งการบริหารงานที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีกระบวนการนิเทศที่ดีด้วย ดังนั้นผู้บริหารการศึกษา หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับความหมายของการนิเทศการศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดและทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้ สัจด์ อุทรานันท์¹ ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า คือ กระบวนการทำงานร่วมกับครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลอันสูงสุดในการเรียนของนักเรียน¹ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์² กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานและความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียนของนักเรียน² ดุสิต ทิวถนอม³ ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการบริการและวิธีการต่างๆ ที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

¹สัจด์ อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530), 12.

²วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, หลักการนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ : พรสิวารพิมพ์, 2536), 4.

โดยมีจุดประสงค์เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนและการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ³ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การทำงานสู่ความสำเร็จที่คาดหวัง⁴ เช่นเดียวกับที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เหมาะสมกับวัยและตามศักยภาพ⁵ แฮร์ริส (Harris) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอน คือ การที่บุคลากรกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อมุ่งให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในด้านการสอน ซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียนเป็นสำคัญ⁶ สำหรับกลิคแมนและคณะ (Glickman and the others) ให้ความหมายว่า เป็นเรื่องของงานกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน⁷

จากความหมายของการนิเทศการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศหรือผู้บริหารและผู้รับการนิเทศในอันที่จะส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

³ดุสิต ทิวถนอม, การนิเทศการศึกษา : หลักการและการปฏิบัติ (นครปฐม : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540), 4.

⁴กรมวิชาการ, คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา : การนิเทศ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540), 2.

⁵สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง : การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีระบบ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541), 51.

⁶Ben M. Harris, Supervisory Behavior in Education, 3rd ed. (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hall, 1985), 13-15.

⁷Carl D. Glickman and others, SuperVision and Instructional Leadership : A Developmental Approach, 5th ed. (Boston : Allyn and Bacon, 2001), 6.

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศศึกษามีจุดมุ่งหมายในการช่วยเหลือ หรือมุ่งที่จะพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพเพื่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ดังที่ กู๊ด (Good) กล่าวว่า เป็นการช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอน ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพและการพัฒนาตนเองในเรื่องการเลือกและปรับปรุงจุดประสงค์การสอน สื่อการสอน วิธีการสอนและการประเมินผลการเรียน⁸ และกวิน (Gwyn) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้คือ 1) เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจเด็กดียิ่งขึ้น 2) ช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ช่วยเหลือครูในการจัดหาและเลือกสื่อการสอน 4) ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงวิธีสอน 5) ช่วยสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู 6) ช่วยเหลือครูในการประเมินผลการเรียน 7) ช่วยกระตุ้นครูให้รู้จักประเมินผลการทำงานและความก้าวหน้าของตนเอง 8) ช่วยให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับผลสำเร็จ มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 9) ช่วยเหลือให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำไปใช้ได้เหมาะสม และ 10) เพื่อประชาสัมพันธ์การทำงานและความก้าวหน้าของโรงเรียนแก่ชุมชน⁹ ส่วน สัจด์ อุทรานันท์ ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ข้อ คือ 1) เพื่อพัฒนาคน 2) เพื่อพัฒนางาน 3) เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ และ 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ¹⁰ นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้ 1) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2) เพื่อแก้ปัญหาให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรของโรงเรียนในสังกัด ในการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร ให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 3) เพื่อพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีรูปแบบการเรียนการสอนและการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสม สอดคล้องกับ

⁸Carter V. Good, Dictionary of Education, 3rd ed. (New York : McGraw-Hill Book, 1973), 574.

⁹Minor J. Gwyn, Theory and Practice of Supervision (New York : Dodd & Mead Company, 1974), 27-31.

¹⁰สัจด์ อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2529), 7-8.

ความต้องการของท้องถิ่น 4) เพื่อพัฒนาบุคลากร โรงเรียนในสังกัดให้มีความรู้และประสบการณ์ อันจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนและสามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการดังกล่าว ได้ รวมทั้งให้มีขวัญกำลังใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ¹¹

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถ ในการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งยังสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา และช่วยให้ก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

ผู้บริหารกับงานนิเทศการศึกษา

ปัจจุบันงานนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งระบบและเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นผู้ที่มีส่วนสำคัญให้การ นิเทศศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพก็คือผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง ดังงานวิจัยของ อัดัมส์ และโบว์ (Adams and Bowie) พบว่าการนิเทศการศึกษาเป็นการทำงานที่ปรับปรุงคุณภาพการเรียน การสอน ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการให้บริการแก่ครู มิใช่เป็นผู้บังคับบัญชาครู¹² นอกจากนี้งานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่านที่ให้ข้อคิดเห็นในเรื่องนี้ เช่น สมศักดิ์ สายเทพ พบว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจ ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ และการดำเนินงานตาม ขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน¹³ นั่นคือการนิเทศภายในโรงเรียนต้องเป็นการดำเนินงานที่ บุคลากรในโรงเรียนนั้นๆ ช่วยเหลือกันเอง มีความคิดริเริ่ม ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน และ

¹¹สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ชุดฝึกอบรมศึกษานิเทศก์ สปอ./ก. เทคนิคและกระบวนการนิเทศ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2534), 12, อ้างถึงใน ปรีชา นิพนธ์พิทยา, มิติใหม่ : การนิเทศศึกษากับการพัฒนา (กรุงเทพฯ : ชีรพงษ์การพิมพ์, 2537), 9.

¹²Graoe L. Adams and Lucille Bowie, "How We Learn : Implication for Supervision," Education 78 (December 1976) : 211-212. อ้างถึงใน อ่ำไพ รัตนอารีกุล, "ความสัมพันธ์ระหว่าง การนิเทศการศึกษาภายในกับการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2530), 67.

¹³สมศักดิ์ สายเทพ, "การศึกษาสภาพการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศ การศึกษาและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), ข- ค.

แก้ปัญหาาร่วมกัน เมื่อการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมีลักษณะเช่นนี้แล้ว ผู้นิเทศจากภายนอกก็ลดความจำเป็นและบทบาทในการนิเทศภายในโรงเรียนลง ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเพราะเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหาร ในการบริหารงานนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในโรงเรียนควบคู่ไปด้วยบุคลากรเหล่านั้นจึงจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นการที่ผู้บริหารดำเนินการนิเทศการศึกษาควบคู่ไปด้วยกับการบริหารแล้ว อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารคนนั้นปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างสมบูรณ์ การที่โรงเรียนจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับทำให้ความสนใจและการเอาใจใส่ของผู้บริหารในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นสำคัญ เพราะโดยหลักการของการนิเทศการศึกษาแนวใหม่นั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการจัดการนิเทศการศึกษาต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ผู้บริหารอาจมอบหมายให้คณะทำงานทำหน้าที่แทนได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้การสนับสนุนการบริการวัสดุครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ครู มีการวางแผนการทำงานร่วมกันกับครู สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ครู รวมทั้งให้คำปรึกษาแก่ครูทุกคน¹⁴ เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีฐานะเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ จึงควรมีคุณสมบัติดังนี้ 1) ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน 3) ร่วมกันคณะครูวางแผนโครงการนิเทศภายในโรงเรียนที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนปฏิบัติการของโรงเรียนด้วยและ 4) ให้การสนับสนุน ประสานงาน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้ครู เพื่อพัฒนาครู โดยการติดตามและประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนด้วย¹⁵ และ วรณี บันเทิง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูผู้สอนในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้การนิเทศภายในเกิดประสิทธิภาพ¹⁶ นับว่าสอดคล้องกับแนวคิดของเนกเลีย และอีแวนส์ (Neagley and Evans) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันใน

¹⁴สังต์ อุทรานนท์, การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ, 62-63.

¹⁵สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร, รายงานการวิจัยแผนงานและเผยแพร่การศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักงานการศึกษา, 2531), 15-16.

¹⁶วรณี บันเทิง, “องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2531), ฅ-ง.

การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ต้องจัดให้มีการวัดผลและประเมินผลโครงการนิเทศภายในของโรงเรียน มีการตั้งคณะผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนและใช้ประโยชน์จากคณะครู นอกจากนี้ต้องอำนวยความสะดวกให้คณะครูในการทำงาน รวมทั้งช่วยให้มีการพัฒนาการศึกษาในชุมชนโดยการพัฒนาคู่มือประจำการของโรงเรียน¹⁷ ในเรื่องเดียวกันนี้ เจอรัน (Jeran) ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถด้านการจัดการในการทำงาน รู้จักจัดกลุ่มในการทำงาน และประเมินผลในการทำงาน ทั้งที่เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม รวมทั้งต้องมีการพบปะเพื่อนครูเป็นประจำ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาในการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารควรเป็นผู้ริเริ่มในการปรับปรุงและแนะนำเทคนิควิธีการสอนต่างๆ ด้วย¹⁸ นอกจากนี้ ลูซิโอ และแมคเนล (Lucio and McNeil) ได้เสนอแนะหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้ คือ ต้องมีการวางแผนร่วมกับคณะครูและให้คำปรึกษาแก่ครูทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่มในการกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้บริการและประสานงานในการทำงาน รวมทั้งการทำวิจัยเพื่อเผยแพร่ให้ครูนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยครูมีส่วนร่วมในการทำงาน¹⁹ เพราะผู้บริหารโรงเรียนอาจเรียกได้ว่าเป็นศึกษานิเทศก์ของโรงเรียนอีกตำแหน่งหนึ่ง เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่ควบคู่ไปด้วยในขณะเดียวกัน โดยไม่สามารถแยกจากกันได้ นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้วในเรื่องเดียวกัน กลิคแมน (Glickman) พบว่าคุณสมบัติที่ควรมีของผู้บริหารโรงเรียนในการที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการนิเทศภายในนั้นต้องมีสิ่งต่อไปนี้คือ ความรู้ การมีทักษะเชิงปฏิสัมพันธ์ และทักษะเชิงเทคนิควิธี²⁰ สำหรับ สุจริต เพียรชอบ ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบในด้านการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้คือ 1) ช่วยครูแต่ละคนในการทำการสอนให้ได้ผลดี แก้ปัญหาของครูแต่ละคนทั้งในด้านการสอนและส่วนตัว นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมให้ครูแต่ละคนมีความเจริญงอกงามในอาชีพอีกด้วย 2) เป็นผู้ประสานงานและให้บริการแก่ครูทุกๆ คน

¹⁷Losal L. Neagley and Dean N. Evans, Handbook for Effective Supervision of Instruction, 3rd ed. (Englewood Cliffs New Jersey : Prentice-Hall, 1964), 105-106.

¹⁸Daniel Jeran, "Role Expectation of Elementary School Supervisor in Open Space Schools Which Emphasize Team Teaching and Individualized Instruction," Dissertation Abstracts International 36, 2 (August 1975) : 694-695-A.

¹⁹William H. Lucio and John D. McNeil, Supervision in Thought and Action (New York : McGraw-Hill, 1979), 23-25.

²⁰Carl D. Glickman and others, SuperVision and Instructional Leadership : A Developmental Approach, 5th ed. (Boston : Allyn and Bacon, 2001), 9.

ในด้านการสอน คือต้องช่วยเหลือครูทั้งในด้านเนื้อหาที่จะสอน วิธีสอน การใช้อุปกรณ์ การจัดกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการวัดผลการสอน 3) ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูในทุกโอกาส คือสามารถให้คำปรึกษาแนะนำชี้แจงหรือชี้แหล่งวิทยากรที่เหมาะสมให้แก่ครู และ 4) ประเมินผลการเรียนการสอนและโปรแกรมของโรงเรียนทั้งหมดเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น²¹

การนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจอย่างหนึ่งที่โรงเรียนควรจัดให้มีขึ้นเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ตระหนักในความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษามาโดยตลอด จึงได้กำหนดนโยบายและมาตรการให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดยคาดหวังว่าเมื่อโรงเรียนประถมศึกษาทุกโรงเรียนจัดระบบการนิเทศได้แล้ว จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การแจ้งนโยบายและมาตรการดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ดำเนินการมาตั้งแต่ช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 6 ระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา (พ.ศ. 2530-2534) ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) และต่อเนื่องมาถึงช่วงของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เพื่อให้การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด และสอดคล้องกับหลักการประกันคุณภาพ คือมุ่งให้เกิดการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ด้วยการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจึงได้กำหนดมาตรฐานการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่โรงเรียนควรดำเนินการและใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการคือ 1) โรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในอย่างชัดเจน ผู้รับผิดชอบมีความเข้าใจขอบข่ายงานและความรับผิดชอบในงานของตน 2) โรงเรียนจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการวางแผนการนิเทศ 3) โรงเรียนมีการวางแผนการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน 4) โรงเรียนดำเนินการตามแผนการนิเทศที่วางไว้ และ 5) โรงเรียนประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบและนำผลการประเมิน

²¹ สุจริต เพียรชอบ, อ่างถึงใน ชารี มณีศรี, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ : โสภณการพิมพ์, 2538), 22.

มาปรับปรุงการนิเทศของโรงเรียน²² ในปีการศึกษา 2541 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดนโยบายการนิเทศ 100% เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาการปฏิบัติงานนิเทศโดยมุ่งหวังให้หน่วยงานและโรงเรียนทุกแห่งได้รับการนิเทศและพัฒนาอย่างทั่วถึงต่อเนื่องและมีคุณภาพ²³ และในปีงบประมาณ 2542 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ปรับแนวคิดการพัฒนาการนิเทศการศึกษาสู่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นภารกิจที่ระบุไว้ในมาตรา 44 ทั้งนี้เพื่อให้ผู้นิเทศและผู้ที่มีบทบาททางการนิเทศการศึกษาได้ปรับแนวคิดและเตรียมการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยนำหลักการนิเทศเพื่อส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในมาใช้ โดยสรุปคือ 1) การมุ่งเน้นคุณภาพนักเรียน 2) ร่วมคิด ร่วมดำเนินการ 3) ใช้วิธีดำเนินการที่หลากหลาย และ 4) สร้างขวัญและกำลังใจซึ่งกันและกัน โดยมีลักษณะการนิเทศดังนี้ 1) การนิเทศจากภายนอกโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศให้การแนะนำช่วยเหลือ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติงานกับโรงเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในด้านการใช้และการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนามาตรฐานโรงเรียน การประกันคุณภาพภายใน ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามความต้องการของโรงเรียน โดยผู้รับผิดชอบการนิเทศจากภายนอก ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา ศึกษาพิเศษ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในชุมชน 2) การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพนักเรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม โดยผู้ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการนิเทศ ครูหัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ และครูที่ได้รับมอบหมาย²⁴

²²สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือการดำเนินการโครงการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2535-2539 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2535), 21-23.

²³สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, เอกสารการพัฒนาการนิเทศการศึกษา การนิเทศ 100 % โครงการพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา ปีงบประมาณ 2542 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542), 27.

²⁴สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การนิเทศเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2543), 13.

โดยสรุป ความสำเร็จของการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ขึ้นอยู่กับผู้บริหารทุกระดับที่จะร่วมกันแก้ปัญหาและสนับสนุนให้การดำเนินการนิเทศเกิดการพัฒนาอย่างจริงจังเพราะถือได้ว่า การนิเทศเป็นภารกิจที่สำคัญในงานด้านการบริหาร

ภารกิจการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนมีภารกิจและความรับผิดชอบในการบริหาร การวางแผนดำเนินงานของโรงเรียน มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงภารกิจหรืองานเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้ แฮร์ริส (Harris) ได้กำหนดไว้ว่างานหลักที่สำคัญในการนิเทศศึกษามี 10 ประการ คือ 1) งานพัฒนาหลักสูตร เป็นการออกแบบหลักสูตรหรือปรับปรุงหลักสูตรที่จะนำมาใช้โดยคำนึงถึงเวลา สถานที่และรูปแบบในการจัดการเรียนการสอน การสร้างคู่มือหลักสูตร การกำหนดมาตรฐานทางวิชาการ แผนการสอนและกำหนดบทเรียน 2) งานจัดการเรียนการสอน เป็นการจัดทำแผนงาน เพื่อนำหลักสูตรไปใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน บุคลากร อาคารสถานที่ และสื่อการสอนโดยคำนึงถึงเวลาและจุดประสงค์ของการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ขอบข่ายของงานนี้ได้แก่ การจัดชั้นเรียน การจัดตารางสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดครูเข้าสอน 3) งานจัดบุคลากร เป็นการคัดเลือกผู้สอนให้เหมาะสมกับการสอนดำเนินการตามกระบวนการสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ 4) งานจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นการออกแบบและการจัดเตรียมเครื่องอำนวยความสะดวกสำหรับการสอน การพิจารณาในเรื่องของเครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม 5) งานจัดวัสดุอุปกรณ์ เป็นการคัดเลือกและหาสื่อการสอนที่เหมาะสมกับหลักสูตรที่กำหนด ประกอบด้วย การตรวจสอบ การประเมินค่า การออกแบบ และวิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้สื่อการสอนที่เหมาะสม 6) งานการฝึกอบรมครูประจำการเป็นการวางแผนและจัดประสบการณ์ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูผู้สอน ได้แก่ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษา การจัดทัศนศึกษาและการฝึกอบรม 7) งานปฐมนิเทศครูใหม่ เป็นการจัดให้คณะทำงานได้รับทราบข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นต่องานที่รับผิดชอบตามที่กำหนด ได้แก่ การจัดครูที่มาจากใหม่ให้คุ้นเคยกับสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อนร่วมงานและชุมชน ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร 8) งานจัดบริการพิเศษเกี่ยวกับการสอน เป็นการให้บริการเพื่อให้ความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ได้แก่ การพัฒนานโยบายการจัดลำดับความสำคัญ และการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบุคลากรเพื่อให้บรรลุผลสูงสุดระหว่างการบริหารจัดให้กับเป้าประสงค์ในการสอนของโรงเรียน 9) งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นการจัดเตรียม

ข่าวสารข้อมูลต่างๆ ในเนื้อหาที่สอนไปสู่ชุมชน และนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุมชนมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าชุมชนและการจัดการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ต่อกัน 10) งานประเมินผลการสอนเป็นการวางแผนการจัดสรร การใช้กระบวนการ การใช้การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และการแปลผลเพื่อตัดสินใจพัฒนาการสอน²⁵ และ สัจด์ อุทรานันท์ ได้กำหนดขอบเขตงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนออกเป็น 2 ประเภท คือ งานหลักและงานสนับสนุนงานวิชาการ 1) งานหลัก เป็นงานสำคัญที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติประกอบด้วย 1.1) หลักสูตรได้แก่ การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น การสร้างหลักสูตรเพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่น การจัดทำแผนการสอน ตารางสอน จัดชั้นเรียน จัดครูเข้าสอน การผลิตสื่ออุปกรณ์การสอน และการจัดกิจกรรมในหลักสูตร 1.2) การเรียนการสอนได้แก่ การพัฒนาเทคนิควิธีการสอน เทคนิคในการจัดกิจกรรมการสอน การใช้สื่อและอุปกรณ์การสอน 1.3) การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนได้แก่ การสร้างข้อทดสอบ วิธีการวัดและประเมินผล งานทะเบียนวัดผล และรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน 2) งานสนับสนุนวิชาการเป็นงานสนับสนุนหรือส่งเสริมให้งานหลักดำเนินไปอย่างมีคุณภาพซึ่งอาจจะจัดให้มีการนิเทศเพื่อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ 2.1) งานที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ ได้แก่ การใช้ประโยชน์จากบริเวณโรงเรียน การใช้อาคารเรียน ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการในวิชาต่างๆ 2.2) งานธุรการ การเงิน ได้แก่ การปฏิบัติงานธุรการ การเงิน และพัสดุ 2.3) งานกิจกรรมนักเรียน ได้แก่ การจัดกิจกรรมนักเรียน การบริการด้านสุขภาพอนามัย โครงการอาหารกลางวัน 2.4) งานสัมพันธ์กับชุมชน ได้แก่ การศึกษาเกี่ยวกับชุมชน การบริการชุมชน งานสมาคมและผู้ปกครอง²⁶ ส่วน กลิคแมน และคณะ (Glickman and others) ได้กล่าวถึงงานของผู้นิเทศ หรือผู้บริหารที่จะสามารถนำไปช่วยให้ครูเกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (direct assistance to teachers) เป็นงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับตัวต่อตัวกับครูเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน 2) การพัฒนากลุ่ม (group development) เป็นงานจัดหาโอกาสการเรียนรู้ให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอน ให้มีส่วนร่วมได้ร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียน และพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม 3) การพัฒนาวิชาชีพครู (professional development) เป็นงานจัดหาโอกาสให้ครูได้ฝึกอบรมพัฒนาทักษะความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งให้ครูได้พัฒนากิจกรรมเกี่ยวกับวิชาชีพ เพื่อปรับปรุงการสอน 4) การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development) เป็นงานพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเนื้อหาสาระในบทเรียน การวางแผนการเรียนการสอน และการจัด

²⁵ Ben M. Harris, *Supervisory Behavior in Education*, 10-12.

²⁶ สัจด์ อุทรานันท์, *การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ*, 121-124.

วัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการสอน และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) เป็นงานจัดหาวิธีการให้ครูได้ประเมินผลการสอนของตนเองว่า สามารถปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้นจริงหรือไม่²⁷

จากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวมานั้น มีบางส่วนที่แตกต่างกันบ้าง แต่ส่วนใหญ่จะเสนอแนวคิดไว้ในทำนองเดียวกัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการปฏิบัติการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ กลิคแมนและคณะ (Glickman and others) ซึ่งแบ่งภารกิจการนิเทศออกเป็น 5 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (direct assistance to teachers) เป็นงานเกี่ยวกับการสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูโดยตรงในการปรับปรุงการสอนในชั้นเรียน ตลอดจนแนะนำผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ครู ซึ่งกลิคแมนและคณะ (Glickman and others)²⁸ ได้กล่าวถึงรายละเอียดของงานนิเทศภายในโรงเรียนในด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงไว้ดังนี้

1. การสังเกตการสอนโดยใช้วิธีการตามโครงสร้างของงานนิเทศแบบคลินิก ซึ่งมีโครงสร้างที่แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้ 1) การประชุมปรึกษาก่อนการสังเกตการสอน (preconference with teacher) 2) การสังเกตการสอน (observation of classroom) 3) วิเคราะห์และการแปลผลการสังเกตการสอนและกำหนดวิธีการประชุม (analyzing and interpreting observation and determining conference approach) 4) การประชุมหลังการสังเกตการสอน (postconference with teacher) และ 5) การประชุมวิพากษ์พฤติกรรมนิเทศทั้ง 4 ขั้นตอน (critique of previous four steps)

โกลด์แฮมเมอร์ และคณะ (Goldhammer and others)²⁹ ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิกไว้ 9 ประการคือ 1) การนิเทศแบบคลินิก คือเทคโนโลยีสำหรับปรับปรุงการเรียนการสอน 2) เป็นการสอดแทรกเข้าไปในกระบวนการเรียนการสอนอย่างซ้ๆ 3) เป็นการมุ่งเน้นเป้าประสงค์ตามความต้องการของโรงเรียนและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียน 4) เป็นการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพระหว่างครูและผู้นิเทศ 5) การนิเทศแบบคลินิกต้องการความไว้วางใจซึ่งกันและกันในระดับสูงเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจ การสนับสนุนและความผูกพันต่อการพัฒนา 6) เป็นการทำงานอย่างเป็นระบบภายใต้ความยืดหยุ่นและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 7) เป็นการสร้างสรรคผลงานที่เชื่อมโยงช่องว่างระหว่าง

²⁷ Carl D. Glickman and others, SuperVision and Instructional Leadership : A Developmental Approach, 15th ed. (Boston : Allyn and Bacon, 2001), 12.

²⁸ Ibid, 316.

²⁹ Ibid.

ความจริงกับอุดมคติ 8) เป็นการสมมุติว่าผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์การเรียนการสอน การเรียนรู้และการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกันและ 9) การนิเทศแบบคลินิกต้องการทั้ง การฝึกอบรมก่อนประจำการของผู้นิเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคนิคการสังเกต และต้องการข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับวิธีการที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้ปฏิบัติการนิเทศ

2. การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เนื่องจากโรงเรียนบางแห่งมีครูจำนวนมากและผู้บริหารหรือผู้นิเทศไม่มีเวลาพอในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพเกี่ยวกับทักษะในการสังเกต การให้คำปรึกษา โดยที่ผู้นิเทศคอยเป็นผู้ฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำแผน การใช้เวลาและการแก้ไขปัญหา ก็จะทำให้ครูสามารถช่วยเหลือกันได้ง่าย

ซัชวี่ เถาว์ชาลี ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนไว้ดังนี้

1) การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนเป็นการเพิ่มทักษะในวิชาชีพครูของครูผู้สอน 2) เป็นการเพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์การสอนของตน 3) ทำให้ครูมีความเข้าใจในการสอนของตนเองและเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น 4) ครูมีความสามารถและใช้ยุทธวิธีการสอนที่หลากหลาย 5) ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถสูงขึ้น ทำงานประสบความสำเร็จมากขึ้น 6) ครูมีความสัมพันธ์ทางวิชาการมากยิ่งขึ้น 7) ทำให้ครูสอนนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น 8) การปรับปรุงการสอนของครูจะทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น 9) ทำให้ครูผู้สอนมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น 10) บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ 11) บรรยายภาศในโรงเรียนเป็นไปในทางบวก³⁰ นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการจัดการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรขยายความคิดในการที่ครูจะได้นำแนวความคิดนั้นไปปฏิบัติ 2) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนแก่ครูที่จะดำเนินการนิเทศภายในแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน 3) ผู้บริหารควรช่วยครูแบ่งเบาภาระโดยการสอนแทนหรือหาผู้มาสอนแทนครู เมื่อครูต้องทำกิจกรรมการนิเทศ 4) ผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้นิเทศคนหนึ่งด้วย 5) อำนวยความสะดวกโดยการจัดหาทรัพยากรและจัดเวลาเพื่อนิเทศ 6) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ทดลองการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน 7) ควรให้กำลังใจแก่ครูผู้สอน 8) ผู้บริหารควรตั้งงบประมาณจำนวนหนึ่งเพื่อการนี้โดยเฉพาะ 9) ผู้บริหารควรบรรจุเรื่องการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนไว้ในวาระการประชุมทุกครั้งเพื่อให้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญและจะได้นำไปปฏิบัติจริง และลัดดา สุวรรณกุล ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน คือให้การสนับสนุนด้วยการช่วยจัดระบบ ปรับตารางสอน เข้าสอน

³⁰ซัชวี่ เถาว์ชาลี, “เพื่อนนิเทศเพื่อนการเรียนแบบร่วมมือกัน,” โครงการประชุมฝึกอบรม มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม 26-27 กรกฎาคม 2536, 11-12.

แทนในโอกาสที่ครูต้องทำกิจกรรมเพื่อนนิเทศเพื่อนในกรณีที่ปรับเวลาไม่ทัน ควรอำนวยความสะดวกอื่นๆ และให้กำลังใจครู³¹

3. วิธีการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงแบบอื่นๆ การนิเทศแบบคลินิกและการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เป็นวิธีการนิเทศที่ใช้กันแพร่หลาย เพื่อช่วยเหลือครูโดยตรงในโรงเรียน แต่ก็มีวิธีการอื่นๆ ที่จะสามารถให้ความช่วยเหลือครูได้อีกหลายวิธีเช่น 1) การสอนแบบสาธิต 2) การสอนร่วมกัน 3) การช่วยเหลือด้านทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ 4) การช่วยเหลือในการประเมินผลนักเรียน 5) การแก้ปัญหา³² เป็นต้น

การใช้ยุทธวิธีในการให้ช่วยเหลือครูโดยตรงจากหลายๆ วิธีดังกล่าวให้บังเกิดผลสำเร็จได้นั้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้นิเทศที่จะพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้น และหลักการร่วมที่จะทำให้การช่วยเหลือครูโดยตรงบรรลุผล คือ การประสานความร่วมมือที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การนิเทศ การดำเนินงานได้ตามแผน การประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ³³

จึงเห็นได้ว่า การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการสอนของครู ซึ่งจะพบว่าครูในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการสอนอย่างสูง มักจะได้รับความช่วยเหลือโดยตรงจากผู้บริหารหรือผู้นิเทศซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ บัณฑิตเสาวคนธ์ ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติภารกิจการนิเทศ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงอยู่ในระดับมาก³⁴

³¹ลัดดา สุวรรณกุล, “ถามตอบ เพื่อความรู้เรื่อง “เพื่อนนิเทศเพื่อน” ในเอกสารประกอบการสอนรายวิชา 461 301 การนิเทศการศึกษา (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), 2.

³²Carl D. Glickman and others, SuperVision and Instructional Leadership : A Developmental Approach. 5th ed. (Boston : Allyn and Bacon, 2001), 326-327.

³³อรสา ห้อยระย้า, “สมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติภารกิจการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), 80.

³⁴บัณฑิต เสาวคนธ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจการนิเทศกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), 42.

การพัฒนา กลุ่ม (group development) เป็นงานเกี่ยวกับการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียน การทดสอบความรู้รวมทั้งทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และเป็นการศึกษาให้ครูรู้จักทำงานกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

อุทัย บุญประเสริฐ กล่าวว่า การพัฒนา กลุ่มหรือพัฒนาทีมงาน เป็นการเสริมความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านวิชาการให้ครูผู้สอนหรือผู้เกี่ยวข้องกับการสอน ก่อนที่จะจัดให้มีการพัฒนา กลุ่ม ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องต้องหาคำตอบให้ได้ก่อนว่า ทำไมต้องพัฒนา กลุ่มหรือทีมงาน ควรมีการวางแผนและดำเนินการอย่างไร ผลหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาควรทำอย่างไร การพัฒนา กลุ่มจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องที่จะร่วมมือกันดำเนินการให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนารูปแบบที่กำหนดไว้ ส่วนผลที่จะได้รับควรจะเป็นการเสริมความรู้เพื่อปรับปรุงการสอนของครูซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียน³⁵ ซึ่งการพัฒนา กลุ่มให้ประสบความสำเร็จนั้น กลิคแมนและคณะ (Glickman and others) กล่าวว่า มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้ 1) สังเกตพฤติกรรม 2) การเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำในกลุ่ม 3) การจัดการกับสมาชิกที่ทำหน้าที่ไม่ถูกต้อง 4) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 5) การเตรียมการประชุม 6) การจัดการเกี่ยวกับกลุ่มขนาดใหญ่³⁶ ในกรณีที่กลุ่มมีจุดหมายร่วมกัน มีความสามัคคีกันจะมีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นกลุ่มที่จะปฏิบัติงานได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินการอย่างราบรื่น จึงต้องการผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญ โดยผู้นำต้องคำนึงถึงปัจจัยที่จะทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ การคัดเลือกวิธีการที่ชัดเจนสำหรับการตัดสินใจเป็นกลุ่ม มีความสามารถจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง การใช้ความขัดแย้งสร้างข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม

องค์ประกอบของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ทักษะในการทำงานกลุ่มเพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาคือการเรียนการสอน นับว่าเป็นงานสำคัญงานหนึ่งของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเบลล์ (Bales)³⁷ กล่าวว่า กลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 มิติ คือ

³⁵อุทัย บุญประเสริฐ, กลุ่มสัมพันธ์และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532), 66.

³⁶Glickman and others, SuperVision and Instructional Leadership : A Developmental Approach,334.

³⁷Bales, quoted in Glickman and others, SuperVision and Instructional Leadership A Developmental Approach, 335-336.

1. มิติมุ่งงาน (task dimension) งานของกลุ่มจะประสบผลสำเร็จได้ต้องให้สมาชิกทราบถึงจุดประสงค์ของกลุ่มและมีการวางแผนร่วมกันภายในกลุ่ม และเมื่อทำงานเสร็จแล้วต้องมีการประเมินผลทุกครั้ง

2. มิติมุ่งคน (person dimension) ผู้นำกลุ่มที่ดีต้องรู้จักการมีปฏิสัมพันธ์และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ร่วมงาน แสดงออกถึงความห่วงใยให้การยกย่องนับถือสมาชิกกลุ่ม มีความเข้าใจและรู้สึกเห็นอกเห็นใจในความรู้สึกของผู้อื่น

จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำกลุ่มจะต้องมุ่งทั้งงานและมุ่งทั้งคน กลุ่มที่มีแต่งานเพียงอย่างเดียวบรรยากาศจะเครียด ไม่มีน้ำใจต่อกัน กลุ่มที่มุ่งแต่คนเพียงอย่างเดียว บางครั้งผลงานจะไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร

บาส (Bass) ให้แนวคิดว่า ประสิทธิภาพของกลุ่มจะเกิดขึ้นได้โดยมีลักษณะดังนี้คือ ความผสมกลมกลืนที่เพิ่มขึ้นในขณะที่ความขัดแย้งหมดไป ความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนอง ความสอดคล้องที่ชัดเจนระหว่างความสัมพันธ์ที่คาดหวังและที่เป็นจริงในหมู่สมาชิก³⁸

บทบาทที่เกี่ยวกับงานของสมาชิกกลุ่ม ในการพิจารณาบทบาทที่เกี่ยวกับงานของสมาชิกกลุ่ม ก่อนอื่นผู้นำกลุ่มจะต้องคิดว่าพฤติกรรมใดเป็นบทบาทที่มีอยู่แล้ว สมาชิกคนใดบ้างแสดงบทบาทด้านงาน หรือด้านบุคคลและพึงระลึกอยู่เสมอว่า บทบาทที่เกี่ยวกับงานและบทบาทเกี่ยวกับบุคคลคือ การทำงานของกลุ่ม ส่วนบทบาทหรือพฤติกรรมอย่างอื่นเรียกว่า เป็นบทบาทที่ไม่มีผลงาน ซึ่ง กลิคแมน และคณะ (Glickman and others)³⁹ ได้ให้รายละเอียดของบทบาทที่เกี่ยวกับงาน บทบาทเกี่ยวกับบุคคล และบทบาทอื่นๆ ในการทำงานของกลุ่ม ไว้ดังนี้

1. บทบาทที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้
 - 1.1 เป็นผู้ริเริ่ม เป็นผู้ช่วยเหลือเสนอความคิดเห็นในการอภิปรายถกเถียง
 - 1.2 เป็นผู้หาข้อมูลและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง
 - 1.3 เป็นผู้เสาะแสวงหาข้อคิดเห็นเพื่อให้ข้อเสนอแนะ
 - 1.4 เป็นผู้ให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือให้ประสบการณ์
 - 1.5 เป็นผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของกลุ่ม ว่ากลุ่มควรจะทำอย่างไร

³⁸Bernard M. Bass, Leadership Philosophy and Organizational Behavior (New York : Harper & Row, 1960), 45.

³⁹Glickman and others, SuperVision of Instructional Leadership : A Developmental Approach, 336-337.

- 1.6 เป็นผู้รวบรวมข้อเสนอแนะของคนอื่นแล้วอธิบายให้เข้าใจง่ายๆ ด้วยการยกตัวอย่าง
- 1.7 เป็นผู้ประสานงาน โดยเสนอให้เห็นความเชื่อมโยงของความคิดและข้อเสนอแนะ
- 1.8 เป็นผู้วิจารณ์และประเมินผลงานข้อเสนอของกลุ่มว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่
- 1.9 เป็นผู้เสียสละ ท่วมเท มุ่งให้กลุ่มสามารถตัดสินใจได้
- 1.10 เป็นผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการ คอยอำนวยความสะดวกในการทำงานของกลุ่ม
- 1.11 เป็นผู้บันทึกข้อเสนอแนะและข้อตกลงต่างๆ ของกลุ่ม

กลุ่มจำเป็นต้องมีบทบาทต่างๆ เหล่านี้เพื่อที่จะนำกลุ่มไปสู่การทำงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำอาจใช้รายการเหล่านี้ตรวจสอบดูว่าบทบาทใดบ้างที่กลุ่มยังไม่มี ซึ่งอาจต้องมีการมอบหมายบทบาทที่ขาดหายไป

2. บทบาทที่เกี่ยวข้องกับบุคคล มีดังนี้

- 2.1 เป็นผู้คอยแรงเร้า ยืนยัน สนับสนุน ยอมรับสมาชิกผู้อื่น
- 2.2 เป็นผู้เรียบง่าย มุ่งลดความแตกต่างระหว่างบุคคล ลดความตึงเครียดระหว่างสมาชิก มีอารมณ์ดี
- 2.3 เป็นผู้ประนีประนอม ยอมรับข้อเสนอของตัวเองเพื่อผลดีของกลุ่ม
- 2.4 ให้โอกาสคนอื่นได้แสดงความคิดเห็น ลดโอกาสของคนที่ถูกมากให้น้อยลง
- 2.5 เป็นผู้สร้างมาตรฐานของกลุ่ม สร้างความภูมิใจให้กลุ่ม โดยไม่ให้สมาชิกในกลุ่มยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรค
- 2.6 เป็นผู้ชอบสังเกตการณ์และให้ข้อคิดเห็น คอยดูการทำงานของกลุ่มบันทึกว่าใครพูดกับใคร ที่ไหน เมื่อไร
- 2.7 เป็นผู้คอยตอบ ยอมรับการตัดสินใจของกลุ่ม แม้ว่าตัวเองจะไม่ได้มีส่วนในการตัดสินใจนั้นอย่างแท้จริง

บทบาทเกี่ยวกับบุคคลทั้ง 7 ประการนี้ จะช่วยให้สมาชิกเกิดความคิดความพึงพอใจและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในกลุ่ม สมาชิกจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการประชุมการพูดคุยกับบุคคลอื่น ๆ และการแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มสามารถดำเนินกิจกรรมต่อไปได้

3. บทบาทที่ทำให้การทำงานไม่ได้ผล เป็นบทบาทที่ขัดขวางความก้าวหน้าของกลุ่มที่จะไปสู่เป้าหมายและทำให้ความสามัคคีกลมเกลียวของกลุ่มอ่อนแอลง มีดังนี้

- 3.1 เป็นผู้ก้าวร้าว โจมตีผู้อื่น ดูถูกสถานภาพและความรู้ของผู้อื่น
- 3.2 เป็นผู้ขัดขวาง มองเห็นข้อเสนอนั้นๆ และความคิดเห็นของผู้อื่นในแง่ลบ
- 3.3 เป็นผู้ยอมรับใช้กลุ่ม เพื่อสนองความต้องการของตนเอง
- 3.4 เป็นผู้ชอบระบายเรื่องส่วนตัว ใช้กลุ่มเป็นที่แสดงความรู้สึกส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงานของกลุ่ม
- 3.5 เป็นผู้ชอบทำตัวสบาย ๆ แสดงความไม่สนใจหรือเกี่ยวข้องกับทำงานของกลุ่ม
- 3.6 เป็นผู้ชอบข่ม ใช้ความเหนือกว่าควบคุมการอภิปราย ถกเถียง หรือบงการว่ากลุ่มควรทำอะไร
- 3.7 เป็นผู้คอยให้คนอื่นช่วยเหลือ และพยายามเรียกร้องขอความเห็นใจจากกลุ่ม
- 3.8 เป็นผู้ที่สนใจเฉพาะบางเรื่อง ไม่มีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของตนเอง ชอบอ้างแต่คำพูดของคนอื่น

ผู้นำกลุ่มจะต้องรับผิดชอบในการลดหรือขจัดบทบาทที่ไม่สร้างสรรค์นี้ให้น้อยลงหรือหมดไป ก่อนที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพของกลุ่ม

4. การปฏิบัติของผู้นำต่อสมาชิกที่ทำงานไม่ได้ผล กลุ่มประกอบด้วยบุคคลที่มีความแตกต่างกันมาร่วมกันทำงาน ผู้นำจึงต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติต่อสมาชิกของกลุ่มที่ทำงานไม่ได้ผล โดยมีกระบวนการดังนี้คือ 1) สังเกตสมาชิกแต่ละคน 2) ทำความเข้าใจให้ได้ว่าทำไมสมาชิกจึงทำงานไม่ได้ผล 3) สื่อสารกับสมาชิกเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านต่างๆ 4) สร้างกฎเกณฑ์บางอย่างสำหรับการปฏิบัติในอนาคต และ 5) ชี้แนะพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา⁴⁰

5. การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง ความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งที่ทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จเสมอไป กลุ่มที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ต่างก็มีความขัดแย้งภายในกลุ่มไม่น้อย กลุ่มจะตัดสินใจได้ต่อเมื่อมีข้อมูลและความคิดเห็นที่หลากหลายในการพิจารณา การห้ามความขัดแย้งจึงเป็นการจำกัดความสามารถในการตัดสินใจ ดังนั้นผู้นำจึงควรกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งและจัดการความขัดแย้งอย่างถูกต้องเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของกลุ่ม กระบวนการปฏิบัติต่อความขัดแย้งสำหรับผู้นำกลุ่มมีดังนี้ 1) ขอให้สมาชิกกลุ่มแสดงจุดยืนของเขาต่อข้อขัดแย้งนั้น 2) ขอให้สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มแสดงจุดยืนที่ขัดแย้งกับความคิดเห็นของผู้อื่น

⁴⁰ Ibid., 337-340.

3) สอบถามว่าสมาชิกแต่ละคนยังมีข้อขัดแย้งอีกหรือไม่ 4) ถามถึงจุดยืนของเขาว่าทำไมจึงยึดมั่นในจุดนั้น และ 5) สอบถามสมาชิกคนอื่นๆ ของกลุ่ม ถ้าหากมีจุดที่สามารถเป็นการสังเคราะห์ ถัดกันกรอง ประนีประนอม หรืออยู่เหนือความขัดแย้ง⁴¹

6. การจัดเตรียมการประชุม กลุ่มจะสามารถดำเนินงานได้ง่ายขึ้น ถ้าผู้นำมีการเตรียมการที่ดี ซึ่งการเตรียมการนั้นรวมถึงการกำหนดวาระการประชุม การร่างคำถามในการถกเถียงกันไว้เป็นแนวทาง และกำหนดขั้นตอนสำหรับการมีส่วนร่วมของกลุ่มขนาดใหญ่⁴²

7. กระบวนการในการมีส่วนร่วมของกลุ่มขนาดใหญ่ ในกลุ่มขนาดเล็กที่มีจำนวนสมาชิกน้อย ทุกคนจะมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของกลุ่มในขณะที่กลุ่มขนาดใหญ่ โอกาสที่ทุกคนจะมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทำได้ยากถ้าผู้นำต้องการให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจริงๆ แล้ว จะต้องมีการวางแผนอย่างรัดกุมในการใช้วิธีการต่างๆ เช่น การใช้คะแนนเสียงส่วนใหญ่ ประชามติ หรือใช้ตัวแทนกลุ่มย่อย⁴³

การพัฒนากลุ่มให้มีประสิทธิภาพนั้น เป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่จะทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีความรู้พื้นฐานในการพัฒนากลุ่ม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการเลือกวิธีการตัดสินใจและใช้ความสามารถในการจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง การแก้ปัญหาความขัดแย้ง สร้างข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเลือกใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม

การพัฒนาวิชาชีพครู (professional development) เป็นงานเกี่ยวกับการเสริมความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านวิชาการให้แก่ครูผู้สอน รวมทั้งการให้โอกาสครูในการรับรู้เกี่ยวกับการลงโทษ การสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของโรงเรียน ซึ่งเป้าหมายหลักในการพัฒนาวิชาชีพครูก็คือ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งกลิคแมนและคณะ (Glickman and others)⁴⁴ ได้กล่าวถึงสาระสำคัญและรายละเอียดของการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ดังนี้ คือ

⁴¹Ibid., 344-345.

⁴²Ibid., 348-350.

⁴³Ibid., 350-355.

⁴⁴Glickman and others, SuperVision and Instructional Leadership : A Developmental Approach, 363-365.

1. การให้บริการบนพื้นฐานของครูแต่ละคน ในการกำหนดหัวข้อที่จะจัดโปรแกรม การพัฒนาวิชาชีพครู มีหลายวิธีที่ผู้นิเทศสามารถนำมาพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อต่างๆ เทคนิควิธีการเหล่านี้ได้แก่ การสังเกตและการฟัง การใช้แบบสำรวจปลายเปิด การใช้แบบตรวจสอบและจัดลำดับรายการ การใช้เทคนิคเดลฟาย เป็นต้นซึ่งการใช้เทคนิคต่างๆ ที่กล่าวมานี้ จะเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพครู ที่จะกำหนดหัวข้อในการจัดอบรมได้เป็นอย่างดี

2. รูปแบบกิจกรรมและวิธีการต่างๆ ในการพัฒนาวิชาชีพครู นอกจากวิธีการแบบเดิมๆ ที่มีการอภิปราย การให้คำปรึกษา การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ นั้น ยังมีกิจกรรมและวิธีการใหม่ๆ ที่เหมาะสมอีกหลายกิจกรรม เช่น

2.1 โปรแกรมติดตามช่วยเหลือและให้คำแนะนำ (Mentoring programs) เป็นการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครู โดยครูที่มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถพิเศษ ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำครูบรรจุใหม่โดยมุ่งให้ความช่วยเหลือแนะนำอย่างต่อเนื่องเป็นรายบุคคล

2.2 โปรแกรมการพัฒนาทักษะ (Skill-development programs) มีลักษณะเป็นการประชุมปฏิบัติการหลายๆ ครั้งเป็นเวลาหลายเดือน มีการช่วยเหลือแนะนำระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ ช่วยให้ครูสามารถถ่ายโยงทักษะที่ได้รับมาจากการฝึกอบรมไปใช้จริงในห้องเรียน

2.3 ศูนย์รวมครู (Teacher centers) เป็นสถานที่ที่ครูสามารถมาพบปะปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะการสอน การวางแผนทางนวัตกรรม หรือการรวบรวมและการสร้างสื่อการเรียนการสอน

2.4 การสัมมนาครู (Teacher institutes) เป็นลักษณะในการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์แบบเข้มร่วมกันเฉพาะเรื่องของคุณครู เฉพาะทักษะหรือเรื่องที่ยากหรือซับซ้อนเป็นเวลาติดต่อกันหลายวันหรือหลายสัปดาห์

2.5 การให้การสนับสนุนโดยกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (Collegial support groups) เป็นลักษณะที่ครูในโรงเรียนเดียวกันปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ร่วมกันทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ทางด้านการสอน หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.6 การจัดเครือข่ายการปฏิบัติงาน (Networks) เป็นลักษณะที่ครูจากโรงเรียนต่างๆ ร่วมกันแลกเปลี่ยนข้อมูล สาระความรู้ซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจกันและมีความสำเร็จต่างๆ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้โดยเครือข่ายเชื่อมโยงทางคอมพิวเตอร์ จดหมายข่าว โทรสาร หรือการจัดสัมมนาและจัดประชุมร่วมกันเป็นครั้งคราว

2.7 ผู้นำครู ครูผู้นำ หรือครูวิทยากรแกนนำ (Teacher leadership) เป็นลักษณะที่ครูมีส่วนร่วมในการเตรียมเป็นผู้นำ และการช่วยเหลือครูคนอื่นๆ โดยแสดงบทบาทผู้นำในด้าน

ต่างๆ เช่น เป็นผู้นำเสนอการฝึกอบรมปฏิบัติการ ครูผู้ประสานงานเป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้นำด้านการสอน เป็นนักพัฒนาหลักสูตร เป็นต้น ครูที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำนั้น ไม่เพียงแต่ช่วยเหลือครูคนอื่น ๆ แต่ยังสามารถช่วยและประสานงานด้านการพัฒนาในอาชีพ ซึ่งเปลี่ยนจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเป็นผู้นำต่างๆ ดังกล่าว

2.8 ครูในฐานะนักเขียน (Teacher as writer) รูปแบบนี้เริ่มเป็นที่นิยมในหมู่ครูมาก เพราะครูมีโอกาสได้แสดงออกในการให้ความรู้แก่นักเรียน การสอนความก้าวหน้าในอาชีพ การเขียนอาจอยู่ในลักษณะของวารสาร บทความหรือข้อคิดเห็นต่างๆ ของแต่ละบุคคล

2.9 แผนการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นรายบุคคล (Individually planned professional development) เป็นวิธีการที่ครูเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและจุดประสงค์ของการพัฒนาสำหรับตนเอง วางแผนและดำเนินการตามแผน และประเมินผล

2.10 การร่วมโครงการ (Partnerships) เป็นวิธีการที่โรงเรียนวางแผนร่วมกันกับโรงเรียนอื่นๆ และมหาวิทยาลัย หรือกับหน่วยงานองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนโดยผู้ร่วมโครงการของแต่ละหน่วยงานมีความเสมอภาค มีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันมีความรับผิดชอบร่วมกัน ดำเนินงานร่วมกัน และได้รับประโยชน์ร่วมกัน

นอกจากนี้ ลอเรนซ์ (Laurence) ได้ศึกษาโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพซึ่งมีลักษณะดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนและผู้นิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินงาน 2) จัดประสบการณ์การฝึกอบรมที่หลากหลายแตกต่างกันตามลักษณะความแตกต่างของครูผู้สอน 3) ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามโครงการอย่างแท้จริงและจริงจัง 4) เชื่อมโยงกิจกรรมการฝึกอบรมกับการพัฒนาวิชาชีพครูโดยทั่วไปของโรงเรียน 5) เน้นการสาธิต การแนะนำในการปฏิบัติงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับ 6) ครูมีโอกาสเลือกวัตถุประสงค์และกิจกรรมในการฝึกอบรม และ 7) มีการจัดกิจกรรมการฝึกให้ครูมีความคิดริเริ่มและชี้นำตัวเองได้⁴⁵

3. การเตรียมการพัฒนาวิชาชีพครู ในการเตรียมการพัฒนาวิชาชีพครูโดยการจัดฝึกอบรมครูนั้น ผู้นิเทศหรือผู้เกี่ยวข้องควรคำนึงถึงสิ่งสำคัญ 6 ประการดังนี้

3.1 การเชิญวิทยากร ผู้นิเทศต้องบอกรายละเอียดให้วิทยากรทราบและเข้าใจอย่างชัดเจนว่า จะต้องพูดเรื่องอะไร ทำอะไรบ้าง ต้องเข้าร่วมกิจกรรมหรือแสดงบทบาทอะไรบ้าง

⁴⁵ Glickman and others, SuperVision and Instructional Leadership : A Developmental Approach, 361-362.

3.2 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จะต้องใช้ในการฝึกอบรมว่าอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี มีเพียงพอสำหรับการจัดกิจกรรมหรือไม่ หากเป็นไปได้ควรมีการเตรียมอุปกรณ์สำรองไว้ด้วย

3.3 มีการจัดเตรียมเครื่องดื่ม อาหารว่าง และกำหนดรายละเอียดต่างๆ ในการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ

3.4 ตรวจสอบบรรยากาศภายในห้องอบรม เพื่อดูความเหมาะสมและความเรียบร้อย

3.5 ทดสอบวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่าอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์เหมาะสมรวมทั้งการจัดเตรียมเอกสารหรือวัสดุสำหรับผู้เข้ารับการอบรมด้วย

3.6 การประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ฝึกอบรม และนำผลการประเมินมาใช้ในการแก้ไข ปรับปรุงในการจัดอบรมครั้งต่อไป⁴⁶

การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อครูและนำครูให้มีการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้ที่จะพัฒนาเป้าหมายวิชาชีพของตนเองและได้มีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ พัฒนากลุ่ม รวมทั้งโครงการความรู้ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การพัฒนาวิชาชีพครูมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือครู การวิจัยผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาวิชาชีพครูจะเน้นในเรื่องการวางแผนระยะยาว การแก้ปัญหา การทดลอง การฝึกฝน กิจกรรมกลุ่มเล็ก ข้อมูลย้อนกลับ การสาธิต การมีส่วนร่วมของผู้นำ การพิจารณาลักษณะบุคคลต่อกลุ่มจะช่วยให้การส่งเสริมบริการวิชาชีพบรรลุเป้าหมาย เมื่อครูผ่านการพัฒนาวิชาชีพแล้วจะเป็นการเลือกแนวทางที่เหมาะสมไปใช้ นอกจากนี้เรื่องการประชุมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูควรได้มีการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาครูให้ปรับเปลี่ยนแนวคิด สร้างความตระหนักสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจ ซึ่งต้องมีการพัฒนาทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานทั้งนี้เพื่อไม่ให้ครูเสียโอกาสในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเนื้อหาสาระในบทเรียน การวางแผนการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียน ซึ่ง กลิคแมน และคณะ (Glickman and others) กล่าวถึงหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาของการสอน คู่มือการสอน หนังสือและอุปกรณ์การสอนที่ครูใช้สำหรับ

⁴⁶Glickman and others, SuperVision and Instructional Leadership : A Developmental Approach, 382-383.

สอนนักเรียน ในการปรับปรุงหลักสูตรนั้น ผู้นิเทศควรหาคำตอบสำหรับคำถามที่ว่า 1) นักเรียนควรจะเรียนอะไร 2) จะจัดลำดับเนื้อหาให้นักเรียนอย่างไร และ 3) จะประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างไร⁴⁷ สิ่งที่ผู้บริหารจะจัดการศึกษาในโรงเรียนให้ได้ผลดี บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องรู้เรื่องเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดีและหาวิธีการบริหารหลักสูตร ซึ่งเป็นเครื่องมือให้เป็นที่ไปในแนวทางที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีกิจกรรมที่สำคัญคือ การศึกษาวิเคราะห์ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร การเตรียมบุคลากรโรงเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดทำตารางสอน การจัดการเรียนการสอน การจัดบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร การประชาสัมพันธ์แก่ผู้ปกครองและชุมชน⁴⁸ หลักสูตรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมทั้งความก้าวหน้าทางวิชาการต่างๆ

โดยทั่วไปหลักสูตรจะครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่างๆ คือ 1) ผลการเรียนรู้ (learning outcome) ซึ่งนิยมเรียกว่า มาตรฐานคุณภาพ (quality standards) หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ 2) ขอบข่ายเนื้อหาวิชา (content) หรืออาจเรียกว่า องค์ความรู้ (body of knowledge) 3) แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (learning activities) หรือ แผนการสอน หรือกระบวนการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ครูจะคิดค้นกระบวนการที่ดีที่สุด (best practice) เพื่อรับประกันว่าผู้เรียนทุกคนจะบรรลุผลการเรียนรู้ได้ครบถ้วน 4) แผนการใช้สื่อการเรียนการสอน (learning materials) 5) แผนการวัดผลประเมินผล (assessment) เพื่อแสดงหลักฐานการบรรลุผลการเรียนรู้โดยหลักการที่เป็นสากล หลักสูตรที่แท้จริงคือ สิ่งที่ครูคิดและปฏิบัติในโรงเรียน 5 องค์ประกอบนี้ความเป็นหลักสูตรจะหยุดที่การคิด และกำหนดเป็นแผนการดำเนินงาน⁴⁹

กลิคแมนและคณะ (Glickman and others) เสนอว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ครูจะต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งต้องทราบข้อมูลดังนี้ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรคืออะไร 2) เนื้อหาของหลักสูตรคืออะไร 3) งานหลักสูตรควรจัดอย่างไร 4) หลักสูตร

⁴⁷Glickman and others, SuperVision and Instructional Leadership : A Developmental Approach, 397.

⁴⁸ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, การพัฒนาหลักสูตร : หลักการปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ลีนเพรส, 2539), 140.

⁴⁹สงบ ลักษณ์ะ, “ปฏิรูปหลักสูตร,” ปฏิรูปการศึกษา 1, 12 (1 – 15 มีนาคม 2542) : 9 – 10.

เขียนในรูปแบบอย่างไร และ 5) ครูจะมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรอย่างไร⁵⁰ ในการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้ว่าครูผู้สอนที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรมีขีดความสามารถอยู่ในระดับใด และจะต้องพยายามหาคำตอบให้ได้ว่าจะมีวิธีเพิ่มขีดความสามารถให้กับครูในการจัดทำหลักสูตรได้อย่างไร⁵¹ ผู้บริหารจึงต้องเสริมกำลังใจให้ครูผู้สอนเกิดการตื่นตัวและปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ สจัด อุทรานันท์ กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นการทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือสมบูรณ์ขึ้น และเป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย⁵² ลำดับขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรนั้น สจัด อุทรานันท์ ได้กล่าวไว้ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย 3) การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ 4) การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผล 5) การนำหลักสูตรไปใช้ 6) การประเมินผลการใช้หลักสูตร และ 7) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร⁵³ ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรจะมีความหมายครอบคลุมถึงการสร้างหลักสูตร การวางแผนหลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนานั้นเป็นการปรับปรุงคุณภาพของหลักสูตรให้ดีขึ้นทั้งระบบ ตั้งแต่จุดมุ่งหมาย การเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผลการสอนของครู ผลการเรียนของนักเรียน เป็นต้น การพัฒนาหลักสูตรในส่วนที่ผู้บริหารจะมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ โดยเฉพาะการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารและครูซึ่งเป็นผู้ใช้หลักสูตรโดยตรงจะเข้าใจและทราบปัญหาเป็นอย่างดีว่า หลักสูตรส่วนใดที่ได้อยู่แล้ว และส่วนใดควรต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งกลิคแมนและคณะ (Glickman and others) กล่าวว่า หลักสูตรจะดีหรือมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับยอมรับของครูที่จะใช้หลักสูตร ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตร ครูผู้สอนจึงควรมีส่วนร่วมในการเลือกปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ครูจะนำหลักสูตรไปใช้ด้วยความเต็มใจ ถ้าหลักสูตรเป็นไปตามความต้องการของครูสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และสถานการณ์ปัจจุบัน

หลักสูตรเปรียบเสมือนแม่บทในการจัดการศึกษา ซึ่งครูสามารถนำมาสร้างและปรับแผนการสอนให้สอดคล้องกับปัญหา ความสนใจ และตามวิถีชีวิตในท้องถิ่นของนักเรียน เป็นการนำหลักสูตรไปใช้อย่างถูกต้อง ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้เสนอสาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษา

⁵⁰Glickman and others, SuperVision and Instructional Leadership : A Developmental Approach, 396 - 408.

⁵¹Ibid., 408-410.

⁵²สจัด อุทรานันท์, พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร, พิมพ์ครั้งที่ 3 (ม.ป.ท., 2532), 16.

⁵³เรื่องเดียวกัน, 38.

ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ที่ผู้บริหารและครูผู้สอนควรศึกษาและทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ก่อนนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ หลักการของหลักสูตร การจัดหลักสูตร การจัดเวลาเรียน การจัดการศึกษา สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ สาระและมาตรฐานการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ เกณฑ์การผ่านช่วงชั้น และการจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เอกสารหลักฐานการศึกษา การเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาศักยภาพครู การจัดหลักสูตร สถานศึกษา การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล⁵⁴

ดังนั้น หน้าที่ของโรงเรียนที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ดีขึ้น และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู กระตุ้นให้ครูผู้สอนปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งทำงานร่วมกับครูในการกำหนดหลักสูตร บูรณาการและวางรูปแบบหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับการพัฒนานักเรียน และครูได้มีโอกาสพัฒนาหลักสูตรได้ตรงตามความต้องการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) เป็นงานที่เกี่ยวกับการศึกษาเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและในโรงเรียนอย่างเป็นระบบโดยคณะผู้ทำงาน เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และนำไปสู่การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน กลิคแมน และคณะ (Glickman and others) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการทางการศึกษา เป็นการศึกษาการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน และนำผลที่ได้จากกิจกรรมนั้นไปใช้ในการปรับปรุงการสอน แม้ว่าครูแต่ละคนจะสามารถทำการวิจัยได้เอง แต่แนวทางที่ดีที่สุดคือนำกรณีศึกษาหลายๆ รูปแบบมารวมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอน สำหรับการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ซึ่งโรงเรียนสามารถนำหลักการของ แคลโฮวัน (Calhoun) ไปใช้เป็นแนวปฏิบัติได้ โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาปัญหา 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) อะไรเป็นปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียน 2) วางแผนจะเก็บข้อมูลอะไร อย่างไร และทรัพยากรที่จำเป็นมีอะไรบ้าง 3) องค์กรที่ดำเนินการต้องพิจารณาว่าจะเก็บข้อมูลจากที่ไหนจะดีที่สุด และข้อมูลที่ได้จะจัดเรียงลำดับอย่างไร เพื่อการนำไปใช้ตามขั้นตอนและการกำหนดบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานต้องชัดเจน 4) การวิเคราะห์ประเมินผล และการแปลความหมายของข้อมูลต้องกระชับชัดเจน ตรงตามเป้าหมาย จุดประสงค์ และ 5) การทบทวนปรับปรุงตามผลลัพธ์ที่ได้⁵⁵ การวิจัยเชิงปฏิบัติการใน

⁵⁴ กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2544), 4 – 34.

⁵⁵ Glickman and others, SuperVision and Instructional Leadership : A Developmental Approach, 420-422.

ชั้นเรียนเป็นการศึกษาโดยคณะครูที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยนำปัญหาที่พบในชั้นเรียนมาเป็นแนวทางในการทำงานวิจัย ซึ่งครูผู้สอนแต่ละคนจะทำเพียงคนเดียว หรือทำเป็นหมู่คณะก็ได้ กลิคแมนและคณะ (Glickman and others) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ในการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาหลักสูตรได้ ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้นิเทศควรเลือกแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเทคนิคในการใช้มนุษยสัมพันธ์ในการทำวิจัยร่วมกับคณะครู โดยสังเกตคุณลักษณะและความสามารถในการคิดเชิงสรุปเกี่ยวกับปัญหาในการเรียนการสอน ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในการสอนของครู ถ้าครูในกลุ่มคณะทำงานสามารถตัดสินใจกันได้เอง ผู้นิเทศอาจเลือกใช้วิธีการที่ไม่ต้องควบคุมกำกับ (non-directive) ถ้าครูในกลุ่มมีความเป็นประชาธิปไตยสูง ผู้นิเทศอาจเลือกใช้วิธีการร่วมมือกัน (collaborative) ในการเสนอปัญหา การแก้ปัญหา และการกำหนดทางเลือก ถ้าครูในกลุ่มไม่สามารถตัดสินใจกันเองได้ ผู้นิเทศอาจเลือกใช้วิธีการควบคุม (directive) โดยทำหน้าที่แนะนำ แก้ปัญหา ควบคุม และกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน⁵⁶

การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. คณะทำงานสร้างเกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็นของคณะครู และรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเลือกใช้เทคนิคต่างๆ
2. คณะทำงานระดมความคิดเกี่ยวกับกิจกรรม เพื่อให้ความช่วยเหลือครูในการทำวิจัย
3. คณะทำงานวางแผนเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยใช้เทคนิคต่างๆเพื่อดำเนินการได้
4. คณะทำงานกำหนดแนวทางในการสังเกตความก้าวหน้าของการทำงานตามแผนและนำไปใช้ในห้องเรียน
5. คณะทำงานเลือกแบบการวิจัย และประเมินผลให้มีความสอดคล้องกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การวิจัยในเรื่องดังกล่าวบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยใช้การวิจัยรูปแบบต่างๆ⁵⁷

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการที่สำคัญที่จะช่วยเหลือให้ความต้องการของครูแต่ละคนบรรลุเป้าหมายขององค์การ งานวิจัยเชิงปฏิบัติการมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้กลุ่มครูได้มีการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภท ได้แก่ 1) การช่วยเหลือครูโดยตรง

⁵⁶Ibid., 423-424.

⁵⁷Glickman and others, SuperVision and Instructional Leadership : A Developmental Approach, 424.

(direct assistance activities) 2) การพัฒนากลุ่ม (group development activities) 3) การพัฒนาวิชาชีพครู (professional development activities) และ 4) การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development activities)⁵⁸ ดังนั้น การวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงเป็นเสมือนเครื่องมือที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กร

กล่าวโดยสรุป การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการดำเนินการวิจัยด้วยบุคลากร หรือเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีการวางแผนจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือครูโดยตรง ในการปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารหรือผู้นิเทศต้องคำนึงถึงลักษณะต่างๆ ของครู และให้ความช่วยเหลือคณะทำงานประเมินความต้องการจำเป็น เขียนแผนการวิจัย เลือกเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ออกแบบการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ครูผู้สอนบรรลุเป้าหมายการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพ

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า การกิจการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ กลิคแมน และคณะ (Glickman and others) ได้กำหนดไว้ 5 ด้านคือ 1) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การพัฒนากลุ่ม 3) การพัฒนาวิชาชีพครู 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หากภารกิจดังกล่าวได้นำวงจรคุณภาพของ เอ็ดวาร์ด เดมมิ่ง ซึ่งคนส่วนมากรู้จักในชื่อของวัฏจักร หรือวงจร Deming (Deming's Cycle) มาใช้ จะทำให้การปฏิบัติการกิจการนิเทศดำเนินการได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

วงจรคุณภาพแบบ PDCA

วงจรคุณภาพ PDCA มาจากคำว่า “Plan – Do – Check – Act” หมายถึง “วางแผน – ปฏิบัติ – ตรวจสอบ – ดำเนินการต่อ/ปรับปรุง” ซึ่งต้องดำเนินการอย่างมีวินัย ให้ครบวงจรและหมุนเวียนไปไม่หยุด ซึ่งแนวคิดของวงจรนี้ ดร.วอลเตอร์ ชิวฮาร์ต (Walter A. Shewhart) เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรก ใน ปี ค.ศ. 1939 ในญี่ปุ่นจะเรียกว่า วงจรเดมมิ่ง (Deming's cycle) เนื่องจาก ดร.เดมมิ่ง (Deming) เป็นผู้คิดปรับปรุงและอธิบายให้เห็นเป็นรูปธรรม และนำมาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่นเป็นคนแรกในปี ค.ศ. 1950 บางครั้งอาจเรียกว่าวงจร PDCA ซึ่งวงจรนี้ในปัจจุบัน

⁵⁸Ibid , 425 – 426.

นับว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในกระบวนการวางแผน ดร.เดมมิ่งได้กล่าวว่า วงจรนี้เป็นวงจรที่ใช้ใน
ที่ประชุมคณะผู้บริหารทุกๆ ครั้งมาตั้งแต่ปี 1950 ซึ่งเขาเองเป็นผู้สอนและเผยแพร่มาโดยตลอด⁵⁹

ขั้นตอนการบริหารงานคุณภาพแบบ PDCA

เอ็ดวาร์ด เดมมิ่ง อังโน วิทูร์ย์ สิมะโซคคิ ได้เสนอขั้นตอนการบริหารงานคุณภาพ
“วงจรเดมมิ่ง” (Deming’s Cycle) ไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การจัดทำและวางแผน (plan) ประกอบด้วย
 - 1.1 ทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ ชัดเจนแล้วกำหนดหัวข้อควบคุม
 - 1.2 กำหนดค่าเป้าหมายที่ต้องการบรรลุให้แก่หัวข้อควบคุม
 - 1.3 กำหนดวิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. การปฏิบัติตามแผน (do) ประกอบด้วย
 - 2.1 หาความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการนั้นด้วยวิธีการฝึกอบรมหรือศึกษาด้วยตนเอง
 - 2.2 ดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด
 - 2.3 การเก็บรวบรวมบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องและผลลัพธ์ของหัวข้อควบคุม
3. การติดตามประเมินผล (check) ประกอบด้วย
 - 3.1 ตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามวิธีการทำงานมาตรฐานหรือไม่
 - 3.2 ตรวจสอบว่าค่าที่วัดได้ (ของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง) อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่
 - 3.3 ตรวจสอบว่า (ของหัวข้อควบคุม) ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่
4. การกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่เป็นไปตามแผน (act)

ประกอบด้วย

- 4.1 ถ้าการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการทำงานมาตรฐาน ก็หามาตรการแก้ไข
- 4.2 ถ้าผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังก็ค้นหาสาเหตุและแก้ไขที่ต้นตอเพื่อมิให้

เกิดปัญหาซ้ำขึ้นอีก

- 4.3 ปรับปรุงระบบการทำงานและเอกสารวิธีการทำงานมาตรฐาน⁶⁰

⁵⁹ Mary Walton, The Deming Management Method (London : W.H. Allen & Co. Plc, 1989), 84-85

⁶⁰ วิทูร์ย์ สิมะโซคคิ, TQM วิถีสู่องค์กรคุณภาพยุค 2000 (กรุงเทพฯ : TPA Publishing, 2542), 84.

วงจรคุณภาพ PDCA กับการปฏิบัติการกิจการนิเทศ

1. การวางแผน (plan) เป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ไชมอน (Simon) ได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ว่า การวางแผนคือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอในอนาคตและการประเมินข้อเสนออื่นๆ เพื่อให้มีทางเลือก ตลอดจนวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามข้อเสนออื่นๆ การวางแผนเป็นเรื่องของความคิดที่มีเหตุผลให้สามารถปรับปรุงใช้ได้ในเรื่องต่างๆ ที่กำลังดำเนินอยู่และในอนาคต รวมทั้งการควบคุมการดำเนินงานในเรื่องนั้นๆ ด้วย⁶¹ โดยแผนจะอธิบายความจำเป็นและสร้างความเข้าใจในการแก้ปัญหา ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจร่วมมือกัน การวางแผนจะมี 4 ขั้นตอน คือ 1) ตระหนักและกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยสมาชิกแต่ละคนจะร่วมมือและประสานกันอย่างใกล้ชิด ในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน เพื่อที่จะร่วมกันทำการศึกษาและวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขต่อไป 2) เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์และตรวจสอบการดำเนินงาน หรือหาสาเหตุของปัญหา เพื่อใช้ในการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งควรที่จะวางแผนและดำเนินการเก็บข้อมูลให้เป็นระบบระเบียบ เข้าใจง่าย และสะดวกต่อการใช้งาน เช่น ตารางตรวจสอบ แผนภูมิ แผนภาพ หรือแบบสอบถาม เป็นต้น 3) อธิบายปัญหาและกำหนดทางเลือก วิเคราะห์ปัญหา เพื่อใช้กำหนดสาเหตุของความบกพร่อง ตลอดจนแสดงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งนิยมใช้วิธีการเขียน และวิเคราะห์แผนภูมิ หรือแผนภาพ เช่น แผนภูมิทางปลา แผนภูมิพาเรโต และแผนภูมิการควบคุม เป็นต้น เพื่อให้สมาชิกทุกคนในทีมงานเกิดความเข้าใจในสาเหตุและปัญหาอย่างชัดเจน แล้วร่วมกันระดมความคิด (brainstorm) ในการแก้ปัญหา โดยสร้างทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ในการตัดสินใจแก้ปัญหา เพื่อทำการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดมาดำเนินงาน 4) เลือกวิธีการแก้ไข ปัญหา หรือปรับปรุงการดำเนินงาน โดยร่วมกันวิเคราะห์และวิจารณ์ทางเลือกต่าง ๆ ผ่านการระดมความคิด และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิก เพื่อตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงาน ให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะต้องทำวิจัยและหาข้อมูลเพิ่มเติม หรือกำหนดทางเลือกใหม่ที่มีความน่าจะเป็นในการแก้ปัญหาได้มากกว่าเดิม⁶² ดังนั้นการวางแผนการนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานนิเทศบรรลุจุดมุ่งหมายและพัฒนาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น เป็นการกำหนดกิจกรรมหรืองานที่จะ

⁶¹Herbert A. Simon and others, Public Administration (New York : Alfred A. Knopf, 1961), 423 – 424.

⁶²ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ และคณะ, TQM กลยุทธ์การสร้างองค์กรคุณภาพ (กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2545), 77-78.

ต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด วิธีการดำเนินงาน สถานที่ ผู้รับผิดชอบ และทรัพยากรที่จะใช้ เป็นต้น การวางแผนการนิเทศเป็นการบูรณาการความคิดที่จะดำเนินการในกิจกรรมต่างๆเพื่อให้มีประสิทธิภาพ การวางแผนจึงเป็นความจำเป็นด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้ 1) งานนิเทศการศึกษาเช่นเดียวกับงานอื่นๆ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานไว้ว่าจะดำเนินการอย่างไร เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบเป้าหมายที่แน่นอนว่า จุดหมายปลายทางของงานนิเทศอยู่ที่ไหน และมีวิธีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างไร 2) การวางแผนงานนิเทศจะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานนิเทศสามารถปฏิบัติงานได้โดยสะดวก อุปสรรคต่างๆ จะลดน้อยลง เพราะได้มีการวางแผนไว้แล้ว และทุกคนที่เกี่ยวข้องได้ทราบหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบตามแผนงานนั้น ทำให้แต่ละคนมีระเบียบและแนวทางในการทำงานดีขึ้น 3) งานการศึกษามีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง และพัฒนาอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายการจัดการศึกษา แนวคิด และปรัชญา ตลอดจนหลักสูตร และกิจกรรมด้านการเรียนการสอน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะต้องจัดทำอย่างมีระบบ และมีแผนงานไว้ และจะต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความรู้และก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 4) งานนิเทศการศึกษามีความซับซ้อน ผลสำเร็จของงานนิเทศมิได้เกิดขึ้นจากบุคคลหนึ่งบุคคลใด โดยเฉพาะ ถ้าได้มีการวางแผนงานไว้จะทำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในงานนั้น และจะเกิดการร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงานมากยิ่งขึ้น 5) การวางแผนงานนิเทศเป็นการหล่อหลอมแนวความคิดของบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจและมองเห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติในวงกว้างมากขึ้น มิใช่ทราบกันเฉพาะผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น และ 6) การวางแผนงานนิเทศเป็นการกำหนดขั้นตอนที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในระดับสูงต่อไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้⁶³

2. การปฏิบัติตามแผน (do) เป็นการนำทางเลือกที่ตัดสินใจไปวางแผนปฏิบัติงาน (action plan) และลงมือปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำภารกิจการนิเทศที่กำหนดไว้ในแผนไปปฏิบัติ ซึ่งภารกิจการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ กลิคแมนและคณะ (Glickman and others) มีทั้งหมด 5 ด้านคือ 1) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การพัฒนากลุ่ม 3) การพัฒนาวิชาชีพครู 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารหรือผู้นิเทศจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค และทักษะไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากรผู้รับการนิเทศ ควรจัดให้มีการประชุมคณะทำงานเพื่อซักซ้อมความเข้าใจ

⁶³คูสิต ทิวถนอม, การนิเทศการศึกษา หลักการ และการปฏิบัติ (นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540), 106.

เป็นต้น และดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ การปฏิบัติภารกิจการนิเทศให้ได้ผลดีผู้บริหารหรือผู้นิเทศไม่ควรละเลยเกี่ยวกับการเสริมแรงให้กำลังใจ รับทราบปัญหา ความต้องการของครู และนำเอาปัญหาความต้องการนั้นมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุน

3. การติดตามประเมินผล (check) เป็นการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติภารกิจการนิเทศว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่ และจากการปฏิบัติตามแผนผู้รับการนิเทศได้รับประโยชน์อะไรบ้าง สิ่งที่ได้รับเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติจริงหรือไม่ ซึ่งการตรวจสอบดำเนินการได้หลายวิธี เช่น สังเกตการร่วมกิจกรรม ศึกษาผลการระดมความคิด การสรุปรงาน สัมภาษณ์ผู้รับการนิเทศ ตลอดจนการใช้แบบสอบถาม

การตรวจสอบ เป็นการติดตามกำกับงานว่ามีการปฏิบัติจริงหรือไม่ โดยกำหนดให้มีการประเมินเป็นระยะๆ ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานต่างๆ แล้วนำมาเป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป การประเมินผลงานเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน ตลอดจนพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนมากน้อยเพียงใด ในการประเมินผลการนิเทศนั้น มาร์คส์ และคณะ (Marks and others) ได้เสนอหลักการไว้ดังนี้ 1) ต้องยอมรับหลักในการนิเทศที่ว่าการนิเทศเป็นกิจกรรมบริการที่ร่วมประสานกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และจุดหมายปลายทางของการนิเทศก็เพื่อที่จะช่วยครูให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2) การนิเทศเป็นการกระตุ้นให้เกิดพลังความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาทั้งที่เป็นปัญหาของตนเองและของผู้อื่นที่ร่วมปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เป็นปัญหาร่วมกัน 3) การประเมินผลการนิเทศควรเป็นโครงการอยู่ในแผนการนิเทศ 4) การประเมินผลการนิเทศเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และต้องทำสม่ำเสมอเป็นระยะ 5) จุดมุ่งหมายของการประเมินผลคือ การปรับปรุงการนิเทศ และที่สำคัญที่สุดคือ การปรับปรุงการสอน 6) การประเมินผลควรมุ่งประเมินตามจุดมุ่งหมายของแผนงานนิเทศ และผลสัมฤทธิ์ของการปรับปรุงการสอน 7) การประเมินผลควรสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการจัดการนิเทศ 8) การประเมินผลควรเป็นการกระทำที่ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์กันระหว่างคณะครูในโรงเรียน 9) ตัวเลขสถิติต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และการแปลความหมายของตัวเลขที่ได้มานั้น เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการนำมาใช้ในการประเมินผลการนิเทศ 10) การประเมินผลการนิเทศควรพิจารณาถึงผลรวมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ของการเรียนการสอน และ 11) การประเมินผลการนิเทศจำเป็นต้องฟังจากภายนอกในบางครั้งเพื่อให้การประเมินผลถูกต้องและเกิดแนวคิดใหม่⁶⁴

⁶⁴James R. Mark and others, Handbook of Educational Supervision : A Guide for the Practitioner (Boston : Ally and Bacon, 1973), 789 – 790.

การประเมินผลการนิเทศนอกจากจะอาศัยหลักการดังกล่าวข้างต้นแล้วยังจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบอย่างอื่นด้วย เช่น ความเข้าใจของครูถึงจุดประสงค์ของการประเมินว่าเป็นการประเมินเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน มิใช่ประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในตัวครู ข้อมูลจากการประเมินเป็นการสร้างจิตสำนึกของครูในการปฏิบัติงานที่ได้มองเห็นความจำเป็นในการแก้ไขและปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นจุดประสงค์อันสำคัญของการประเมินผลการนิเทศ⁶⁵

4. การดำเนินการต่อหรือแก้ไขปรับปรุง (action) เป็นการกำหนดมาตรฐานจากผลการดำเนินงานใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในอนาคต หรือทำการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งที่เกิดจากความไม่สอดคล้องกับความต้องการ ปัญหาที่ไม่ได้คาดหวัง และปัญหาเฉพาะหน้าในการดำเนินงาน จนได้ผลลัพธ์ที่พอใจ และได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายแล้วจึงจัดทำเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานในอนาคต และจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหารและกลุ่มอื่นได้ทราบต่อไป ในกรณีที่พบว่าขั้นตอนการปฏิบัติการกิจกรรมนิเทศที่ดำเนินไปยังไม่ราบรื่นหรือผลการนิเทศยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ผู้บริหารหรือผู้นิเทศจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงตามจุดบกพร่องที่พบ และหาวิธีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป หรือหากพบว่าการดำเนินการตามแผนนิเทศบรรลุผลที่กำหนดไว้แต่จากการดำเนินการพบว่า

มีวิธีการที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า ก็อาจนำข้อมูลนี้ไปพิจารณาปรับปรุงใช้ในต่อไป

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการได้ระบุตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่เกิดจากกระบวนการประเมินและปรับปรุงการนิเทศ ไว้ดังนี้คือ 1) โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน บรรยากาศการทำงานระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทุกฝ่ายจะร่วมกันวางแผนและปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำหลักสูตรไปใช้ และการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน 2) ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติการสอน เพื่อพัฒนาให้นักเรียนให้บรรลุเจตนาธรรมของหลักสูตรโดยไม่ต้องบีบบังคับด้วยอำนาจบริหาร 3) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เพราะกระบวนการนิเทศจะช่วยให้กระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปได้โดยสะดวก ตรงเป้าหมาย 4) ชุมชนมีความนิยมและศรัทธาในโรงเรียน โดยจะร่วมมือและสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพื่อช่วยพัฒนากิจการของโรงเรียน จากตัวบ่งชี้ดังกล่าวการพิจารณาว่าการจัดกระบวนการนิเทศก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานเพียงใดนั้น สังเกตได้จาก 1) โรงเรียนมีการจัดกิจกรรม

⁶⁵คูสิต ทิวถนอม, การนิเทศการศึกษา หลักการ และการปฏิบัติ, 173.

หลากหลายและเพิ่มขึ้นจากเดิม 2) ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน มีการผลิตและจัดทำสื่อ และใช้อุปกรณ์การสอนเพื่อขึ้นจากเดิม 3) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม และมีระเบียบวินัยที่ดีขึ้น และ 4) ชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ผู้ปกครอง ให้ความไว้วางใจและศรัทธาต่อโรงเรียน⁶⁶

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ปรากฏในหลายสถาบันและหลายเรื่องดังนี้

นิสกา (Niska) ศึกษาเรื่องการทดสอบและการฝึกตามรูปแบบการพัฒนาการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน ผลการศึกษาพบว่า ด้านตัวผู้บริหารควรเพิ่มพูนทักษะด้านความรู้ทางการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาการรับรู้และการนิเทศแบบร่วมมือกัน นอกจากนี้ผู้บริหารควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการนิเทศแบบร่วมมือกันเพื่อพัฒนางานนิเทศภายในโรงเรียน⁶⁷

จาคอบ (Jacob) ศึกษาเรื่องการศึกษาศามารถของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นถึง การพัฒนาระดับความรู้ของครูเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานนิเทศ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรมีความคิดเชิง นามธรรมในด้านความรู้เพื่อนำไปพัฒนางานนิเทศ⁶⁸

เบลเซอร์ (Blazer) ศึกษาเรื่องการฝึกอบรมชี้แนะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา : การรับรู้ที่มีประสิทธิผล ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารควรได้รับการฝึกทักษะในเรื่องดังต่อไปนี้คือ การนิเทศและการประเมินผลรายบุคคล การเป็นผู้นำ การสื่อสาร หลักสูตรและการสอน การจัดองค์การ และการจัดการตามหน้าที่⁶⁹

⁶⁶ กรมวิชาการ, คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา : การนิเทศ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2539), 32 – 34.

⁶⁷ John M. Niska, “Examination of a Cooperative Learning Supervision Training and Development Mode,” Dissertation Abstract International 52 (May 1992) : 3789-A.

⁶⁸ Arthur Augusts Jacob, “A study of the Ability of Principals to Identify the Development Level of Teachers as a Prerequisite for Implementing Developmental Supervision,” Dissertation Abstract International 55 (November 1994) : 1180-A.

⁶⁹ Sandra Lee Blazer, “The Induction of Elementary School Principals : Perceived,” Dissertation Abstracts 55 (February 1995) : 2220-A.

แมคเกอร์เรย์ (Mcgorray) ศึกษาเรื่องผู้นำในบทบาทผู้บริหารการเรียนการสอน : การทดสอบประสิทธิผลการใช้โปรแกรมทางภาษา ซึ่งเป็นการวิจัยปฏิบัติการในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งถือว่าการนิเทศอย่างหนึ่ง การที่ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมในการวิจัยปฏิบัติการจะทำให้ผู้บริหารเองมีความรู้ และถือว่าได้มีการนิเทศด้วย⁷⁰

ริกซ์ (Rick) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาและฝึกความเชี่ยวชาญสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ผลการศึกษาพบว่าความรู้ในการนิเทศเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาการนิเทศ โดยประกอบด้วย การนิเทศการศึกษา การให้คำปรึกษาทางการนิเทศ และการส่งเสริมเจตคติในการปฏิบัติงานนิเทศ⁷¹

สามารถ ทิมนาค ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ตามแนวมาตรฐานการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งพบว่าการปฏิบัติงานตามแนวมาตรฐานการนิเทศภายในโรงเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก และยังพบว่าปัญหาอุปสรรคของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้นิเทศไม่เข้าใจในเรื่องที่นิเทศ ขาดเครื่องมือในการนิเทศ ผู้นิเทศไม่มั่นใจในการนิเทศ ขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ครูไม่เห็นความสำคัญจึงไม่ให้ความร่วมมือ ขาดการต่อเนื่องในการดำเนินการ ไม่มีเวลาในการนิเทศ กำหนดหน้าที่ผู้นิเทศไม่ชัดเจน และขาดการวางแผนและเตรียมตัวที่ดี⁷²

ชูชัย ประดับสุข ได้วิจัยเรื่อง การจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า การเตรียมการจัดการนิเทศการสอน โรงเรียนมีการวางแผนการนิเทศการสอนเป็นแผนการนิเทศการสอนประจำโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเป็นผู้วางแผนการนิเทศการสอน การดำเนินการจัดการนิเทศการสอน โรงเรียนจัดการสังเกตการสอน การปรึกษาหารือ การศึกษา

⁷⁰Kathleen Therese Mcgorray, "Instructional Leadership in the Principal Role : Testing the Effectiveness of Slingerland Mustisensory Approach Encoding Strategies for the First Grade Language Arts Program," Dissertation Abstracts 56 (December 1995) : 2006-A.

⁷¹Beryl Louise Rick, "Professional Development and Bumout for Social Workers in Private Practice," Dissertation Abstracts 34 (February 1996) : 164.

⁷²สามารถ ทิมนาค, "รายงานการวิจัยการศึกษาสภาพการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม" (นครปฐม : หน่วยศึกษานิเทศก์, สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม, 2538), ข.

ดูงาน การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การสนทนาทางวิชาการ และการจัดปายนิเทศ การประเมินผล การจัดการนิเทศการสอน ประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียน วิธีการประเมินใช้การสังเกตความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมครู ส่วนผลการประเมินนำไปใช้ในการวางแผนนิเทศการสอน ปัญหา การจัดการนิเทศการสอนโรงเรียนมีปัญหาการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการเรียนการสอน บุคลากรในโรงเรียน ไม่เข้าใจเรื่องการบริหารนิเทศการสอน ผู้นิเทศไม่มีเวลาเพียงพอ การนิเทศไม่ต่อเนื่อง โรงเรียนไม่ได้รับงบประมาณ วัสดุและเครื่องมือการนิเทศการสอน⁷³

วชิรา วงษ์เที่ยง ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียนในโครงการ ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ด้านการจัด โครงสร้างแบบงานหลักและงานที่ปรึกษา บุคคลที่รับผิดชอบ ควรประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ช่วย ฝ่ายวิชาการ ครูวิชาการระดับก่อนประถมศึกษา ครูวิชาการระดับประถมศึกษา ครูวิชาการระดับ มัธยมศึกษา และครูที่ได้รับการแต่งตั้งในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ควรเพิ่ม หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์หรือหัวหน้าสายชั้นและหัวหน้าหมวดวิชาเข้าไปด้วย โรงเรียนควร กำหนดแต่งตั้งบุคคลผู้รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร และกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนทั้ง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โรงเรียนควรมีการประสานงานภายในองค์กรนิเทศภายในโรงเรียนอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง ด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ควรมีลักษณะต่อเนื่องซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน 2) การ วางแผนการนิเทศ 3) การดำเนินการนิเทศ 4) การประเมินผลการนิเทศ ด้านงานนิเทศภายใน โรงเรียน ควรมีลักษณะเป็นการให้บริการด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านวิชาการแก่ครู ขอบเขตของงาน แตกต่างกันในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วยงาน 3 ด้าน คือ 1) งานพัฒนาวิชาการ 2) งานพัฒนา บุคลากร 3) งานสนับสนุนวิชาการด้านกิจกรรมและเทคนิคการนิเทศภายในโรงเรียน ที่โรงเรียน ควรนำไปใช้ได้แก่ การประเมินตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมหรือสนทนาทาง วิชาการ การปรึกษาหารือแบบตัวต่อตัว การปรึกษาหารือโดยกลุ่มการสังเกตการสอนโดยเพื่อนช่วย เพื่อน การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ การเยี่ยมชั้นเรียน การศึกษาเอกสารทางวิชาการ การสังเกตการสอน โดยใช้เทคนิคการนิเทศแบบคลินิก การอบรมและสัมมนาการศึกษาดูงานและทัศนศึกษา

⁷³ ชูชัย ประดับสุข, “การจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วม โครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538), บทคัดย่อ.

การบรรยายโดยเชญูวิทยากรภายนอก การให้ความรู้โดยใช้วิดีโอหรือแถบบันทึกเสียง การเขียนบทความทางวิชาการ⁷⁴

จური จันท์เจริญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ยกเว้นการนิเทศด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้อยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูมีความเห็นว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติงานนิเทศอยู่ในระดับสูง และ 3) ความคิดเห็นของทั้งผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามขนาดโรงเรียนแต่ไม่มีนัยสำคัญตามประสบการณ์⁷⁵

วันชัย พรหมเศรษฐี ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการนิเทศงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁷⁶

เจียมศักดิ์ เลาสถิตย์ ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการนิเทศกับสภาพความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีพบว่า การจัดการนิเทศกับสภาพความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับคือ การดำเนินการตามแผนการนิเทศ การกำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การประเมินผล และการนำผลการประเมินไปใช้และการจัดระบบข้อมูลและ

⁷⁴ วชิรา วงษ์เที่ยง, “การศึกษาการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาระดับปริญญาตรีและพัฒนหลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539), บทคัดย่อ.

⁷⁵ จური จันท์เจริญ, “การปฏิบัติงานการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สปจ.สมุทรปราการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539), บทคัดย่อ.

⁷⁶ (วันชัย พรหมเศรษฐี, “สภาพและปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2539), บทคัดย่อ.

สารสนเทศเพื่อการวางแผนการนิเทศ สภาพความสำเร็จของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดด้านตามลำดับคือ ความภูมิใจในผลงาน การตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียน การลงมือปฏิบัติการรู้จักวิธีการพัฒนาและอยู่ในระดับปานกลาง สองด้านตามลำดับคือ การตรวจสอบผลการปฏิบัติและการรู้จุดที่จะพัฒนา⁷⁷

ไฉน ยังละอ ได้ศึกษาวิจัยการดำเนินงานและปัญหาในการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนแกนนำสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามแนวทางของ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วยการดำเนินงาน เกี่ยวกับงานนิเทศการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ตามแนวคิดของคลิกแมน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบ การนิเทศภายใน ได้ดำเนินงานนิเทศภายในทั้ง 5 งาน ดังนี้ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ใช้การตรวจแผนการสอน เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น 2) การเสริมสร้าง ประสบการณ์ทางวิชาการ ให้ครูจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน เพื่อรวบรวมผลการปฏิบัติงานและทำให้ ทราบจุดเด่น จุดด้อยในการปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ใช้การวางแผนการ ปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาหารือกันและการกำหนดเป้าหมายในการทำงานกลุ่ม เพื่อเป็นการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเอง 4) การพัฒนาหลักสูตรใช้การปรับ กิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียน 5) การ วิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ใช้การกำหนดปัญหาและความต้องการเพื่อนำข้อค้นพบมาพัฒนาและ ปรับปรุงการเรียนการสอน ปัญหาในการดำเนินงานทั้ง 5 งาน ได้แก่ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานการให้ความรู้ และไม่มีเวลาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง⁷⁸

บุญธรรม สิริบุญกาญจน์ ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน คือ ด้านแนวการจัดประสบการณ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวกและการบริการด้านอื่นๆ ด้านสื่อประกอบการจัดกิจกรรม และด้านการประเมินพัฒนาการ ปัญหา

⁷⁷ เจียมศักดิ์ เลาสถิตย์, “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการนิเทศกับสภาพความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540), บทคัดย่อ.

⁷⁸ ไฉน ยังละอ, “การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนแกนนำสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศ การศึกษาและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541), บทคัดย่อ.

การปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน คือ ด้านแนวการจัดประสบการณ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวกและการบริการด้านอื่นๆ ด้านสื่อประกอบการจัดกิจกรรม และด้านการประเมินพัฒนาการ ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน⁷⁹

อรสา ห้อยระย้า ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยศึกษาการปฏิบัติการกิจการนิเทศการศึกษา จากแนวคิดของคลิคแมน พบว่า การปฏิบัติการกิจการนิเทศการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติการกิจการนิเทศการศึกษาด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง⁸⁰

สมรักษ์ กิจเดช ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม ทั้งภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการปฏิบัติงานนิเทศด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก และการปฏิบัติงานนิเทศด้านการพัฒนากลุ่มอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย⁸¹

⁷⁹ บุญธรรม ศิริบุญญาคุณจัน, “การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542), บทคัดย่อ.

⁸⁰ อรสา ห้อยระย้า, “สมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

⁸¹ สมรักษ์ กิจเดช, “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544), บทคัดย่อ.

อนงค์ เพชรรักษ์ ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตรัง พบว่า

1. บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตรัง โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

2. บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยทัศนะของผู้บริหารสูงกว่าครู

3. บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

4. บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001⁸²

อริป อังคสุทธิพงษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งเจ็ดด้าน คือ งานหลักสูตร และนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และงานอบรมทางวิชาการ⁸³

⁸² อนงค์ เพชรรักษ์, “บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตรัง” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2544), บทคัดย่อ.

⁸³ อริป อังคสุทธิพงษ์, “สมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), บทคัดย่อ.

บัณฑิต เสาวคนธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจนิเทศกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภารกิจนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละภารกิจพบว่า ทุกภารกิจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพ การช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ⁸⁴

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย และคณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 ในด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา การจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนดแผนการบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษา การดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผล และการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกประเด็น⁸⁵

สรุป

การนิเทศการศึกษานับเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการจัดให้มีขึ้นในโรงเรียนเพราะการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การนิเทศการศึกษานับเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในและภายนอก ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติภารกิจการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ การช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาคุณภาพ การพัฒนาวิชาชีพครู การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการดำเนินการตามภารกิจการนิเทศดังกล่าว หากควบคู่ไปกับวงจรคุณภาพสี่ขั้นตอนของเดมมิ่ง (Deming's cycle) คือ การวางแผน (plan-P) การปฏิบัติ (do-D) การตรวจสอบ (check-C) และการปรับปรุงแก้ไข (act-A) ก็จะช่วยให้การปฏิบัติการการนิเทศดังกล่าวดำเนินไปอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน และมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

⁸⁴ บัณฑิต เสาวคนธ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจนิเทศกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), บทคัดย่อ.

⁸⁵ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1, รายงานผลการบริหารจัดการการใช้หลักสูตรสถานศึกษา (กรุงเทพฯ : บริษัทพรทิพกราฟฟิคจำกัด, 2547), 103.

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับการปฏิบัติการกิจกรรมพิเศษตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจกรรมพิเศษตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน และปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจกรรมพิเศษตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองนครปฐมเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) และได้กำหนดสาระสำคัญไว้ 2 ประการ คือ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดการดำเนินการวิจัยไว้เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสภาพปัญหา วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร ตำรา ข้อมูลจากการรายงานต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดทำโครงการวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษานำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง แก้ไข และนำเสนอขอความเห็นชอบโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และจัดทำรายงานการวิจัยฉบับร่าง เพื่อ

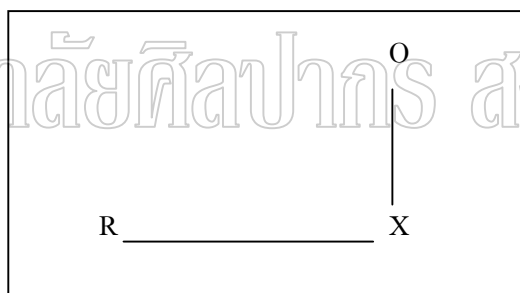
เสนอคณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การรวบรวมข้อมูล การนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติวิจัยที่ใช้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัย กลุ่มเดียว ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- | | | |
|---|---------|----------------------------|
| R | หมายถึง | ตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม |
| X | หมายถึง | ตัวแปรที่ศึกษา |
| O | หมายถึง | ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา |

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองนครปฐม ปีการศึกษา 2546 จำนวน 52 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 46 โรงเรียน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. จำแนกโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 52 โรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด ตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ² ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1 – 120 คน โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121 – 300 คนและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป มีโรงเรียนขนาดเล็ก 9 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 22 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 21 โรงเรียน

2. สุ่มโรงเรียนแต่ละขนาดมาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ให้ได้จำนวนตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ได้โรงเรียนขนาดเล็ก 7 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 20 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 19 โรงเรียน รวม 46 โรงเรียน

กำหนดผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนละหนึ่งคน สำหรับครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนละ 2 คน โรงเรียนขนาดกลางโรงเรียนละ 3 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่โรงเรียนละ 4 คน โดยกำหนดให้ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นครูระดับก่อนประถมศึกษาหนึ่งคนและครูระดับประถมศึกษาหนึ่งคน โรงเรียนขนาดกลางเป็นครูระดับก่อนประถมศึกษาหนึ่งคนและครูระดับประถมศึกษาสองคน โรงเรียนขนาดใหญ่เป็นครูระดับก่อนประถมศึกษาหนึ่งคนและครูระดับประถมศึกษาสามคน ส่วนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นครูระดับก่อนประถมศึกษาหนึ่งคน ครูระดับประถมศึกษาสองคน และครูระดับมัธยมศึกษาหนึ่งคน ได้ผู้ให้ข้อมูลเป็นกลุ่มผู้บริหาร 92 คน กลุ่มครูผู้สอน 150 คน รวมทั้งสิ้น 242 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

¹ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2543), 303.

² สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2539), 632-633.

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร โรงเรียนตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ขนาด โรงเรียน	ประชากร	ตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล					รวม
			กลุ่มผู้บริหาร		กลุ่มครูผู้สอน			
			ผู้บริหาร โรงเรียน	ผช.ผู้บริหาร หรือหัวหน้า งานวิชาการ	ก่อน ประถม ศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยม ศึกษา	
เล็ก	9	7	7	7	7	7	-	28
กลาง	22	20	20	20	20	40	-	100
ใหญ่	21	19	19	19	19	50	7	114
รวม	52	46	46	46	46	97	7	242

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** เป็นตัวแปรเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

2.1 การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (direct assistance to teachers) หมายถึง งานเกี่ยวกับการช่วยเหลือครูด้านการปรับปรุงการสอน เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจเมื่อได้รับข้อมูลย้อนกลับ ทำให้ไม่รู้สึกว่าถูกปล่อยให้อยู่ตามลำพัง และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของผู้ร่วมงาน โดยมีการวางแผน (P) การปฏิบัติ (D) การตรวจสอบ (C) และการปรับปรุงแก้ไข (A)

2.2 การพัฒนากลุ่ม (group development) หมายถึง งานปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและการสอนที่ผู้นิเทศใช้ความรู้ ทักษะ กระบวนการ ในการพัฒนาครู ให้กระบวนการทำงานของครูได้รับการปรับปรุงโดยมีการวางแผน (P) การปฏิบัติ (D) การตรวจสอบ (C) และการปรับปรุงแก้ไข (A)

2.3 การพัฒนาวิชาชีพครู (professional development) หมายถึง งานพัฒนาครูในโรงเรียนที่ไม่จำเป็นต้องพัฒนาครูทุกคนในทุกๆ กิจกรรม ครูแต่ละคนควรได้รับการพัฒนา

กิจกรรมเกี่ยวกับวิชาชีพที่เหมาะสม ที่จะทำให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการสอนของตนเอง เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียนโดยมีการวางแผน (P) การปฏิบัติ (D) การตรวจสอบ (C) และการปรับปรุงแก้ไข (A)

2.4 การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development) หมายถึง งานปรับปรุงแก้ไข หลักสูตรเดิม พัฒนาเปลี่ยนแปลง หรือสร้างหลักสูตรขึ้นใหม่ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการสอน ด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียน เนื้อหาสาระ ในการพัฒนาผู้เรียน เนื้อหาสาระการเรียนรู้ กิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ มีการนำไปทดลองใช้และการประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยมีการวางแผน (P) การปฏิบัติ (D) การตรวจสอบ (C) และการปรับปรุงแก้ไข (A)

2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) หมายถึง งานเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผน (P) การปฏิบัติ (D) การตรวจสอบ (C) และการปรับปรุงแก้ไข (A)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสร้างตามแนวคิดของกลิคแมนและคณะกับวงจรคุณภาพของเดมมิง จำนวน 50 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพตามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert)³ และมีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่า เท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย มีค่า เท่ากับ 2 คะแนน

³ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2543), 117 - 120.

ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับปานกลาง มีค่า เท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับมาก มีค่า เท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน
อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่า เท่ากับ 5 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ
การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยวางแผนดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลในการ
วิจัยครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ
ภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
เพื่อเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

ขั้นที่ 2 นำเสนอแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิง
เนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม ด้วยเทคนิค IOC (Index Of Consensus) แล้วเสนอ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครู
ในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนครชัยศรี จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตามวิธีการ
ของครอนบาค (Cronbach)⁴ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น = .8228

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

⁴ Lee J. Cronbach, Essential of Psychological Testing, 3rd ed. (New York : Harper & Row Publisher, 1974), 161.

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากโรงเรียนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยจัดกระทำกับข้อมูลที่รวบรวมมาได้ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามแต่ละชุด
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (f) แล้วคำนวณหาค่าร้อยละ (%)
2. การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับใด ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสต์ (Best)⁵ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49	แสดงว่า	ระดับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49	แสดงว่า	ระดับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49	แสดงว่า	ระดับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49	แสดงว่า	ระดับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00	แสดงว่า	ระดับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

⁵ John W. Best, Research in Education (New Jersey : Prentice – Hall inc.,1970), 190.

3. การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันหรือไม่ ใช้การทดสอบค่าที่ (t -test)

4. การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นอย่างไร ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากข้อคำถามปลายเปิด

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ระดับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สำหรับเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้การนิเทศตามวงจรคุณภาพให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน มีการปรับปรุงการเรียนการสอน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 46 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน เก็บข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม พ.ศ. 2546 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของกลิคแมนและคณะกับวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที่ (t -test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ระดับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา ของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน และ 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 46 โรงเรียน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละหนึ่งคน ผู้ช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนละหนึ่งคน สำหรับครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก 2 คน โรงเรียนขนาดกลาง 3 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 242 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา 45 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 97.82 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวนหนึ่งฉบับ ที่สร้างจากแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศ ของกลิคแมนและคณะ (Glickman and others) และวงจรคุณภาพ PDCA ของเดมมิง (Deming) สถิติที่ใช้ คือการแจกแจงความถี่ (frequencies) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) นำเสนอผลการวิจัยด้วย ตารางประกอบคำบรรยาย โดยจำแนกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา ของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การแจกแจงความถี่ (frequencies) แล้วคำนวณหาร้อยละ (percentage) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่คือกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 90 คน และกลุ่มครูผู้สอน 148 คน รวม 238 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

n=238

สถานภาพ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
ชาย	55	61.11	40	27.03	95	39.92
หญิง	35	38.89	108	72.97	143	60.08
รวม	90	100	148	100	238	100
2. อายุ						
ไม่เกิน 30 ปี	1	1.11	2	1.35	3	1.26
31 – 40 ปี	1	1.11	13	8.78	14	5.88
41 – 50 ปี	52	57.78	84	56.76	136	57.14
51 ปีขึ้นไป	36	40.00	49	33.11	85	35.72
รวม	90	100	148	100	238	100
3. ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	1.11	7	4.73	8	3.36
ปริญญาตรี	69	76.67	138	93.25	207	86.97
ปริญญาโท	20	22.22	3	2.02	23	9.67
ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-
รวม	90	100	148	100	238	100

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในตำแหน่ง						
ไม่เกิน 5 ปี	9	10.00	3	2.02	12	5.05
6 – 10 ปี	9	10.00	2	1.36	11	4.62
11 – 15 ปี	15	16.67	14	9.46	29	12.19
16 – 20 ปี	13	14.44	18	12.16	31	13.02
21 – 25 ปี	15	16.67	47	31.76	62	26.05
26 ปีขึ้นไป	29	32.22	64	43.24	93	39.07
รวม	90	100	148	100	238	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 238 คน เป็นผู้บริหาร 90 คนและครูผู้สอน 148 คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง 143 คน คิดเป็นร้อยละ 60.08 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี 136 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 207 คน คิดเป็นร้อยละ 86.97 และมีประสบการณ์ในตำแหน่ง 26 ปีขึ้นไป 93 คน คิดเป็นร้อยละ 39.07

เมื่อแยกพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มผู้บริหาร 90 คน ส่วนใหญ่เป็นชาย 55 คน คิดเป็นร้อยละ 61.11 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี 52 คน คิดเป็นร้อยละ 57.78 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 69 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 และมีประสบการณ์ในตำแหน่ง 26 ปีขึ้นไป 29 คน คิดเป็นร้อยละ 32.22 ในขณะที่ครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 72.97 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี 84 คน คิดเป็นร้อยละ 56.76 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 138 คน คิดเป็นร้อยละ 93.25 และมีประสบการณ์ในตำแหน่ง 26 ปีขึ้นไป 64 คน คิดเป็นร้อยละ 43.24

ตอนที่ 2 การปฏิบัติภารกิจงานพิเศษตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา

การวิเคราะห์การปฏิบัติภารกิจงานพิเศษตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดัง ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา

N=45

การปฏิบัติภารกิจการนิเทศ ในโรงเรียนประถมศึกษา	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การให้ความช่วยเหลือครู โดยตรง	4.048	.369	มาก	3.832	.338	มาก	3.940	.295	มาก
การพัฒนากลุ่ม	4.041	.343	มาก	3.808	.386	มาก	3.925	.299	มาก
การพัฒนาวิชาชีพครู	3.969	.346	มาก	3.805	.363	มาก	3.887	.286	มาก
การพัฒนาหลักสูตร	4.053	.385	มาก	3.896	.374	มาก	3.974	.299	มาก
การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	3.903	.454	มาก	3.787	.408	มาก	3.845	.359	มาก
รวม	4.003	.336	มาก	3.826	.343	มาก	3.914	.279	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.914$, S.D. = .279) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.974$, S.D. = .299), การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ($\bar{X} = 3.940$, S.D. = .295), การพัฒนากลุ่ม ($\bar{X} = 3.925$, S.D. = .299), การพัฒนาวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.887$, S.D. = .286) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.845$, S.D. = .359) และเมื่อพิจารณา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มีการกระจายน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก

เมื่อจำแนกกลุ่มตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศ อยู่ในระดับมากตรงกัน ทั้งโดยภาพรวม และการปฏิบัติภารกิจการนิเทศแต่ละด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตร การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาวิชาชีพครู และ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก ที่สูงกว่ากลุ่มครูผู้สอน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียน
ประถมศึกษา ของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพใน
โรงเรียนประถมศึกษาของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัย
วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ปรากฏผลดัง ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียน
ประถมศึกษา ของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน

การปฏิบัติการกิจการนิเทศ ในโรงเรียนประถมศึกษา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t-test	Sig T
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.048	.369	3.832	.338	2.907*	.005
การพัฒนากลุ่ม	4.041	.343	3.808	.386	3.021*	.003
การพัฒนาวิชาชีพครู	3.969	.346	3.805	.363	2.204*	.030
พัฒนาหลักสูตร	4.053	.385	3.896	.374	1.965	.053
การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	3.903	.454	3.787	.408	1.274	.206
รวม	4.003	.336	3.826	.343	2.477*	.015

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติ
การกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ 3 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนากลุ่ม และการพัฒนาวิชาชีพครู

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพ ในโรงเรียนประถมศึกษา

การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพ ในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 3 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประมาณร้อยละ 6 ของผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง

ปัญหา ผู้บริหารและครูผู้สอนมีภาระงานมาก ไม่มีเวลาที่จะดำเนินการนิเทศได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งโรงเรียน งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานนิเทศมีไม่เพียงพอ และครูส่วนหนึ่งยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน

ข้อเสนอแนะ โรงเรียนควรมีทีมงานนิเทศ มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารควรช่วยเหลือ แนะนำ และกำกับ ติดตามการดำเนินงาน

2. การพัฒนากลุ่ม

ปัญหา โรงเรียนขาดการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนากลุ่มทำได้ไม่ทั่วถึง และในโรงเรียนขนาดใหญ่ บุคลากรส่วนหนึ่งมีปัญหาความขัดแย้งกันภายในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูทุกคนได้ร่วมกันทำงานกลุ่ม ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางและยุติธรรม แก้ไขหรือยุติปัญหาความขัดแย้ง

3. การพัฒนาวิชาชีพครู

ปัญหา โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ครูยังขาดความตระหนักในการจัดการเรียนรู้ ส่วนหนึ่งยังขาดความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองในวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ ครูผู้สอนต้องการให้มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4. การพัฒนาหลักสูตร

ปัญหา โรงเรียนขาดครูที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการพัฒนาหลักสูตรของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูส่วนหนึ่งไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร

ข้อเสนอแนะ โรงเรียนควรเชิญผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มาให้ความรู้แก่คณะครูภายในโรงเรียน

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ปัญหา โรงเรียนขาดบุคลากร ผู้มีประสบการณ์ในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารและครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการวิจัย ขาดการติดตามผล อย่างสม่ำเสมอ และไม่มีเวลาเนื่องจาก ต้องปฏิบัติงานอื่นด้วย

ข้อเสนอแนะ โรงเรียนควรส่งครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน หรือเป็นผู้จัดประชุมอบรมเพื่อให้ครูสามารถจัดทำกรวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ พัฒนาการเรียนการสอน ได้ และผู้บริหารควรติดตามผลการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการของครูด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ระดับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพ ในโรงเรียนประถมศึกษา 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพ ในโรงเรียนประถมศึกษาของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน และ 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 46 โรงเรียน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 242 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา 45 โรงเรียน จำนวน 238 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.82 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งสร้างโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศของ กลิคแมนและคณะ (Glickman and others) และวงจรคุณภาพของ เดมมิ่ง (Deming's cycle) เก็บข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน ถึงเดือนตุลาคม 2546 สถิติที่ใช้คือการแจกแจงความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีข้อค้นพบที่สรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับคือ การพัฒนาหลักสูตร การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาวิชาชีพครู และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
2. กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดย

ภาพรวม และอีก 3 รายด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนากลุ่ม และการพัฒนาวิชาชีพครู

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษตามวงจรคุณภาพ ในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนประมาณร้อยละ 6 ได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ปัญหา ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง พบว่าโรงเรียนมีภารกิจมาก จนผู้แทนไม่มีเวลาเพียงพอที่จะนิเทศการสอนได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งโรงเรียน งบประมาณมีจำกัดไม่เพียงพอในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และครูส่วนหนึ่งยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ด้านการพัฒนาครู พบว่า ครูมีภาระในการสอนมาก จึงไม่มีเวลาในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และมีปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่าโรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการให้ความรู้แก่คณะครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูส่วนหนึ่งไม่สนใจในการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนยังขาดทักษะในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ขาดวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และขาดทักษะในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ

3.2 ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงผู้บริหารควรจัดให้มีทีมงานพิเศษของโรงเรียน ส่งเสริมกรณีพิเศษภายในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาครูให้รู้จักวิธีปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และผู้บริหารควรเป็นผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือแก่คณะครูด้วย ควรมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนาครูควรส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผู้บริหารควรแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งด้วยความยุติธรรม ตรวจสอบและปรับปรุงการทำงานของครู ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ครูผู้สอนต้องการให้เชิญวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มาให้ความรู้แก่ครูผู้สอน เพื่อให้ครูสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้ และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารและครู ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยและติดตามผลการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการของครู

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัย สามารถนำมาสู่การอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การนิเทศถือได้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งในสามกระบวนการตามทฤษฎีระบบ อันได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ ในกระบวนการบริหารเป็นภารกิจของผู้บริหาร การจัดการเรียนการสอนเป็นภารกิจของครู ในขณะที่กระบวนการนิเทศเป็นภารกิจร่วมกันของผู้บริหารและครูที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการเพื่อพัฒนาวิชาชีพด้านต่างๆ อันเป็นการนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมการสอน และจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพและการพัฒนาตนเองในเรื่องการเลือกและปรับปรุงจุดประสงค์การสอน สื่อการสอน วิธีสอนและประเมินผล การเรียนโดยเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น เป็นการพัฒนางานสอนของครูให้ดีขึ้น ประสานสัมพันธ์และความรับผิดชอบร่วมกัน และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เหล่านี้หรือที่กล่าวในข้างต้นเป็นแนวคิดทางการนิเทศ ที่ผู้บริหารควรดำเนินการให้เกิดความร่วมมือระหว่างตนเองและครูในโรงเรียน โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองหรือทีมงาน และเหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือ การจัดให้มีกระบวนการนิเทศในโรงเรียน เป็นนโยบายที่มีการกำหนดแนวทางให้โรงเรียนปฏิบัติชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิมและผู้บริหารรวมทั้งครูก็ได้มีโอกาสศึกษาต่อ ตลอดจนผ่านการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศมากขึ้น โรงเรียนก็จะมีบุคลากรที่เข้าใจกระบวนการนิเทศมากขึ้นกว่าเดิม ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้พบว่า การปฏิบัติภารกิจการนิเทศของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและทุกรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรสา ห้อยระย้า ที่วิจัยเรื่อง สมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี เมื่อ ปี พ.ศ.2543 โดยศึกษาการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา จากแนวคิดของ กลิคแมน พบว่า การปฏิบัติการนิเทศการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถภาพ กิจเดช ที่วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม เมื่อ ปี พ.ศ.2544 พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม ทั้งภาพรวมและทุกรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และบัณฑิต เสาวคนธ์ ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม เมื่อ ปี พ.ศ.2545 ผลการวิจัยพบว่า ภารกิจงานนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและทุกรายด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติภารกิจงานนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมากและเป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปีการศึกษา 2546 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 4 และในปีการศึกษา 2548 ให้ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ครบทุกชั้น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ดังนั้น สถานศึกษา แต่ละแห่งจึงต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องและสัมพันธ์กับหลักสูตรแกนกลางและเหมาะสมกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตร การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการใช้หลักสูตร เป็นต้น ทำให้ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ต้องร่วมกัน ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรมากกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติ ภารกิจงานนิเทศด้านการพัฒนาหลักสูตร จึงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ที่ได้ศึกษาผลการบริหารจัดการการใช้หลักสูตร สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเมื่อปีงบประมาณ 2547 ผลการวิจัยพบว่า การปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่อยู่ใน ระดับมากแต่เป็นลำดับสุดท้ายคือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ก็เป็นสิ่งที่มีการตื่นตัวตลอดมาเช่นกัน แต่ความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับเรื่องนี้ ตลอดจนบุคลากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอดเรื่อง นี้ให้ครูเข้าใจได้ยังมีไม่พอเพียง ผู้บริหารโรงเรียนเองก็ไม่ค่อยได้ให้ความสนใจในการศึกษาด้าน นี้มาก่อน จึงไม่สามารถให้ความรู้ได้เอง เพียงแต่ให้ออกาสและให้การสนับสนุนครูที่สามารถให้ ได้มีโอกาสได้ปฏิบัติงานด้านนี้ จึงน่าจะเป็นเหตุให้การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จึงแตกต่างกันในค่าเฉลี่ยดังกล่าว ข้อค้นพบดังกล่าว ขัดแย้งกับงาน วิจัยของอรสา ห้อยระย้า ที่วิจัยเรื่องสมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติภารกิจ การนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี เมื่อปี พ.ศ. 2543 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติภารกิจงานนิเทศการศึกษาด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง และ อนงค์ เพชรรักษ์ ที่วิจัยเรื่องบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครูและผู้บริหาร สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตรัง เมื่อ ปี พ.ศ. 2544 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวมและอีกสามรายด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาครูและการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า 1) ความเข้าใจทั่วไปของผู้บริหารและครู จะคิดว่าการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นหน้าที่ของผู้บริหารและของครูวิชาการ ครูผู้สอนอื่นๆ จะมีหน้าที่รับการนิเทศเท่านั้น ดังนั้นจึงทำให้ครูผู้สอนอื่นๆ ไม่ได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในโรงเรียนมากนัก 2) ผู้บริหารและครูวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศไม่มากเพียงพอที่จะไปดำเนินการให้เกิดการนิเทศในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องเป็นระบบครบวงจร และมีความต่อเนื่อง และ 3) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอนของครูโดยตรง ดังนั้น เมื่อผู้นิเทศคือผู้บริหารและครูวิชาการไม่สามารถทำเรื่องนี้ได้อย่างถูกต้อง ก็จะมีเพียงโครงการ กำหนดการ แล้วอาจไม่ได้ทำตามกำหนด เนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น ไม่สามารถทำตามได้ด้วยภาระงาน เวลา ความเชี่ยวชาญในการสอน ครูไม่ยอมรับลักษณะการนิเทศเป็นการตรวจสอบ ฯลฯ สำหรับการพัฒนากลุ่มและการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนอาจจะไม่สามารถรวมตัวกับกลุ่มโรงเรียนเพื่อจัดพัฒนากลุ่มครู พัฒนาวิชาชีพครูได้เอง เนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น การมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน หรือประธานกลุ่มโรงเรียนค่อนข้างน้อย ขาดงบประมาณ ดังนั้น โรงเรียนจึงรอใช้บริการทั้งสองนี้จากหน่วยเหนือ หรือหน่วยงานที่จัดขึ้นแล้ว แจ้งให้ทราบ ซึ่งบางโรงเรียน ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำทางวิชาการก็จะไม่ค่อยสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนา

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สรุปได้เป็นประเด็นหลักๆ ได้คือ 1) โรงเรียนมีภารกิจมากจนผู้นิเทศไม่มีเวลาเพียงพอปฏิบัติการกิจการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นโยบายการลดอัตราค่าจ้างภาครัฐทำให้ครูขาด ผู้บริหารและครูต้องทำงานมากขึ้น ทั้งงานประจำ งานนโยบาย และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง 2) โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูส่วนหนึ่งยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดความสามารถและทักษะด้านต่างๆ เช่น การบริหารจัดการ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ขาดความมั่นใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสามารถ ทิมานาค ที่วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดนครปฐม เมื่อปี พ.ศ. 2538 พบว่า ปัญหาอุปสรรคของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้นิเทศไม่เข้าใจในเรื่องที่นิเทศ ผู้นิเทศไม่มั่นใจในการนิเทศ ขาดการต่อเนื่องในการ

ดำเนินการ ไม่มีเวลาในการนิเทศ และขาดการวางแผนที่ดี และ โฉน ยังละออ ที่วิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนแกนนำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2541 โดยศึกษาเกี่ยวกับงานนิเทศการศึกษาทั้ง 5 ด้านตามแนวคิดของ กลิคแมน พบว่า ปัญหาในการดำเนินงาน ได้แก่ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การให้ความรู้ และไม่มีเวลาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลที่นำเสนอไปแล้วนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยภาพรวมและแต่ละรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติภารกิจการนิเทศทุกด้าน แต่การปฏิบัติภารกิจการนิเทศด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมากเป็นลำดับท้ายสุด จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้นิเทศที่ต้องศึกษาหาความรู้เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้ครู โดยอาจจะกำหนดปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้ครูได้ศึกษาหาแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน นอกจากนี้การเชิญวิทยากรและครูที่มีความเชี่ยวชาญในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการมาให้ความรู้แก่ครู มอบหมายให้ครูที่มีประสบการณ์ช่วยเหลือแนะนำเพื่อนครู ให้ความช่วยเหลือคณะทำงานเขียนแผนการวิจัย เลือกเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ออกแบบการประเมินผล จะช่วยให้ครูบรรลุเป้าหมายการสอน ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. จากผลการวิจัยที่พบว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวมและอีกสามรายด้าน คือการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนากลุ่ม และการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้วิจัยมีความเห็นว่าโรงเรียนควรกำหนดกรอบโครงการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นแผนงานหลักระยะยาว การจัดทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียนให้ทั่วถึงทั้งโรงเรียน ควรใช้ระบบการนิเทศด้วยวิธีการนิเทศที่หลากหลาย กำหนดให้ครูระบุวิธีการนิเทศตลอดจนเนื้อหาสาระที่ต้องการรับการนิเทศ เขียนเป็นโครงการเสนอผู้บริหารเพื่ออนุมัติ และจัดงบประมาณสนับสนุน ครูทุกคนก็จะมีโครงการนิเทศของตนเองและ ดำเนินการได้ตามโครงการ

ผู้บริหารสามารถติดตาม สนับสนุน ช่วยเหลือ ดูแลโครงการนิเทศของครูแต่ละคนได้ทุกโครงการ การนิเทศก็จะเกิดขึ้นในโรงเรียนกับครูทุกคนอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องทุกปี และสามารถพัฒนา ครูตามข้อเสนอแนะที่ทำให้มีการพัฒนาครูด้านต่างๆ ได้ตรงตามที่ครูแต่ละคนต้องการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัย การปฏิบัติการกิจกรรมนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีการเปรียบเทียบระหว่างขนาดของโรงเรียนด้วย
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจกรรมนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียน ประถมศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการ จัดการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมวิชาการ. คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา : การนิเทศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.

กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. “ทิศทางของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วารสารวิชาการ
(มกราคม 2542) : 17.

_____. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2544.

จური จันท์เจริญ. “การปฏิบัติงานการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539.

เจียมศักดิ์ เลาสถิตย์. “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการนิเทศกับสภาพความสำเร็จของโรงเรียน
ประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540.

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. การพัฒนาหลักสูตร : หลักการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ อลิอัน เพรส,
2539.

ไฉน ยังละออ. “การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

ซัชวี เถาว์ชาติ. “เพื่อนนิเทศเพื่อน การเรียนแบบร่วมมือกัน.” โครงการประชุมฝึกอบรม
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 26 – 27 กรกฎาคม
2536.

ซารี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โสภณการพิมพ์, 2538.

ชูชัย ประดับสุข. “การจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการพัฒนา
รูปแบบการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. TQM กลยุทธ์การสร้างองค์กรคุณภาพ. กรุงเทพฯ :
บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2545.

- คูสิต ทิวถนอม. การนิเทศการศึกษา : หลักการและการปฏิบัติ. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540.
- บัณฑิต เสาวคนธ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจการนิเทศกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพ ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.
- บุญธรรม ศิริบุญยะกาญจน์. “การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครู ผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. “การศึกษาคือปัจจัยที่ 5 ของชีวิต.” วารสารวิชาการ (กุมภาพันธ์ 2541) : 9-12.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543.
- ลัดดา สุวรรณกุล. “ถามตอบ เพื่อความรู้เรื่อง “เพื่อนนิเทศเพื่อน.” เอกสารประกอบการสอน วิชา 461 301 การนิเทศการศึกษา. ม.ป.ท., ม.ป.ป.
- วชิรา วงษ์เที่ยง. “การศึกษาการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- วรรณิ บันเทิง. “องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร- มหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2531.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : พรสิวกการพิมพ์, 2536.
- วันชัย พรหมเศรษฐี. “สภาพและปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการ ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการ ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2539.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. TQM วิธีสู่องค์กรคุณภาพยุค 2000. กรุงเทพฯ : TPA Publishing, 2542.

สงบ ลักษณะ. “ปฏิรูปหลักสูตร.” ปฏิรูปการศึกษา 1, 12 (1-15 มีนาคม 2542) : 9-10.

สังัด อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

มิตรสยาม, 2529.

_____. การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

มิตรสยาม, 2530.

_____. พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 3 ม.ป.ท., 2532.

สมรักษ์ กิจเดช. “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพ

การสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศิลปากร, 2544.

สมศักดิ์ สายเทพ. “การศึกษาสภาพการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดตาก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

การศึกษาและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

สามารถ ทิมนาค. รายงานการประเมินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม. นครปฐม : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม, 2538.

_____. รายงานการวิจัยการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม. นครปฐม : หน่วยศึกษานิเทศก์

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม, 2538.

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัยแผนงานและเผยแพร่การศึกษา. กรุงเทพฯ :

สำนักงานการศึกษา, 2531.

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม. ทิศทางการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นครปฐม : หน่วยศึกษานิเทศก์, 2540.

_____. “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2545.” นครปฐม : ฝ่ายแผนงานและ

งบประมาณ, 2545. (อัดสำเนา)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การนิเทศเพื่อส่งเสริมระบบการประกัน

คุณภาพภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2543.

_____. การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.

- เอกสารการพัฒนากาหรนเทศการศีกษา การนเทศ 100 % โครงการพัฒนาระบบนเทศการศีกษา ปิงบประมาณ 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว, 2542.
- คู่มือการบริหารงานบุคคล. ม.ป.ท. : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศีกษาแห่งชาติ, 2539.
- คู่มือการดำเนินการ โครงการนเทศภายในโรงเรียนประถมศีกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศีกษาแห่งชาติ ปิงบประมาณ 2535-2539. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว, 2535.
- คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศีกษา (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว, 2536.
- แผนพัฒนาการศีกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศีกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : กองพัฒนาบุคคล, 2539.
- “รายงานการประเมินโครงการนเทศภายในโรงเรียนประถมศีกษา ปิงบประมาณ 2535 – 2539.” ในเอกสารหน่วยศีกษานนเทศก์. เอกสารเลขที่ 18/2540. กรุงเทพฯ : หน่วยศีกษานนเทศก์, ม.ป.ป.
- เอกสารรายงานการปฏิบัติการนเทศการศีกษา ปิงบประมาณ 2543. กรุงเทพฯ : หจก. เจ. เอ็น. ที., 2543.
- คู่มือผู้บริหารโรงเรียน : การดำเนินการนเทศภายในโรงเรียนประถมศีกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว, 2534
- สำนักงานเขตพื้นที่การศีกษานครปฐม เขต 1. รายงานผลการบริหารจัดการการใช้หลักสูตรสถานศีกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2547.
- สำนักนโยบายและแผนการศีกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. พระราชบัญญัติการศีกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2542.
- ลีปนันท เกตุทัต. “หลักสูตรการศีกษาขั้นพื้นฐานในโลกทัศน์ใหม่.” วารสารวิชาการ (มกราคม 2542) : 12-16.
- อนงค์ เพชรรัศม์. “บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศีกษา ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร สังกัดกรมสามัญศีกษา จังหวัดตรัง”. วิทยานพนธ์ปริญญาการศีกษามหาบัณชิต สาขาวิชาการบริหารการศีกษา บัณชิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2544.

- อชิป อังคศุทธิพงษ์. “สมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงาน วิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.
- อรสา ห้อยระย้า. “สมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติภารกิจ การนิเทศ
การศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.
- อำไพ รัตนอารีกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศการศึกษาภายในกับการสอนของครูใน
โรงเรียนประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2530.
- อุทัย บุญประเสริฐ. กลุ่มสัมพันธ์และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

ภาษาอังกฤษ

- Bass, Bernard M. Leadership Philosophy and Organizational Behavior. New York : Harper &
Row, 1960.
- Best, John W. Research in Education. New Jersey : Prentice – Hall inc., 1970.
- Blazer, Sandra Lee. “The Induction of Elementary School Principals : Perceived.”
Dissertation Abstracts 55 (February 1995) : 2220-A.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper & Row
Publisher, 1974.
- Glickman, Carl D. and others. SuperVision and Instructional Leadership : A Developmental
Approach. 5th ed. Boston : Allyn and Bacon, 2001.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd ed. New York : McGraw-Hill Book, Co., 1973.
- Gwynn, Minor J. 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.

- Jacob, Arthur Augusts. "A study of the Ability of Principals to Identify the Development Level of Teachers as a Prerequisite for Implementing Developmental Supervision." Dissertation Abstract International 55 (November 1994) : 1180-A.
- Jeran, Daniel. "Role Expectation of Elementary School Supervisor in Open Space Schools Which Emphasize Team Teaching and Individualized Instruction." Dissertation Abstracts International 36, 2 (August 1975) : 694-695-A.
- Katz, Daniel, and Robert L. Kahn. The Social Psychology of Organizations. 2nd ed. New York : John Wiley & Son, 1978.
- Lucio, William H., and John D. Mcneil. Supervision : A Synthesis of Through and Action. New York : McGraw-Hill, 1979.
- Mark, James R. and others. Handbook of Educational Supervision : A Guide for the Practitioner. Boston : Allyn and Bacon Inc., 1973.
- Mcgorray, Kathleen Therese. "Instructional Leadership in the Principal Role : Testing the Effectiveness of Slingerland Multisensory Approach Encoding Strategies for the First Grade Language Arts Program." Dissertation Abstracts 56 (December 1995) : 2006-A.
- Neagley, Losal L., and Dean N. Evans. Handbook for Effective Supervision of Instruction. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1964.
- Niska, John M. "Examination of a Cooperative Learning Supervision Training and Development Mode." Dissertation Abstract International 52 (May 1992) : 3789-A.
- Rick, Beryl Louise. "Professional Development and Burnout for Social Workers in Private Practice." Dissertation Abstracts 34 (February 1996) : 164.
- Simon, Herbert A. and others. Public Administration. New York : Alfred A. Knopf, 1961.
- Walton M., The Deming Management Method. London : W.H. Allen & Co.plc, 1989.

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคผนวก สงวนลิขสิทธิ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคผนวก ก สงวนลิขสิทธิ์
เอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย



ที่ ศธ 0520.203.2/193

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

13 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดกลางบางแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 5 ชุด

ด้วย นางวัลลีย์ ดอกพรม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง การ
ปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอเมืองนครปฐม

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางวัลลีย์
ดอกพรม ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 3421 9136

โทรสาร. 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/1๑๖

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

13 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดกลางบางแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 5 ชุด

ด้วย นางวัลลีย์ ดอกพรม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง การ
ปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอเมืองนครปฐม

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางวัลลีย์
ดอกพรม ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 3421 9136

โทรสาร. 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/ 1๑๓

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

19 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 5 ชุด

ด้วย นางวัลลีย์ ดอกพรม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง การ
ปฏิบัติการกิจกรรมพิเศษตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา
อำเภอเมืองนครปฐม

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางวัลลีย์
ดอกพรม ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 3421 9136

โทรสาร. 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/125

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

13 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดห้วยตะโก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 5 ชุด

ด้วย นางวัลลภ คอกพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง การ
ปฏิบัติการกิจกรรมพิเศษตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอเมืองนครปฐม

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางวัลลภ
คอกพรหม ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะดังกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 3421 9136

โทรสาร. 0 3421 9136



ที่ ศช 0520.203.2/๒๖

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

๒ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดศรีมหาโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 5 ชุด

ด้วย นางวัลลภ คอกพรม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง การ
ปฏิบัติการกิจกรรมพิเศษตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอเมืองนครปฐม

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางวัลลภ
คอกพรม ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 3421 9136

โทรสาร. 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/ 117

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

13 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดบ่อตะกั่ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 5 ชุด

ด้วย นางวัลลภ ดอกพรม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง การ
ปฏิบัติการกิจกรรมนิเทศตามวงจรคุณภาพใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอเมืองนครปฐม

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางวัลลภ
ดอกพรม ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 3421 9136

โทรสาร. 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/ 124

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

13 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดใหม่สุคนธาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 5 ชุด

ด้วย นางวัลลภี ดอกพรม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง การ
ปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอเมืองนครปฐม

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางวัลลภี
ดอกพรม ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 3421 9136

โทรสาร. 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.107/ 1๒5๒

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๓ กันยายน 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อโรงเรียนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางวัลลภี ดอกพรม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การปฏิบัติภาคกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งโรงเรียนทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ดร. นพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 034243435 , 034218788

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งมั่นให้บริการ พัฒนางานให้มีคุณภาพ”

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน วิชาการและครูผู้สอน เป็นผู้ตอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา “การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม”

2. โปรดพิจารณาข้อความคำถามและกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามสภาพที่เป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้วิจัยจะนำคำตอบที่ได้ไปวิเคราะห์ในภาพรวมดังนั้น คำตอบของท่านจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน จำนวน 55 ข้อ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียน
จำนวน 50 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางวัลลภ ดอกพรม

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

การตอบแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 ตัวเลขกำหนดไว้ในช่องระดับการปฏิบัติ มีความหมายดังต่อไปนี้

ระดับ 5 การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียน

ข้อที่	การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตาม วงจรคุณภาพ ของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
0	มีความสามารถในการนำประชุม เป็นที่พึงพอใจของสมาชิก.....	..✓..	<input type="checkbox"/> 000

การแปลความหมาย จากตัวอย่างผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง **มากที่สุด** หมายความว่าท่านเห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสามารถในการนำประชุมเป็นที่พึงพอใจของสมาชิกมากที่สุด

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] ให้ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ [] ชาย [] หญิง	
2	อายุ [] ไม่เกิน 30 ปี [] 31 – 40 ปี [] 41 – 50 ปี [] 51 ปีขึ้นไป	
3	ระดับการศึกษา [] ต่ำกว่าปริญญาตรี [] ปริญญาตรี [] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก	
4	ตำแหน่งหน้าที่ [] ผู้บริหารโรงเรียน [] ผู้ช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้างานวิชาการ [] ครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา [] ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา [] ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	
5	ประสบการณ์ในตำแหน่ง [] ไม่เกิน 5 ปี [] 6 – 10 ปี [] 11 – 15 ปี [] 16 – 20 ปี [] 21 – 25 ปี [] 26 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องมือ ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน ตรงสภาพความเป็นจริง

ข้อ ที่	การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตาม วงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง						
1	ตระหนักในความสำคัญของการนิเทศ และมีการวางแผนการนิเทศเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอนของครู						
2	จัดลำดับปัญหาการสอนของครูเพื่อวาง แผนให้การช่วยเหลือ						
3	จัดประชุมปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้แก่ ครู ในการนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ ร่วมกันจัดทำคู่มือครู กำหนดการสอน และแผนการสอน / แผนการจัดการ เรียนรู้กลุ่มวิชาต่างๆ						
4	ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และสามารถจัด กิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนมี กระบวนการคิด ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง						
5	สนับสนุนให้ครูได้ใช้ประโยชน์จาก แหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ในชุมชน เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัด หน่วยงานราช การ องค์กรท้องถิ่น เป็นต้น						
6	ส่งเสริมให้ครูจัดเนื้อหาสาระและกิจ กรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความ ต้องการ ความสนใจ และความถนัด ของผู้เรียน						

ข้อ ที่	การปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษตาม วงจรกิจกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
7	ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ โดยบูรณาการสาระความรู้ด้านต่างๆ และทักษะกระบวนการอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา						
8	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและหลากหลาย และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้						
9	สนับสนุนให้ครูและนักเรียนใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล						
10	ส่งเสริมให้มีการวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน เพื่อให้เห็นพัฒนาการของผู้เรียน และนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน						
11	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสังเกตการสอน เพื่อให้ครูได้ข้อมูลสำหรับปรับปรุงการสอน ด้วยวิธีการนิเทศตนเอง เพื่อนิเทศเพื่อน นิเทศโดยผู้นิเทศหรือผู้บริหาร						
12	ตรวจสอบผลการนิเทศการสอนของครู						

ข้อ ที่	การปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษตาม วงจรรูปภาพของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
13	นำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงแก้ไข กรณีพิเศษในภาคเรียนต่อไป						

ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง มีหรือ
ไม่ อะไรบ้าง

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนพิเศษ

ข้อ ที่	การปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษตาม วงจรรูปภาพของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	การพัฒนากลุ่ม						
14	สร้างความตระหนักให้เกิดบรรยากาศ การทำงานที่เกื้อกูลเป็นกันเอง และมีความ ความจริงใจต่อกัน						
15	วางแผนกระบวนการทำงานเป็นทีมที่ดี เพื่อนำยุทธศาสตร์ในการทำงานร่วม กันมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ						
16	สนับสนุนสมาชิกทุกคนให้สามารถ เป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี ในการปฏิบัติ งานกลุ่ม						

ข้อ ที่	การปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษตาม วงจรกิจกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
17	ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ						
18	มีความสามารถในการนำประชุมเป็นที่พึงพอใจของสมาชิก						
19	มีเทคนิควิธีและสามารถใช้เทคนิควิธีในการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกทั้งองค์กรได้อย่างผู้ชำนาญการ						
20	ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน และการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อปรับปรุงแก้ไข						
21	แก้ไขหรือยุติปัญหาความขัดแย้งและปฏิบัติต่อครูที่บกพร่องต่อหน้าที่ด้วยวิธีการที่นุ่มนวลและยุติธรรม						
22	นำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงคุณภาพการพัฒนาทีม ในปีการศึกษาต่อไป						

ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษ ด้านการพัฒนาทีม มีหรือไม่ อะไรบ้าง

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ข้อ ที่	การปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษตาม วงจรรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	การพัฒนาวิชาชีพครู						
23	ตระหนักในความสำคัญของบุคคลแต่ละคนที่ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป						
24	จัดให้มีการสำรวจศักยภาพและความต้องการของครูเพื่อส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เช่น การฝึกอบรมปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เป็นต้น						
25	มีแผนการพัฒนาคูอย่างต่อเนื่องและกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน						
26	ส่งครูไปรับการอบรมจากภายนอกแล้วมาขยายผล ให้ครูทั้งโรงเรียน						
27	มีการนิเทศและจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกันในการปฏิบัติงาน						
28	พัฒนาคูให้มีทักษะการจัดการในห้องเรียน และมีการตัดสินใจที่ดี						
29	เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือการสาธิตเทคนิควิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
30	มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคูเพื่อปรับปรุงแก้ไข						

ข้อ ที่	การปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษตาม วงจรรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
31	ส่งเสริม ชกย่องให้ครูพัฒนาตนเองไป สู่ครูมืออาชีพ เช่น ครูแกนนำปฏิรูป การเรียนรู้ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ						

ปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู มีหรือไม่ อะไร
บ้าง

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร สังกัดคณะศึกษาศาสตร์

ข้อ ที่	การปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษตาม วงจรรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	การพัฒนาหลักสูตร						
32	วางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถ จัดทำ/พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
33	สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความ สำคัญของหลักสูตร และการจัดการ ศึกษา						
34	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการ ศึกษาของโรงเรียน						

ข้อ ที่	การปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษตาม วงจรรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
35	ให้บุคลากรร่วมกันจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การจัดการศึกษาของโรงเรียน						
36	วางแผนการนิเทศในการนำหลักสูตร ไปสู่การจัดกระบวนการเรียนรู้						
37	แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์หลักสูตร และวางแผนการสอนเพื่อให้สอดคล้อง กับสภาพของชุมชนโรงเรียนและผู้เรียน						
38	วิเคราะห์จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชาเพื่อ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการ สอน และการวัดผลประเมินผล						
39	ส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสาร คำแนะ นำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร คู่มือครู และแผนการจัดการเรียนรู้						
40	ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับ การจัดหลักสูตรของโรงเรียน						
41	ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรใน โรงเรียน						
42	นำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุง แผนการพัฒนหลักสูตรในปีการศึกษา ต่อไป						

ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษ ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีหรือไม่ อะไรบ้าง

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ข้อ ที่	การปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษตาม วงจรรูปภาพ ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ						
43	สร้างความตระหนักในความสำคัญของการวิจัยว่าเป็นการแสวงหาคำตอบ เพื่อแก้ปัญหาในงานต่างๆ ของโรงเรียนรวมทั้งปัญหาด้านการสอนของครู						
44	สำรวจความสามารถและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อวางแผนในการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย						
45	จัดให้มีการเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ						
46	จัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน						
47	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำงานวิจัยตามสภาพปัญหาและความต้องการ ทั้งรายบุคคล รายกลุ่ม และรายชั้น						
48	สนับสนุนให้ครูเสนอผลการวิจัย หรือจัดสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานวิจัย						
49	มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนของครู						
50	ส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน						

ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีหรือไม่ อะไรบ้าง

ข้อเสนอแนะ.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item – total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
VAR00001	209.6667	953.1954	.3498	.8203
VAR00002	209.9667	948.4471	.4691	.8193
VAR00003	209.5000	951.9138	.4985	.8198
VAR00004	209.5333	952.6713	.4812	.8200
VAR00005	209.4667	954.7402	.4150	.8204
VAR00006	209.7667	946.3920	.6307	.8187
VAR00007	209.7667	944.8747	.6729	.8184
VAR00008	209.4667	951.7057	.5672	.8197
VAR00009	209.7333	949.5816	.5842	.8193
VAR00010	209.9000	946.0931	.6817	.8186
VAR00011	209.8667	944.5333	.5813	.8184
VAR00012	210.0333	951.6195	.4326	.8199
VAR00013	209.9333	953.1678	.4063	.8202
VAR00014	209.5333	948.1195	.5089	.8192
VAR00015	209.6333	954.5851	.3655	.8205
VAR00016	209.6333	950.4471	.5148	.8196
VAR00017	209.5333	950.3264	.4961	.8196
VAR00018	209.6333	948.5851	.5163	.8192
VAR00019	209.8000	945.6138	.6767	.8185
VAR00020	209.7000	951.3207	.5836	.8196
VAR00021	209.7000	951.7345	.3886	.8200
VAR00022	209.8333	951.3851	.6105	.8196
VAR00023	209.5333	952.0506	.3838	.8201
VAR00024	209.5333	951.2920	.5212	.8197
VAR00025	209.6667	957.9540	.3164	.8211
VAR00026	209.5000	951.0172	.5243	.8196

Item – total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00027	209.8667	941.1540	.6174	.8178
VAR00028	209.8667	950.1885	.5998	.8194
VAR00029	210.1333	945.4989	.4761	.8188
VAR00030	209.9333	953.6506	.4336	.8202
VAR00031	208.0333	594.9299	.6566	.8411
VAR00032	209.6667	944.9885	.5705	.8185
VAR00033	209.5000	951.1552	.5204	.8197
VAR00034	209.3333	953.9540	.4006	.8203
VAR00035	207.6667	603.3333	.6211	.8470
VAR00036	209.6333	949.7575	.5967	.8193
VAR00037	209.6667	948.4368	.5829	.8191
VAR00038	209.7667	948.8747	.5618	.8192
VAR00039	209.8000	941.1310	.5554	.8179
VAR00040	209.9333	943.0299	.5730	.8182
VAR00041	209.9333	942.1333	.6354	.8179
VAR00042	209.9000	941.1966	.6843	.8177
VAR00043	209.7667	943.8402	.6397	.8182
VAR00044	209.9000	941.3345	.6809	.8177
VAR00045	209.7333	959.9264	.2780	.8215
VAR00046	209.7000	945.2517	.5348	.8186
VAR00047	209.6000	945.1448	.5504	.8186
VAR00048	209.9000	938.3000	.6580	.8172
VAR00049	209.9333	949.3057	.4655	.8195
VAR00050	209.7333	944.4092	.5648	.8184

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 50

Alpha = .8228

ภาคผนวก ง
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายข้อของแบบสอบถาม

ข้อ	การปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษตามวงจร คุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ตระหนักในความสำคัญของการนิเทศและ มีการวางแผนการนิเทศที่เกี่ยวข้องกับการ สอนของครู	4.144	.495	3.863	.368	3.992	.327
2.	จัดลำดับปัญหาการสอนของครู เพื่อ วางแผนให้ความช่วยเหลือ	3.944	.502	3.709	.377	3.804	.340
3.	จัดประชุมปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้แก่ครู ในการนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ ร่วมกัน จัดทำคู่มือครู กำหนดการสอนและแผน การสอน/แผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มวิชา ต่างๆ	4.211	.432	4.048	.399	4.134	.331
4.	ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารถจัด กิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนมี กระบวนการคิด ฝึกปฏิบัติ และเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง	4.244	.447	4.046	.438	4.153	.367
5.	สนับสนุนให้ครูได้ใช้ประโยชน์จากแหล่ง การเรียนรู้ต่างๆ ในชุมชน เช่น ภูมิปัญญา ท้องถิ่น วัด หน่วยงานราชการ องค์กร ท้องถิ่น เป็นต้น	4.211	.505	3.955	.452	4.071	.354
6.	ส่งเสริมให้ครูจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.188	.491	4.016	.443	4.103	.407
7.	ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการ สาระความรู้ต่างๆ และทักษะกระบวนการ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝัง คุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา	4.200	.404	3.959	.456	4.088	.320

ข้อ	การปฏิบัติภารกิจการนิเทศตามวงจร คุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
8.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและหลากหลาย และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	4.322	.466	4.063	.397	4.175	.333
9.	สนับสนุนให้ครูและนักเรียนใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.211	.516	3.985	.409	4.107	.373
10.	ส่งเสริมให้มีการวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน เพื่อให้เห็นพัฒนาการของผู้เรียน และนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	4.122	.441	3.901	.422	4.013	.339
11.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสังเกตการสอนเพื่อให้ครูได้ข้อมูลสำหรับปรับปรุงการสอนด้วยวิธีการนิเทศตนเอง เพื่อนิเทศเพื่อน โดยผู้นิเทศหรือผู้บริหาร	4.000	.476	3.764	.505	3.894	.373
12.	ตรวจสอบผลการนิเทศการสอนของครู	3.877	.513	3.733	.504	3.800	.454
13.	นำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงแก้ไขการนิเทศในภาคเรียนต่อไป	3.922	.488	3.729	.405	3.801	.402
	รวม	4.048	.369	3.832	.338	3.940	.295
14.	ด้านการพัฒนากลุ่ม สร้างความตระหนักให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลเป็นกันเอง และมีความจริงใจต่อกัน	4.111	.424	3.825	.445	3.991	.338
15.	วางแผนกระบวนการทำงานเป็นทีมที่ดี เพื่อนำยุทธศาสตร์ในการทำงานร่วมกัน มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.055	.402	3.813	.493	3.963	.347

ข้อ	การปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษตามวงจร คุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
16.	สนับสนุนสมาชิกทุกคนให้สามารถเป็น ทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดีในการปฏิบัติงาน กลุ่ม	4.122	.441	3.831	.418	3.980	.329
17.	ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพ ของตนเอง เพื่อการทำงานกลุ่มที่มี ประสิทธิภาพ	4.266	.393	4.020	.426	4.146	.340
18.	มีความสามารถในการนำประชุมเป็นที่ พึงพอใจของสมาชิก	4.033	.504	3.813	.431	3.915	.356
19.	มีเทคนิควิธีและสามารถใช้เทคนิควิธีใน การรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกทั้ง องค์กร ได้อย่างผู้ชำนาญการ	3.900	.517	3.685	.396	3.798	.353
20.	ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แต่ละคน และการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อ ปรับปรุงแก้ไข	3.977	.425	3.738	.451	3.827	.355
21.	แก้ไขหรือยุติปัญหาความขัดแย้งและ ปฏิบัติต่อครูที่บกพร่องต่อหน้าที่ ด้วย วิธีการที่นุ่มนวลและยุติธรรม	4.022	.499	3.861	.546	3.908	.421
22.	นำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงคุณภาพ การพัฒนาครู ในปีการศึกษาต่อไป	4.022	.464	3.814	.436	3.931	.383
	รวม	4.041	.343	3.808	.386	3.925	.299
23.	ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ตระหนักในความสำคัญของบุคคลแต่ละ คนที่ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้ สอดคล้องกับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป	4.200	.359	3.883	.435	4.047	.247
24.	จัดให้มีการสำรวจศักยภาพและความ ต้องการของครู เพื่อส่งเสริมให้ได้รับการ พัฒนาอย่างเหมาะสม เช่น การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เป็นต้น	4.088	.403	3.820	.527	3.951	.357

ข้อ	การปฏิบัติภารกิจกรณีพิเศษตามวงจร คุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
25.	มีแผนการพัฒนาคูอย่างต่อเนื่อง และ กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	4.111	.450	3.922	.445	4.022	.369
26.	ส่งครูไปรับการอบรมจากภายนอก แล้ว นำมาขยายผลให้ครูทั้งโรงเรียน	4.022	.602	3.850	.463	3.943	.368
27.	มีการนิเทศและจัดให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างครูด้วยกันในการปฏิบัติงาน	3.877	.501	3.618	.461	3.765	.392
28.	พัฒนาคูให้มีทักษะการจัดการใน ห้องเรียนและมีการตัดสินใจที่ดี	3.933	.407	3.844	.419	3.861	.359
29.	เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือการ สาธิตเทคนิควิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	3.677	.613	3.401	.611	3.578	.515
30.	มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตาม แผนการพัฒนาคู เพื่อปรับปรุงแก้ไข	3.911	.443	3.759	.455	3.821	.349
31.	ส่งเสริม ยกย่องให้ครูได้พัฒนาตนเองไปสู่ ครูมืออาชีพ เช่น ครูแกนนำปฏิรูปการ เรียนรู้ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ	3.955	.498	3.905	.437	3.949	.382
	รวม	3.969	.346	3.805	.363	3.887	.286
	ด้านการพัฒนาหลักสูตร						
32.	วางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถ จัดทำพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.155	.366	4.057	.413	4.127	.316
33.	สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญ ของหลักสูตรและการจัดการศึกษา	4.211	.482	4.059	.473	4.169	.365
34.	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษา ของโรงเรียน	4.233	.483	4.170	.455	4.214	.360

ข้อ	การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจร คุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
35.	ให้บุคลากรร่วมกันจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.300	.469	4.231	.456	4.262	.357
36.	วางแผนการนิเทศในการนำหลักสูตรไปสู่ การจัดกระบวนการเรียนรู้	4.133	.444	3.953	.369	4.055	.305
37.	แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์หลักสูตรและ วางแผนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับ สภาพของชุมชน	4.166	.464	3.981	.483	4.089	.341
38.	วิเคราะห์จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชา เพื่อเป็น แนวทางในการจัดการเรียนการสอนและ การวัดผลประเมินผล	4.000	.476	3.907	.384	3.993	.306
39.	ส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสาร คำแนะนำ เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร คู่มือครู และแผน การจัดการเรียนรู้	4.100	.459	3.983	.475	4.035	.398
40.	ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับ การจัดหลักสูตรของโรงเรียน	3.977	.553	3.875	.443	3.944	.392
41.	ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรใน โรงเรียน	3.955	.437	3.775	.422	3.866	.353
42.	นำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงแผน การพัฒนาหลักสูตรในปีการศึกษาต่อไป	3.988	.494	3.775	.448	3.878	.379
	รวม	4.053	.385	3.896	.374	3.974	.299
	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ						
43.	สร้างความตระหนักในความสำคัญของ การวิจัยว่า เป็นการแสวงหาคำตอบเพื่อแก้ ปัญหาในงานต่างๆ ของโรงเรียน รวมทั้ง ปัญหาด้านการสอนของครู	4.000	.500	3.788	.422	3.893	.360
44.	สำรวจความสามารถและความต้องการ ของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อวางแผนใน การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย	3.888	.487	3.761	.449	3.808	.377

ข้อ	การปฏิบัติการกิจการนิเทศตามวงจร คุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
45.	จัดให้มีการเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ การเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ	3.844	.531	3.813	.432	3.817	.368
46.	จัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้และส่งเสริมให้ ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงการ เรียนการสอน	3.955	.509	3.822	.407	3.898	.370
47.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำงานวิจัย ตามสภาพปัญหาและความต้องการ ทั้ง รายบุคคล รายกลุ่ม และรายชั้น	4.044	.562	3.905	.423	4.002	.399
48.	สนับสนุนให้ครูเสนอผลการวิจัย หรือจัด สัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการ ทำงานวิจัย	3.900	.560	3.763	.452	3.847	.412
49.	มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน วิจัยในชั้นเรียนของครู	3.788	.516	3.663	.496	3.762	.392
50.	ส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัย ไปใช้ในการ ปรับปรุงการเรียนการสอน	3.944	.524	3.866	.494	3.923	.396
	รวม	3.903	.454	3.787	.408	3.845	.359

ภาคผนวก จ
รายชื่อโรงเรียนตัวอย่างในอำเภอเมืองนครปฐม
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

รายชื่อโรงเรียนตัวอย่างในอำเภอเมืองนครปฐม

ลำดับที่	ชื่อ โรงเรียน	ลำดับที่	ชื่อ โรงเรียน
1	โรงเรียนวัดพระประทีปโตมเจดีย์	24	โรงเรียนวัดลาดหญ้าแพรก
2	โรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์	25	โรงเรียนวัดรางสระกะเทียม
3	โรงเรียนบ้านลำพญา	26	โรงเรียนวัดหนองเสือ
4	โรงเรียนวัดวังเย็น	27	โรงเรียนวัดหนองดินแดง
5	โรงเรียนบ้านหนองหิน	28	โรงเรียนบ้านไร่ต้นสำโรง
6	โรงเรียนวัดธรรมศาลา	29	โรงเรียนวัดรางปลาหมอ
7	โรงเรียนบ้านต้นสำโรง	30	โรงเรียนวัดใหม่ห้วยลึก
8	โรงเรียนบ้านบ่อพลับ	31	โรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม
9	โรงเรียนหลวงพ่อแซมฯ	32	โรงเรียนบ้านหนองแก
10	โรงเรียนบ้านทุ่งน้อย	33	โรงเรียนวัดม่วงดารศ
11	โรงเรียนบ้านลำท่าโพ	34	โรงเรียนวัดทุ่งรี
12	โรงเรียนวัดคอนยายหอม	35	โรงเรียนบ้านหนองปากโรง
13	โรงเรียนวัดคอนขนก	36	โรงเรียนวัดทัพยายท้าว
14	โรงเรียนบ้านหนองขาหยั่ง	37	โรงเรียนบ้านทุ่งหัวพรหม
15	โรงเรียนวัดทัพหลวง	38	โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ
16	โรงเรียนวัดบางแฉม	39	โรงเรียนวัดหุบรัก
17	โรงเรียนวัดคอนเสาเกียด	40	โรงเรียนวัดศรีวิสารวาจา
18	โรงเรียนวัดตาก้อง	41	โรงเรียนวัดหัวเอน
19	โรงเรียนบ้านมาบแค	42	โรงเรียนบ้านหนองกระโดน
20	โรงเรียนวัดพะเนียงแตก	43	โรงเรียนบ้านคลองยาง
21	โรงเรียนวัดวังตะกู	44	โรงเรียนวัดสามควายเผือก
22	โรงเรียนบ้านนาสร้าง	45	โรงเรียนบ้านรางมะเดื่อ
23	โรงเรียนวัดสระกะเทียม	46	โรงเรียนวัดเกาะวังไทร

ภาคผนวก จ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ดร. สำเร้ง กุจิรพันธ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลนครปฐม
ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษา
2. นางสาวพัชรี ยंत्रीสิงห์ ศึกษานิเทศก์ 8 อำเภอ นครชัยศรี
ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย
3. อาจารย์สุนิดา กิตติศรีธนนันท์ อาจารย์ภาควิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลประเมินผล

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางวัลลีย์ ดอกพรม
ที่อยู่	34 หมู่ 7 ตำบลบางคนที อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม 75120 โทรศัพท์ 0-3476-1524
ที่ทำงาน	โรงเรียนวัดลาดปลาเค้า ตำบลบางแจ่ม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000 โทรศัพท์ 0-3425-3880

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2520	สำเร็จการศึกษาปริญญาการศึกษาบัณฑิต วิชาเอกการประถมศึกษา วิชาโทประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2543	ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2520-2524	อาจารย์ 1 โรงเรียนบ้านบางบ่อ จังหวัดสมุทรสงคราม
พ.ศ. 2525-2533	ศึกษานิเทศก์อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม
พ.ศ. 2534-2536	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
พ.ศ. 2537	อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านดอนจั่น จังหวัดสมุทรสงคราม
พ.ศ. 2538-2539	ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านมะขาม จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2540-2543	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดดอนยายหอม จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2543-ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดลาดปลาเค้า จังหวัดนครปฐม