

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายใน
ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก



นางสาวอัมพวรรณ สิริรักษ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง
การศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

AN ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVE OF IN-SCHOOL
SUPERVISION MANAGEMENT FROM THE OPINION OF THE IN-SCHOOL SUPERVISION
COMMITTEES IN SECONDARY SCHOOLS RESULTING ON THE EXTERNAL
EVALUATION AT A VERY GOOD LEVEL

Miss Umpawan Siriruk



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Supervision and Curriculum
Development

Department of Educational Policy Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2016

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการ
นิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศ
ภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการ
ประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก

โดย

นางสาวอัมพวรรณ สิริรักษ์

สาขาวิชา

นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุตรุ่ง

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จริญญา มาติลกโกวิท)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุตรุ่ง)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี เณรยอด)

อัมพวรรณ สิริรักษ์ : การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก (AN ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVE OF IN-SCHOOL SUPERVISION MANAGEMENT FROM THE OPINION OF THE IN-SCHOOL SUPERVISION COMMITTEES IN SECONDARY SCHOOLS RESULTING ON THE EXTERNALEVALUATION AT A VERY GOOD LEVEL) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร.จุไรรัตน์ สุตรง, 146 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมากจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยมี ประชากร 94 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 564 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA: F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ในภาพรวมทุกปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก โดยปัจจัยด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็น ลายมือชื่อนิสิต

ผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

สาขาวิชา นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

ปีการศึกษา 2559

5783380127 : MAJOR SUPERVISION AND CURRICULUM DEVELOPMENT

KEYWORDS: IN-SCHOOL SUPERVISION

UMPAWAN SIRIRUK: AN ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVE OF IN-SCHOOL SUPERVISION MANAGEMENT FROM THE OPINION OF THE IN-SCHOOL SUPERVISION COMMITTEES IN SECONDARY SCHOOLS RESULTING ON THE EXTERNAL EVALUATION AT A VERY GOOD LEVEL. ADVISOR: ASST. PROF. JURAIRAT SUDRUNG, Ph.D., 146 pp.

This research has the objectives were : 1) To analyze factors affecting the effective of in-school supervision management from the opinion of the in-school supervision committees in secondary schools which were evaluated as reaching very good level on external quality evaluation. 2) To compare the different effects of factors affecting the effective of in-school supervision management from to the opinion in the in-school supervision committees in secondary schools which were evaluated as reaching a very good level when classified by school sizes. Population in this study consisted of 94 schools, data sources were given by 564 students. Research tool used was one set of questionnaires. Descriptive statistic method was used for data analysis whereas One way ANOVA: F-test was employed in this study.

Research findings 1) In overall, every factor has generated effects on the in school supervision management in secondary school according to the opinion of the in-school supervision board in secondary schools which gained very good result on the external evaluation. Considering the average value, it was found that the supervision management factor gained the highest mean value; the subsequently high mean values were generated by the personnel factor, personal motivation factor, in-school supervision management procedure factors respectively. 2) Regarding the comparison among the different factors affecting the effectiveness of in-school supervision management in the Secondary Schools according to the opinion of the in-school supervision board in secondary schools, it was found that , as classified by school sizes, there were no differences among the various factors under the study.

Department: Educational Policy Management Student's Signature
and Leadership Advisor's Signature

Field of Study: Supervision and Curriculum
Development

Academic Year: 2016

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุตรุ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่เมตตาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำและกำลังใจในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างมีคุณภาพ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ รองศาสตราจารย์บุญมี เณรยอด อาจารย์ ดร.เพิ่มเกียรติ ขมวัฒนา อาจารย์ปัญญา อัครพุทธพงศ์ คณาจารย์ประจำสาขาวิชา นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร และคณาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่เมตตาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ อบรมสั่งสอนในการเรียนและการทำงาน และประสบการณ์ที่ติดต่อดการศึกษ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อไพโรจน์ คุณแม่พรจันทร์ และขอขอบคุณนายอรรถพล รวมถึงสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่คอยให้กำลังใจ และสนับสนุนในทุกเรื่องตลอดการศึกษา

ขอขอบพระคุณ เจ้านายที่เคารพ และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานศูนย์เพื่อเด็กพิเศษแสงเหนือ ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนทุกคนที่คอยให้กำลังใจในการศึกษา ช่วยเหลือและสนับสนุนตลอดการศึกษาและการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ สาขาวิชานิเทศการศึกษาทุกคน สาขาวิชาบริหาร การศึกษา สาขาพัฒนศึกษา และสาขาวิจัยการศึกษาที่คอยให้กำลังใจ คำแนะนำ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีตลอดมา

สุดท้ายนี้คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณความดีให้กับทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ที่เป็นกำลังใจ แรงผลักดัน และช่วยเหลือตลอดมาจนทำให้ผู้วิจัย สำเร็จอย่างดียิ่ง

สารบัญ

หน้า

| | |
|--|----|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฅ |
| สารบัญภาพ..... | ฉ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัย..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 4 |
| สมมติฐานของการวิจัย..... | 4 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 5 |
| คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย..... | 6 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... | 6 |
| บทที่ 2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 7 |
| ตอนที่ 1 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน..... | 7 |
| ตอนที่ 2 การประกันคุณภาพการศึกษา..... | 24 |
| ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน..... | 28 |
| ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 60 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 63 |
| ประชากรที่ใช้ในการวิจัย..... | 63 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 63 |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 64 |

| | |
|--|-----|
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 64 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 65 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 65 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 68 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม | 69 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศ ภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก | 72 |
| ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตาม ความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน | 83 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ | 109 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 110 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 113 |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัย..... | 119 |
| ภาคผนวก..... | 121 |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 122 |
| ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย รายชื่อโรงเรียน มัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก | 123 |
| ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 131 |
| รายการอ้างอิง..... | 139 |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ | 146 |

สารบัญตาราง

| | | |
|----------|--|----|
| ตาราง 1 | ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแสดงออกหรือเหตุการณ์ที่ปรากฏให้เห็นของผู้บริหารและของครูในโรงเรียน ในแต่ละบรรยากาศองค์กร | 57 |
| ตาราง 2 | ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม | 69 |
| ตาราง 3 | ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องข้องกับการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก..... | 72 |
| ตาราง 4 | ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหาร | 73 |
| ตาราง 5 | ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านกระบวนการ การนิเทศภายในโรงเรียน..... | 75 |
| ตาราง 6 | ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านบุคลากร. | 78 |
| ตาราง 7 | ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ | 81 |
| ตาราง 8 | ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องข้องกับการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายปัจจัย..... | 83 |
| ตาราง 9 | ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน..... | 85 |
| ตาราง 10 | ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายข้อ..... | 90 |
| ตาราง 11 | ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านบุคลากร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายข้อ..... | 97 |

- ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อ
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ 102
- ตาราง 13 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตาม
ความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการ
ประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมากโรงเรียน จำแนกตามขนาดของ
โรงเรียน..... 107



สารบัญภาพ

| | | |
|--------|--|----|
| ภาพ 1 | การจัดโครงสร้างงานนิเทศภายในรูปแบบที่ 1 | 19 |
| ภาพ 2 | การจัดโครงสร้างงานนิเทศภายในรูปแบบที่ 2 | 19 |
| ภาพ 3 | การจัดโครงสร้างงานนิเทศภายในรูปแบบที่ 3 | 20 |
| ภาพ 4 | โครงสร้างสายการบังคับบัญชาในสถานศึกษา..... | 32 |
| ภาพ 5 | โครงสร้างองค์การแบบหน่วยงานหลัก..... | 33 |
| ภาพ 6 | โครงสร้างองค์การแบบหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา..... | 34 |
| ภาพ 7 | โครงสร้างองค์การแบบหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา..... | 34 |
| ภาพ 8 | โครงสร้างองค์การแบบผสมเฉพาะกิจ..... | 35 |
| ภาพ 9 | การจัดโครงสร้างงานนิเทศภายในรูปแบบที่ 1 | 37 |
| ภาพ 10 | การจัดโครงสร้างงานนิเทศภายในรูปแบบที่ 2..... | 37 |
| ภาพ 11 | การจัดโครงสร้างงานนิเทศภายในรูปแบบที่ 3..... | 38 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีเจตนารมณ์ให้ “การศึกษา” เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีความมุ่งหมายให้เป็นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยการจัดการศึกษาดังกล่าวจะต้องให้ทุกคนมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันในการที่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ (ชาญณรงค์ ชาญรุ่งโรจน์, 2558)

การมัธยมศึกษาเป็นระดับการศึกษาที่อยู่ในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีจุดมุ่งหมายจะสร้างพัฒนาการของนักเรียนเข้าสู่อุดมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาหรือวิชาการขั้นสูง การมัธยมศึกษาจึงเป็นตัวเชื่อมระหว่างประถมศึกษากับระดับอุดมศึกษา เป็นการศึกษาสำหรับเด็กวัยรุ่นซึ่งกำลังจะเตรียมตัวเป็นผู้ใหญ่ที่มีความสำคัญต่อสังคม การจัดการศึกษาจึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการความสนใจของนักเรียนและเป็นการศึกษาที่จัดให้ตามความต้องการของบุคคลในวัยรุ่น แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2545-2559 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552-2559 ได้กำหนดแผนนโยบายของการศึกษาระดับมัธยมศึกษาไว้ว่า รัฐพึงจัดและส่งเสริมการมัธยมศึกษาเพื่อประกันความเสมอภาคในโอกาสที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับนี้ของพลเมือง โดยจัดให้สอดคล้องและสนองความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตลอดจนให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญ โดยมีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาซึ่งจะให้ความรู้ ประสบการณ์และอบรมเยาวชนเพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีผลการศึกษาที่สอดคล้องกันว่า นักเรียนและผู้ปกครองมีค่านิยมต่อโรงเรียนมัธยมศึกษาชื่อดัง มีการระจุกของผู้ต้องการเข้าโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความนิยมสูง ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูงทำให้โรงเรียนรับนักเรียนเกินแผนและบางแห่งรับนักเรียนต่ำกว่าแผน ซึ่งเป็นผลมาจากนโยบายการดำเนินการทุกปี การย้ายที่อยู่เพื่อเลือกโรงเรียนตามความ

ต้องการของผู้ปกครอง นักเรียนพื้นที่ใกล้บ้านไม่ได้เรียนใกล้บ้านไม่สามารถควบคุมและกำกับให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติ ทำให้โรงเรียนมัธยมมีความแตกต่างกันมากยิ่งขึ้น (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) นอกจากนี้ ในการรวมสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมสามัญศึกษาภายใต้การบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทยได้ประมวลปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพการมัธยมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณไม่พอ การขาดระบบนิเทศส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการและปัญหาการบริหารงานบุคคล และจากรายงานของธนาคารโลกได้วิเคราะห์ให้เห็นปัญหาความไม่พอเพียงในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการมัธยมศึกษา ซึ่งได้รับงบประมาณร้อยละ 28 ของงบประมาณเพื่อการศึกษา นับว่าเป็นสัดส่วนที่ต่ำกว่าประเทศอื่นๆ ที่มีการลงทุนเพื่อการมัธยมศึกษาอย่างจริงจังซึ่งจะใช้งบประมาณร้อยละ 40 ของงบประมาณเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552 อ้างถึงใน วัชรวิทย์ เทพพิพิธ, 2554) ทำให้เกิดช่องว่างกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องการหาแนวทางหรือรูปแบบการบริหารที่ทำให้สถานศึกษามีความโดดเด่นมีมาตรฐานสูง โดยมีกลยุทธ์ที่ทำให้สถานศึกษาเจริญเติบโตทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและตลาดที่เปลี่ยนไป เพื่อก้าวสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน คือการบริหารจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศและมีประสิทธิผล (Hoy & Miskel, 2001 อ้างถึงใน สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล, 2554) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการภายในโรงเรียนว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ จึงได้กำหนดแนวทางของมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษาขึ้น โดยจัดทำเอกสารมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2552 เพื่อมุ่งหวังให้โรงเรียนมัธยมศึกษาได้ใช้เป็นคู่มือการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นแนวทางหรือเป็นปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาไปสู่มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด รวมทั้งเป็นเครื่องมือให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้ในการบริหารจัดการและสนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามสภาพที่แท้จริงของโรงเรียน (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2552) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดไว้ในหมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและในมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการ

บริหารการ ศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการ ศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

การประกันคุณภาพภายใน เป็นการตรวจสอบ การควบคุม การติดตาม ประเมินผลคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยบุคลากรของสถานการศึกษานั้นทั้งหมด หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น ส่วนการประกันคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม การตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งกระทำโดยหน่วยงานภายนอกหรือผู้ประเมินภายนอก เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น การประกันคุณภาพภายในจะเน้นการตรวจสอบและประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาด้านต่างๆ ของปัจจัยนำเข้า (Input) และกระบวนการ (Process) แต่การประกันคุณภาพภายนอกจะเน้นการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในด้านต่างๆของผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ดังนั้นการประเมินคุณภาพภายในย่อมส่งผลถึงการประกันคุณภาพภายนอกโดยตรง การประกันคุณภาพภายนอกจะใช้ตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานต่างๆในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา รวมทั้งการตรวจเยี่ยมซึ่งในการประเมินต้องคำนึงถึงปรัชญา พันธกิจ และลักษณะการจัดการเรียนการสอนของแต่ละสถานศึกษา (นิติธร ปิลวาสน์, 2557)

การประกันคุณภาพจะประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องมีการนิเทศภายในเข้ามาช่วย เมื่อโรงเรียนมีการจัดการนิเทศภายในที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอกประสบผลสำเร็จ และจากประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การใช้มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ได้กำหนดไว้ใน มาตรฐานที่ 10 ตัวบ่งชี้ที่ 10.5 ให้มีการนิเทศภายใน กำกับติดตาม ตรวจสอบและนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ การนิเทศภายในเป็นการมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพการสอนโดยเน้นความร่วมมือกัน ความเป็นประชาธิปไตยและเน้นการให้บริการ ให้การช่วยเหลือสนับสนุนมากกว่าการบังคับให้ปฏิบัติตาม และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2556) และการนิเทศยังเป็นการดำเนินงานหรือการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลด้านการสอน (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2010) และเป็นการดำเนินการใดๆที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจและมีกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการดำเนินงานใดๆของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียนและบุคลากรให้สูงขึ้น และรักษาไว้จนส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับผลประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย อีกทั้งผ่านการประเมินทั้งภายในและภายนอก (ชัต บัญญา, 2550) และจากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงาน

รับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษาและผลการประเมินคุณภาพภายนอกทั้งสามรอบในช่วงเวลา 15 ปีที่ผ่านมาพบว่า ผลการประเมินคุณภาพภายนอกมีสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทุกระดับที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมากในรอบที่มีการตัดสินเพียง 354 แห่งจากสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินแล้ว 31,797 แห่ง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2558) เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวนถึง 94 โรงเรียน โดยเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง 7 โรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ 11 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 76 โรงเรียน

จากความสำคัญของการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษابรรลุผลและเกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลแนวทางสำหรับผู้รับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับผลประเมินระดับดีมากจำนวน 94 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 564 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก โดยผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ หลักการนิเทศภายในโรงเรียน องค์ประกอบของการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของ จูไรรัตน์ สูดรุ่ง (2550) วัชรา เล่าเรียนดี (2556) และ Glickman et al. (2010) และภาวะผู้นำในการนิเทศ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรในการนิเทศ แรงจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ และการพัฒนาวิชาชีพ ของ วัชรา เล่าเรียนดี (2556) ชีระ รุณเจริญ (2551) จันทราณี สงวนนาม (2553) ธร สุนทรายุทธ (2551) Hoy and Miskel (2001) และ Sergiovanni (1992) ซึ่งมีเนื้อหาที่จะศึกษาตามประเด็นดังนี้

1. ปัจจัยด้านการบริหาร
 - นโยบายการบริหารของโรงเรียน
 - การจัดโครงสร้างการบริหาร
 - ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
 - การศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน
 - การวางแผนการนิเทศ
 - การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ
 - การปฏิบัติการณ์นิเทศ
 - การประเมินและรายงานผลการนิเทศ
3. ปัจจัยด้านบุคลากร
 - ประสพการณ์การทำงาน
 - การพัฒนาบุคลากร
 - การเลือกสรรบุคลากร
4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
 - การสร้างขวัญและกำลังใจ

- การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน
- การสร้างบรรยากาศในการทำงาน

ค่านิยมคัมภีร์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายใน หมายถึง ความคิดเห็นของ คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมากที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบไปด้วย นโยบายการบริหารของโรงเรียน การจัดโครงสร้าง การบริหาร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.2 ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบไปด้วย การศึกษาสภาพและความ ต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน การวางแผนการนิเทศ การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ การ ปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินและรายงานผลการนิเทศ

1.3 ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบไปด้วย ประสบการณ์การทำงาน การพัฒนาบุคลากร และการ เลือกรสรรบุคลากร

1.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบไปด้วย การสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างการยอมรับซึ่งกัน และกัน และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

2. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับผลประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดี มากในการประเมินทั้งสามรอบที่ผ่านมาโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

3. คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และฝ่ายอื่น ๆ หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้นิเทศ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่ได้รับผิดชอบและมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน นำไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนได้เกิดประสิทธิภาพ

บทที่ 2

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น

- ตอนที่ 1 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน
- ตอนที่ 2 การประกันคุณภาพการศึกษา
- ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน
- ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอหลักการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

กรทอง จิระเชษฐกุล (2550) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า การดำเนินการนิเทศจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน และต้องสอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2550) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบขั้นตอนตามหลักวิชาการ มีความเป็นประชาธิปไตย สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ทั้งผู้บริหาร ครูและผู้ที่มีส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู

วัชร เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

- 1) การให้ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboreation)
- 2) การสร้างความผูกพันต่อภาระหน้าที่ (Commitment) ด้วยความเต็มใจของบุคลากรในโรงเรียนและครู
- 3) การประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Interpersonal Relation)
- 4) การประสานกันทุกฝ่าย (Cooperation)
- 5) การเป็นประชาธิปไตย (Democracy)

6) การยึดหลักความแตกต่างของมนุษย์และพัฒนาการของมนุษย์แต่ละวัย (Individual Difference and Human Development)

7) การมีเป้าหมายเดียวกัน (Common Goals) คือ คุณภาพการศึกษาของผู้เรียน (Student Quality)

จากแนวคิดเกี่ยวกับหลักการของการนิเทศภายในโรงเรียนจากนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านสรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียนต้องมีการดำเนินการตามหลักการทางวิชาการและเป็นขั้นตอน สร้างความเข้าใจและร่วมมือกันจากทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

1.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

จันทราณี สงวนนาม (2553) กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เป็นการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษา ร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาและของผู้เรียนให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคน

พศิน แดงจวง (2554) กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เพื่อให้บุคคลที่อยู่ในบริบทเดียวกันได้ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อช่วยกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานของหลักสูตร มาตรฐานการศึกษาชาติเพิ่มสูงขึ้นอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มพลังและศักยภาพในการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การนิเทศเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่มุ่งกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้สถานศึกษาด้วยเจตนารมณ์ให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาเข้มแข็ง

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เป็นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยการช่วยเหลือปฏิบัติงานร่วมกับครูในโรงเรียนด้วยวิธีการช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำให้ครูสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนา

การเรียนรู้ของนักเรียนนั่นเอง การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นความร่วมมือกัน เพื่อการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนางานในวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Krajewski, Martin and Walden (1983) อ้างถึงในวัชรา เล่าเรียนดี (2556) กล่าวถึงความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษาที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนดำเนินการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูให้เหมาะสมขึ้น เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น

Harris (1985) กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า การที่บุคลากรในโรงเรียนได้กระทำกับบุคคลหรือสิ่งอื่นใด เพื่อคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามแนวทางที่ส่งเสริมให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอน

Glickman et al. (2010) กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เป็นการดำเนินงานหรือการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลด้านการสอน

จากความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภายในโรงเรียนในการแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือ ตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียนเหล่านั้นอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น

1.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

ในการทำงานทุกด้านนั้นจะต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเอาไว้เพื่อเป็นเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน การนิเทศภายในโรงเรียนก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องมีจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

กรองทอง จิตรเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า

- 1) เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติการณ์นิเทศภายในโรงเรียนได้
- 2) เพื่อพัฒนาความสามารถของครูให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ
- 3) เพื่อช่วยช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีจัดการเรียนรู้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1) เพื่อให้โรงเรียนมีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

2) เพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

3) เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน

4) เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาวิชาชีพ

5) เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและชื่นชมในผลงาน

6) เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วิชา เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เป็นการมุ่งพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยตรง เพื่อให้ครูพัฒนาตนเองทางด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาในวิชาชีพของตนเองให้เจริญก้าวหน้า และเป็นความร่วมมือร่วมกันอย่างแท้จริง เป็นการเปิดโอกาสให้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พร้อมกับการสร้างกำลังใจในการนิเทศตนเองและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

จิตติมา วรณศรี (2557) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า

1) เพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู

2) เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผล

3) เพื่อส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ คิดค้นและพัฒนานวัตกรรม วิธีการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน

4) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น

5) เพื่อช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหานักเรียนในชั้นเรียน

6) เพื่อติดตาม ดูแลการจัดการเรียนรู้และดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

7) เพื่อส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

Good (1973) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า มีความมุ่งหมายเพื่อช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์การเรียน และช่วยเลือกและปรับปรุงวิธีสอน

Neagley and Evans (1980) อ้างถึงในวัชรรา เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนสำหรับผู้บริหารไว้ว่า

- 1) เพื่อส่งเสริมให้ครูแต่ละคนหรือทั้งกลุ่มสามารถแสดงความสามารถออกมาอย่างอิสระเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
- 2) เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามปรัชญา พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน และให้เกี่ยว ข้องกับชุมชน
- 3) เพื่อพัฒนาทางการสอน
- 4) เพื่อพัฒนาหลักสูตร
- 5) เพื่อดูแลโครงการนิเทศภายในให้ดำเนินไปด้วยดี
- 6) เพื่อดำเนินการวัดผลและประเมินผลโครงการทั้งระบบ
- 7) เพื่อช่วยให้จัดตั้งผู้เชี่ยวชาญในการสอนและใช้คณะบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้ให้มีประสิทธิผล
- 8) เพื่อรับผิดชอบการจัดโครงการส่งเสริมความรู้ความก้าวหน้าแก่ครูในโรงเรียน
- 9) เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้และความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างครูและบุคคลอื่น ๆ
- 10) เพื่อจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและการใช้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 11) เพื่อช่วยให้มีการพัฒนาการนิเทศใหม่ ๆ

จากแนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน พอสรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อเป็นการพัฒนา ส่งเสริมปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ และเกิดคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

1.3 ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

นักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า เพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษา ให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน บุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด และบรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง สามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

จู่ไรรัตน์ สุตรุ่ง (2550) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า การนิเทศจากภายนอกไม่ทั่วถึง ไม่มีกำลังเพียงพอ ประกอบกับครูในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ปัญหาของการนิเทศได้ตรงจุดและตรงกับความต้องการของโรงเรียน

จากแนวคิดเกี่ยวกับความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน พอสรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว และครูมีความรู้เพิ่มขึ้น ทำให้การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนจำเป็นต้องมีการจัดการเรียนการสอนที่ทันต่อยุคสมัย เพื่อให้ครูได้เห็นความเข้าใจ มั่นใจและปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพจึงมีความจำเป็นต้องจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

1.4 องค์ประกอบการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

จู่ไรรัตน์ สุตรุ่ง (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ บุคลากรนิเทศ ขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียน และโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียน

1.4.1 บุคลากรนิเทศ

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการดำเนินงานที่ต้องประสานงานกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ บุคคลทั้ง 3 ฝ่าย จะต้องยอมรับบทบาทซึ่งกันและกันดังต่อไปนี้

1.4.1.1 ผู้บริหาร บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

กรรองทอง จิระเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในการนิเทศไว้ดังนี้ ผู้บริหารจะต้องสามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการนิเทศภายในอย่างจริงจัง ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาส เป็นผู้ชี้แนะแนวทางความรู้ให้แก่ครู บริการและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในทุก ๆ ด้าน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศอยู่เสมอ

K. Wiles and Lovell (1967) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นิเทศไว้ดังนี้

1) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่มและคอยขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

2) บทบาทในฐานะผู้นำ ทำหน้าที่พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดแก่ตัวผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมในการใช้อำนาจและมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

3) บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงานพัฒนาการจตุการของหน่วยงานในสถานศึกษา ช่วยในการดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ในองค์การดำเนินไปตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ เมื่อกลุ่มตัดสินใจในเรื่องใดไปแล้วจะต้องไม่คัดค้านพยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่ม และส่งเสริมให้เกิดวินัยในตนเอง

4) บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์บุคลากร ผู้บริหารมีหน้าที่พิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกด้วย ช่วยให้บุคลากรใหม่รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของสถานศึกษา มีความอบอุ่นใจและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5) บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจของครู ผู้บริหารสถานศึกษาต้องช่วยให้ครูพอใจในงานที่ทำ มีความสะดวก ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการและนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา

Glatthorn (1984: 60-61) อ้างถึงในวีชรา เล่าเรียนดี (2556) ได้เสนอแนวทางเกี่ยวกับการนิเทศโดยผู้บริหาร ดังต่อไปนี้

1) การนิเทศโดยผู้บริหาร ควรเป็นการนิเทศแบบเปิด กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีการปรึกษาหารือกับครูอย่างเปิดเผยในการสังเกตการสอน วิธีสังเกตการสอน การปฏิบัติงาน และเวลาการสังเกต

2) การนิเทศโดยผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีการวางแผนการนิเทศกำหนดเวลาในการประชุมและการสังเกตการสอนหรือการปฏิบัติงานล่วงหน้าโดยร่วมกับครูหรือคณะครูที่ร่วมโครงการนิเทศ

3) ควรเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของครูโดยเฉพาะเรื่องกรณี โดยสังเกตการสอนในเรื่องที่ครูสนใจมากที่สุด หรือเป็นปัญหาประเด็นหรือเรื่องที่พยายามปรับปรุงแก้ไขและไม่จำเป็นต้องสังเกตการสอนบ่อยครั้ง

4) ผู้บริหารต้องรู้ว่าครูกำลังทดลองใช้หรือพยายามใช้รูปแบบวิธีการสอนอะไรในครั้งนั้น หรือต้องการพัฒนางานวิชาการเรื่องใด มีใครบ้างร่วมโครงการ

5) ผู้บริหารต้องสามารถสังเกต บันทึกข้อมูลที่สำคัญและให้คำแนะนำที่ชัดเจนและตรงประเด็น

จากแนวคิดบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำ สรุปลงได้ว่า ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำ มีความรู้รอบด้านเป็นผู้ที่ประสานงานและอำนวยความสะดวกแก่ครูทุกคนสามารถให้คำปรึกษา แนะนำและเข้าใจในเรื่องนิเทศภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี

1.4.1.2 บทบาทของครูผู้นิเทศ

กรองทอง จิตรเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของครูในฐานะผู้นิเทศ ไว้ว่า จะต้องมีการวางแผนและจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ให้การช่วยเหลือครูในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูผู้รับการนิเทศเกิดความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับครู หาข้อบกพร่องและแนวทางแก้ไขจากผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

Oliva and Pawlas (2001) อ้างถึงใน ศุภวิษณุ ศิริผลลูชัย (2557) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในฐานะผู้นิเทศไว้ดังนี้

- 1) เป็นผู้ประสานงานระหว่างครูในแต่ละระดับหรือแต่ละส่วนงานรวมทั้งสร้างให้ครูเกิดความตระหนักเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการเรียนการสอน
- 2) เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ครูทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มซึ่งต้องการคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้นิเทศ
- 3) เป็นผู้นำกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ
- 4) เป็นผู้ช่วยครูประเมินผลการจัดการเรียนการสอน การประเมินหลักสูตร และการประเมินตนเองของครู
- 5) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน มีความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนที่มีความทันสมัยรวมถึงแนวทางปฏิบัติการสอนที่ดี
- 6) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร
- 7) เป็นผู้สื่อสารที่ดี สามารถอธิบายความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ ให้ครูเกิดความเข้าใจรวมทั้งเป็นผู้ฟังที่ดี
- 8) เป็นนักจัดการสามารถสร้างโครงการต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายและมีประโยชน์กับครู
- 9) เป็นผู้กระตุ้นส่งเสริมให้ครูได้คิดพิจารณา
- 10) เป็นผู้รับผิดชอบให้ความช่วยเหลือครูใหม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียน
- 11) เป็นผู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียน

- 12) เป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน
- 13) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแก้ไขปรับปรุง หรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
- 14) เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความสามารถในการสาธิตหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพแก่ครูได้

Lucio and McNeil (1979) ได้กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้นิเทศไว้ดังนี้

- 1) การวางแผน ผู้นิเทศต้องรู้จักการวางแผน และวางแผนการปฏิบัติงานของตนเอง
- 2) การบริหารงาน ผู้นิเทศต้องมีหน้าที่ตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
- 3) การนิเทศเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้นิเทศโดยช่วยปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสอนให้ดียิ่งขึ้น
- 4) การพัฒนาหลักสูตร โดยที่ผู้นิเทศและครูควรมีส่วนร่วมกันในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
- 5) การสาธิตการสอน ผู้นิเทศจะต้องสามารถสาธิตการสอนให้แก่ครูได้
- 6) การวิจัย ผู้นิเทศต้องสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการช่วยครูปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนและสามารถทำวิจัยเป็น

จากแนวคิดของนักการศึกษา สรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของครูในฐานะผู้นิเทศต้องเป็นหัวหน้าหรือครูที่ได้รับมอบหมายในการนิเทศ เป็นผู้ที่ย่อยประสานงาน ให้คำปรึกษาและแนะนำครูหรือเพื่อนครูด้วยกัน

1.4.1.3 บทบาทของครูผู้รับการนิเทศ

สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของครูผู้รับการนิเทศไว้ว่า ครูผู้รับการนิเทศยอมรับบทบาทของผู้นิเทศโดยรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและให้ความช่วยเหลือ ร่วมปรึกษาแก่ผู้นิเทศในการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวปฏิบัติในการแก้ปัญหา ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความจริงใจ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน และเมื่อพบปัญหาควรปรึกษากับคณะครูหรือผู้นิเทศเพื่อหาแนวทางแก้ไข

อัญชลี โพธิ์ทอง (2549) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูผู้รับการนิเทศไว้ว่า ผู้รับการนิเทศจักต้องร่วมมือในการวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ ร่วมมือกับผู้นิเทศวางแผนหรือโครงการเพื่อแก้ปัญหา และลงมือปฏิบัติตามโครงการ ขอความสนับสนุนหรือคำปรึกษาจากผู้นิเทศหรือผู้บริหารร่วมกับผู้

นิเทศประเมินผลการเรียน ร่วมกับผู้นิเทศค้นหาข้อบกพร่องในการดำเนินงาน และร่วมกันกับฝ่ายนิเทศวางแผนแก้ไขข้อบกพร่อง

จากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการนิเทศ สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูทุกคนภายในโรงเรียน เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ในการนิเทศ และรับการนิเทศตามหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน

1.4.2 ขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียน

Harris (1985) ได้กำหนดงานหลัก 10 ประการของการนิเทศ ไว้ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development)
- 2) การจัดระบบการเรียนการสอน (Organization for instruction)
- 3) การคัดเลือกบุคลากรและผู้สอน (Providing staff)
- 4) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก (Providing facilitation)
- 5) การจัดสื่อวัสดุอุปกรณ์ (Providing materials)
- 6) การจัดฝึกอบรมครูประจำการ (Arranges for in-service education)
- 7) การจัดปฐมนิเทศบุคลากร (Oreinting staff member)
- 8) การจัดบริการพิเศษให้แก่นักเรียน (Relating special pupil service)
- 9) การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน (Developing public relations)
- 10) การประเมินผลการเรียนการสอน (Evaluating instruction)

J. Wiles and Bondi (2004) ได้กำหนดงานในหน้าที่การนิเทศที่สำคัญไว้ 3 งานเนื่องจากภาวะผู้นำในการนิเทศนั้นจะประกอบไปด้วย การคิด การวางแผน การจัดการและการประเมินผล ได้แก่

- 1) งานเกี่ยวกับการบริหาร
- 2) งานเกี่ยวกับหลักสูตร
- 3) งานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

Glickman et al. (2010) ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้
ด้านเทคนิค

1) งานการช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance) งานการช่วยเหลือครูโดยตรง หมายถึงผู้นิเทศให้การช่วยเหลือปรับปรุงครู ด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อการปรับปรุงการเรียนการ

สอน ประกอบด้วยวิธีการนิเทศดังต่อไปนี้ การนิเทศแบบคลินิกและการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ซึ่งเริ่มใช้กันมากที่โรงเรียน

2) งานพัฒนากลุ่ม (Group Development) การเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะในการทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงการเรียนการสอนนั้น เป็นงานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของการนิเทศ กลุ่มที่สามารถทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและมีความสามัคคี ประองตองกันนั้น ต้องมีผู้นำกลุ่มที่มีความสามารถและมีความชำนาญ เนื่องจากในชีวิตการปฏิบัติงานของบุคคลโดยปกติทั่วไปมักจะมีการทำงานกลุ่มอยู่ด้วยเสมอ ประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้บางกลุ่มประสบความสำเร็จดี แต่บางกลุ่มไม่ประสบผลสำเร็จ บุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้งานกลุ่มประสบผลสำเร็จคือ ผู้นำกลุ่มนั่นเอง ซึ่งผู้นำกลุ่มต้องมีความใส่ใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ เช่น การเลือกยุทธวิธีที่เหมาะสมและชัดเจนในการตัดสินใจสำหรับการจัดการนั้น อุปสรรคและข้อขัดแย้งต่าง ๆ อาจเกิดขึ้นได้ แต่ผู้นำควรสามารถใช้ข้อขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ฝ่ายในกลุ่ม เพื่อได้ข้อมูลที่มีความหมายที่สุด ซึ่งต้องอาศัยการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม

3) งานพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) งานพัฒนาหลักสูตรจัดเป็นงานหนึ่งของการนิเทศแบบพัฒนาการของ Glickman ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย คือ การปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสำเร็จของโรงเรียน หลักสูตรในที่นี้ หมายถึง มวลประสบการณ์รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งหลายที่จัดให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดหลักสูตรที่สำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเทียบเท่ากับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งก็คือ การนำเอาหลักสูตรไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์นั่นเอง

4) งานพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) การพัฒนาวิชาชีพ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาในปัจจุบัน อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าด้านวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบาย เป้าหมายทางการศึกษา ตลอดจนหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้เรียน ผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศเป็นบุคลากรกลุ่มหนึ่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่องานการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามบทบาทภาระหน้าที่ ควรตระหนักว่า การพัฒนาวิชาชีพมีคุณค่าประโยชน์สำหรับครูเพื่อผลลัพธ์สูงสุดที่ต้องการคือ การปรับปรุงการเรียนการสอนของครูเพื่อพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนเป็นสำคัญ

5) งานวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือ การวิจัยในชั้นเรียน มีหลักสำคัญว่าโรงเรียนคือ ศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ หรือเสาะหาความรู้ การวิจัยชั้นเรียนจัดเป็นงานที่สำคัญงานหนึ่งของการนิเทศ ที่มุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่

การพัฒนาสมรรถภาพของครูและผลการเรียนรู้ของนักเรียนในเวลาเดียวกันและเป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยเฉพาะ

และขอขยายงานนิเทศภายในโรงเรียนในด้านการส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม ซึ่งประกอบไปด้วย 3 งานหลัก คือ

6) งานสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Facilitating Change) เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การจัดการศึกษาและโรงเรียนควรมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนที่จะเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคมเนื่องจากการพยายามเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีต่าง ๆ ที่ผ่านมามีไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งต้องมีการศึกษาแนวทาง วิธีการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีบังคับไม่อาจประสบความสำเร็จได้

7) การตอบสนองต่อความหลากหลายของวัฒนธรรม (Addressing Diversity) เป็นเรื่องที่สังคมและโรงเรียนต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญเช่นกัน ซึ่งต้องจัดการศึกษาและโอกาสที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของแต่ละบุคคลและแต่ละกลุ่มด้วย

8) งานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Building Community) การจัดการศึกษาต้องพยายามสร้างโรงเรียนและชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยหลอมรวมเป้าหมายชุมชนและโรงเรียนด้วยกันเป็นชุมชนประชาธิปไตยมีการสร้างจิตสำนึกที่ดี ความรับผิดชอบต่อสังคม การมีการเรียนรู้ด้วยการสืบเสาะอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมการร่วมมือกันอย่างเหนียวแน่นระหว่างชุมชนกับโรงเรียน

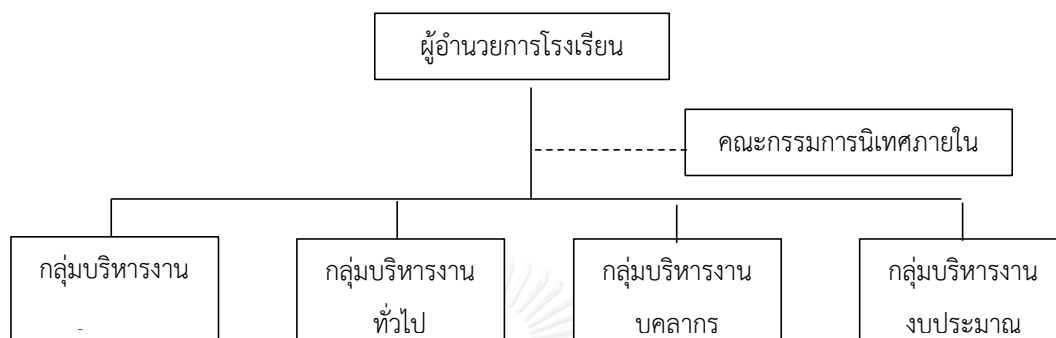
จากแนวคิดเกี่ยวกับขอขยายงานนิเทศภายในโรงเรียน สรุปได้ว่า งานการนิเทศโดยทั่วไปประกอบด้วยงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและงานพัฒนาบุคลากร การสร้างสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการเรียน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งผู้ทำหน้าที่นิเทศต้องมีความรอบรู้ในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อจะได้ช่วยเหลือแนะนำให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้านการสอนให้ผู้เรียนพัฒนาขึ้น

1.4.3 โครงสร้างงานนิเทศภายในโรงเรียน

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2550) ได้กล่าวถึงโครงสร้างงานนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า การจัดโครงสร้างงานนิเทศภายในโรงเรียนอาจมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียน จำนวนครูขนาดโรงเรียน รูปแบบการจัดโครงสร้างงานนิเทศภายใน ส่วนใหญ่มีอยู่ 3 รูปแบบ ดังนี้

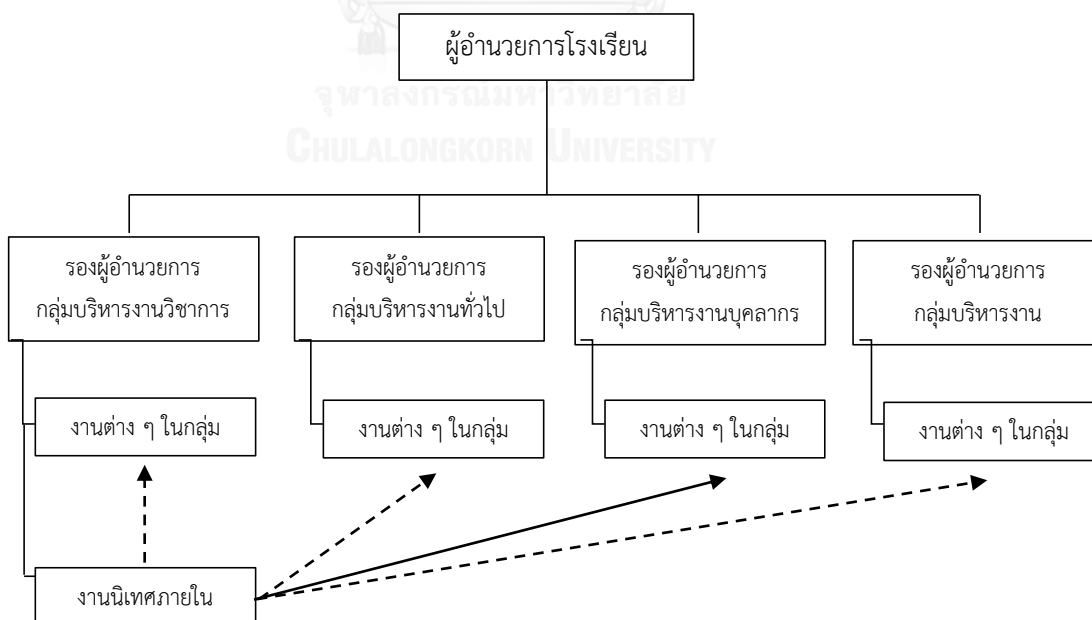
รูปแบบที่ 1 รูปแบบนี้สามารถนำไปใช้กับโรงเรียนทุกขนาด คณะกรรมการนิเทศภายในเป็นงานที่ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการ ทำการนิเทศทุกกลุ่มงาน โดยคณะกรรมการจะประกอบด้วยตัวแทนบุคลากรจากทุกกลุ่มงาน คณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นฝ่ายสนับสนุนการบริหารงานโรงเรียน

ภาพ 1 การจัดโครงสร้างงานนิเทศภายในรูปแบบที่ 1



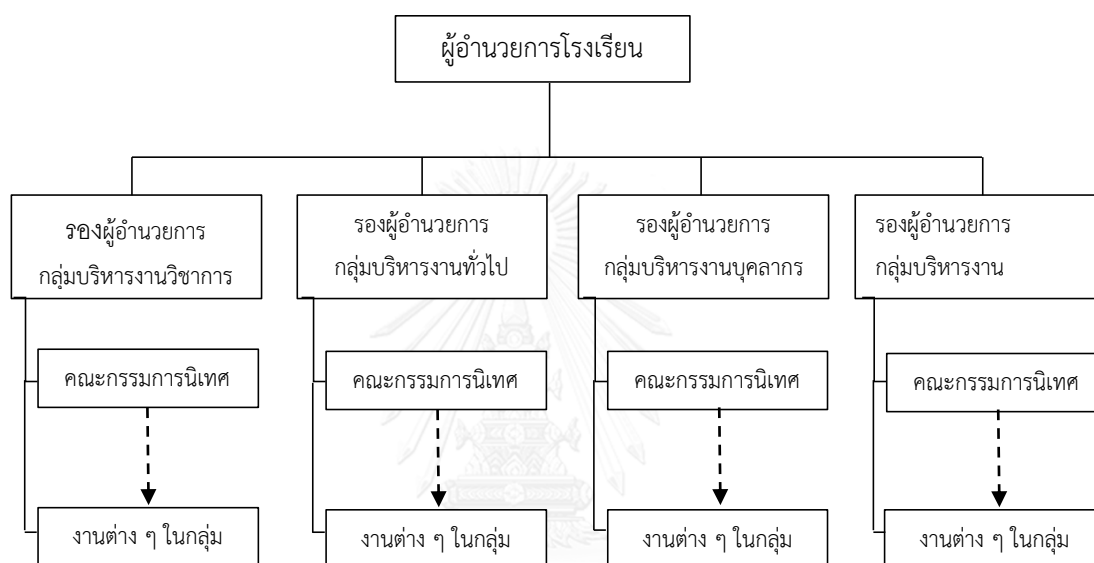
รูปแบบที่ 2 รูปแบบนี้จะจัดให้งานนิเทศภายในเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับกลุ่มบริหารงานวิชาการ แต่ภารกิจยังต้องจัดการนิเทศทุกฝ่ายในโรงเรียน

ภาพ 2 การจัดโครงสร้างงานนิเทศภายในรูปแบบที่ 2



รูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษ ในแต่ละกลุ่มงานมีหน่วยงานย่อยหลายงาน มีครูที่ช่วยงานกลุ่มจำนวนมาก การจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศ แต่ละกลุ่มจะจัดตั้งเอง กิจกรรมนิเทศอาจมีความหลากหลาย แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับลักษณะงานของแต่ละกลุ่ม การจัดโครงสร้างนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงเพราะนิเทศภายในกลุ่มงาน การแก้ปัญหา ให้คำปรึกษา การกำกับติดตาม จะทำได้รวดเร็ว

ภาพ 3 การจัดโครงสร้างงานนิเทศภายในรูปแบบที่ 3



1.5 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2550) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็น เป็นการค้นหาข้อมูลซึ่งเป็นปัญหาหรือสิ่งที่ยังบกพร่องที่ทำให้งานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจะต้องหาออกมาให้ได้ว่าปัญหาหรือข้อบกพร่องใด มีความจำเป็นที่ต้องหาทางแก้ไขปรับปรุง และการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นของโรงเรียนใช้เป็นองค์ประกอบในการจัดทำโครงการปฏิบัติงาน รวมถึงโครงการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

2. การวางแผนการนิเทศ

2.1 ขั้นตอนการวางแผนการนิเทศในระดับโรงเรียน

2.2 การวางแผนการนิเทศในระดับกลุ่มสาระวิชา

3. การสร้างสื่อและเครื่องมือเพื่อการนิเทศ

การสร้างสื่อเพื่อการนิเทศเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นิเทศจำเป็นต้องคำนึงถึงควบคู่ไปกับเทคนิคหรือวิธีการนิเทศ การนิเทศในแต่ละรูปแบบ วิธีการจะต้องมีการใช้สื่อหรือเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้การนิเทศเกิดประโยชน์และกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศมีความสำคัญต่อการนิเทศเช่นเดียวกับสื่อการเรียนการสอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนของครู

การสร้างสื่อและเครื่องมือเพื่อการนิเทศผู้นิเทศต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างและการใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมนิเทศที่นำมาใช้กับครู เพราะสื่อจะเป็นตัวกลางหรือช่องทางในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากแหล่งความรู้หรือจากผู้นิเทศไปสู่ผู้รับการนิเทศ

ประเภทของสื่อที่ใช้ในการนิเทศ

- 1) สื่อประเภทสิ่งตีพิมพ์ ได้แก่ สิ่งพิมพ์ เอกสาร ตำราและคู่มือการฝึกปฏิบัติ
- 2) สื่อประเภททัศนวัสดุ ได้แก่ ของจริง หุ่นจำลอง รูปภาพ ภาพนิ่ง แผนภูมิ
- 3) สื่อประเภทโสตทัศนวัสดุ วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์
- 4) สื่อประเภทคอมพิวเตอร์ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การนำเสนอด้วย

คอมพิวเตอร์ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การใช้อินเทอร์เน็ต อีเมล

สื่อการนิเทศนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้เนื่องจากเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดเนื้อหาจากผู้นิเทศไปยังผู้รับการนิเทศ หรือเป็นสิ่งให้ผู้รับการนิเทศได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

เครื่องมือการนิเทศ

กิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นิเทศในระหว่างการดำเนินการนิเทศคือ การเก็บข้อมูลเรื่องราวสภาพปัญหา พฤติกรรมของครูก่อนการนิเทศ ระหว่างการนิเทศหรือหลังการนิเทศสิ้นสุดลง สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยเครื่องมือต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้นิเทศจำเป็นต้องเตรียมการในการจัดหา หรือสร้างเครื่องมือเพื่อการนิเทศไว้ให้พร้อม เครื่องมือในการนิเทศตัวอย่างเช่น แบบสังเกตการสอน แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต ฯลฯ

4. การปฏิบัติการนิเทศ

4.1 การดำเนินการตามแผนและโครงการ การดำเนินการตามแผนและโครงการ เป็นการทำให้โครงการนิเทศที่ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการได้แล้วไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ในดำเนินการ

4.2 การลงมือปฏิบัติ

4.2.1 การปฏิบัติตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ การปฏิบัติตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ ได้แก่ การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานย่อยที่ระบุไว้ในรายละเอียดที่

กำหนดไว้ในแต่ละขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

4.2.2 การติดตาม ควบคุมและกำกับงาน ในการดำเนินงานการปฏิบัติงาน ติดตาม ควบคุมและกำกับงาน มีจุดหมายสำคัญเพื่อติดตามดูแลและช่วยเหลือสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในช่วงของการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันก็จะเป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินโครงการ เพื่อทราบสถานการณ์ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและกำหนดวิธีการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

4.2.3 การประสานสัมพันธ์ ผู้ทำหน้าที่นี้เทศต้องถือเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งในการประสานสัมพันธ์เป็นการประสานงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความรู้สึกจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเอาใจใส่อีกบุคคลหนึ่ง การเอาใจใส่ การมองเห็นคุณค่าของบุคคลและการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

4.2.4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ทำหน้าที่นี้เทศต้องถือเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งที่จะต้องเสริมให้ผู้รับการนิเทศมีขวัญและกำลังใจที่ได้อยู่เสมอโดยอาศัยทักษะเชิงมนุษย ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการมุ่งใจสำหรับแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจนั้นทำได้หลายลักษณะดังต่อไปนี้

- ปฏิบัติตนเป็นเพื่อนร่วมงานและที่ปรึกษาที่ดี
- เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องงานที่จะต้องปฏิบัติร่วมกัน
- สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- จัดบำเหน็จความดีความชอบในโอกาสที่เหมาะสม
- สร้างการยอมรับในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

5. การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ

การประเมินผลโครงการแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ

5.1 การประเมินผลก่อนเริ่มโครงการ หมายถึง การประเมินที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด การประเมินความต้องการจำเป็นของครู การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน รวมทั้งการประเมินทรัพยากรสิ่งนำเข้า หรือทางเลือกในการจัดทำโครงการ

5.2 การประเมินผลระหว่างการดำเนินการ หมายถึง การประเมินผลเพื่อการปรับปรุงงาน การจัดระบบติดตามงาน หรือการจัดทำรายงานความก้าวหน้าเป็นการเปรียบเทียบผลของการปฏิบัติ

จริงหรือการเปรียบเทียบผลนำเข้า รวมทั้งวิธีการดำเนินงานกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในโครงการว่า มีความสอดคล้องกันหรือแตกต่างกันอย่างไร

5.3 การประเมินผลหลังการดำเนินการ ได้แก่ การประเมินผลสรุปเพื่อดูว่าการดำเนินงานได้ผลตามความมุ่งหมายหรือไม่และมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างไร อันอาจรวมทั้งการติดตามผลของโครงการในระยะยาวด้วยก็ได้โดยเปรียบเทียบผลผลิตที่คาดหวังกับผลที่เกิดขึ้นจริง

กรองทอง จิตรเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนว่าต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. มีระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน
2. มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์
3. มีระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน
4. มีระบบการติดตาม ประเมินผลที่เน้นผลงานครู
5. มีระบบการเผยแพร่และขยายผล

Harris (1963) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการในการนิเทศที่เรียกว่า POLCA โดยมี 5 ประการดังนี้

1. Planning Processes (P) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยคิดว่าจะทำอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาวิธีดำเนินการ คาดคะเนถึงผลที่จะได้รับจากโครงการและวางโครงการ

2. Organizing Processes (O) หมายถึง การจัดโครงสร้างของการดำเนินงาน โดยสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงาน จัดหาทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินงานโดยสร้างเกณฑ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่ วางโครงการของหน่วยงานและพัฒนานโยบายต่าง ๆ

3. Leading Processes (L) หมายถึง บทบาทในฐานะผู้นำ โดยดำเนินการ วินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือกตัวบุคคล กระตุ้นให้บุคลากรทำงาน ลงมือปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ การติดต่อสื่อสาร การให้กำลังใจ การให้คำแนะนำให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ให้ความเราใจในการปฏิบัติงาน แสดงและอธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4. Controlling Processes (C) หมายถึง การควบคุมการปฏิบัติงาน ดำเนินงาน โดยการพิจารณามอบหมายงาน ให้ความสะดวกในด้านต่าง ๆ พิจารณาลงโทษ มีการแก้ไขทันที เมื่องานผิดพลาด การให้บุคลากรออกจากงาน การดักเตือนและการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน

5. Assessing Processes (A) หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน วัดผลการปฏิบัติงาน วิจัยผลการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนต้องอาศัยขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความร่วมมืออันดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการนิเทศ

ตอนที่ 2 การประกันคุณภาพการศึกษา

2.1 ความเป็นมาของการประกันคุณภาพการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ สถานศึกษาจึงต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษาจะต้องจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542) โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นองค์การมหาชน เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องได้รับการประเมินอย่างน้อย 1 ครั้งในทุกๆ 5 ปี

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เรียกโดยย่อว่า สมศ. เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2546 อ้างถึงในวรรณพิศ พฤษมาศ, 2553)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นระบบที่ดำเนินการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา มีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (จิตติมา วรรณศรี, 2557) โดยมีจุดหมายดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบระดับคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด
2. เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

3. เพื่อรายงานผลการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

4. เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้สถานศึกษาใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การประกันคุณภาพจึงมีความสำคัญดังนี้

ความสำคัญต่อสถานศึกษา

1. รับรู้ถึงสถานะปัจจุบัน และสภาพจริงของการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา
2. สถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดมีข้อมูลสารสนเทศสำหรับการกำหนดนโยบายวางแผนและบริหารจัดการศึกษา

3. ส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องสามารถแข่งขันได้ในระดับมาตรฐานสากล

ความสำคัญต่อผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

1. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด
2. สร้างความมั่นใจและความพึงพอใจแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในคุณภาพของสถานศึกษา

3. ทราบผลการดำเนินงานจัดการศึกษา และความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

4. ส่งเสริมให้ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

2.2 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา มีกระบวนการดำเนินการที่สัมพันธ์กัน 3 ประการดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549 อ้างถึงในสุกัญญารัตน์ คงงาม, 2552)

- 1) การพัฒนาคุณภาพ (Quality Development) เป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้บรรลุถึงมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ หัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพคือ การสร้างจิตสำนึกให้ทุกคนตระหนักถึงความจำเป็นของการทำงานกลุ่ม ทำงานอย่างเป็นระบบ และทุกคนต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องตามวงจร PDCA

2) การติดตามตรวจสอบคุณภาพ (Quality Audit) เป็นการดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือสนับสนุน กำกับ ติดตามความก้าวหน้า และยืนยันการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด

3) การประเมินและรับรองคุณภาพ (Quality Assessment) เป็นการดำเนินงานเพื่อตรวจสอบผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

- การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา
- การประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานการศึกษา

2.3 การประกันคุณภาพภายใน

การประกันคุณภาพภายใน เป็นการดำเนินงาน ติดตามตรวจสอบ ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายในโดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ที่มีความสัมพันธ์กัน และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ดังนี้

- 1) การควบคุมคุณภาพ (Quality Control)
- 2) การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Audit)
- 3) การประเมินคุณภาพ (Quality Assessment)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ (2551) ได้เสนอแนวทางให้สถานศึกษาจะต้องดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาดังนี้

- 1) จัดโครงสร้างการบริหารให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
- 2) แต่งตั้งคณะกรรมการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและมอบหมายภารกิจเพื่อดำเนินการ
- 3) จัดระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลเพียงพอต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
- 4) กำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษาที่ครอบคลุมสาระ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษา ท้องถิ่น และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 5) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงหลักการสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้บุคลากรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำ

6) ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งมีการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

7) คณะกรรมการดำเนินการ จะต้องได้มีการตรวจสอบทบทวนแล้วจัดทำรายงานการดำเนินงานโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม และจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8) สถานศึกษาต้องจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี โดยระบุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พร้อมหลักฐานข้อมูลและผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

จันทรานี สงวนนาม (2553) ได้กล่าวถึงระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาว่า เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษาและเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

- 1) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
- 2) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
- 3) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 4) การดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา
- 6) การประเมินคุณภาพการศึกษา
- 7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี
- 8) การผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ดังนั้นการประกันคุณภาพภายในจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนและต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน

2.4 การประกันคุณภาพภายนอก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายนอกไว้ว่า เป็นการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง กระบวนการประกันคุณภาพภายนอกประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2544 อ้างถึงในวีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2554)

ขั้นที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพ (Audit Quality) ดำเนินงานโดยสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา

ขั้นที่ 2 การประเมินภายนอก (External Evaluation) ประเมินภาพรวมของสถานศึกษาว่ามี การเปลี่ยนแปลงคุณภาพอย่างไร

ขั้นที่ 3 การรับรองคุณภาพ (Accredit Quality) เป็นกระบวนการภายนอกรับรองการ ตรวจสอบแล้วว่ามีคุณภาพ ผลที่ได้คือ เกิดความเชื่อมั่นและการยอมรับจากบุคคลภายนอก

การประเมินคุณภาพภายนอก เป็นการประเมินการจัดการศึกษา เพื่อตรวจสอบคุณภาพของ สถานศึกษา โดยหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งต้องเริ่มจากการที่สถานศึกษามีการประกันคุณภาพ ภายใน เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของตนเองและมีระบบประเมินตนเองก่อนต่อจากนั้นจึงรับการ ประเมินภายนอกโดย สมศ. ซึ่งจะดำเนินการโดยพิจารณาและตรวจสอบจากผลการประเมินคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา การประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกจึงสอดคล้อง และไปในทิศทางเดียวกัน เพราะต่างมุ่งสู่มาตรฐานหรือคุณภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีปัจจัยที่สนับสนุนหลายด้าน แต่จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องได้พบข้อมูลในการศึกษาปัจจัยเป็น เฉพาะด้านไป ซึ่งผู้วิจัยได้จัดกลุ่มเป็นปัจจัยใหญ่ ๆ 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านการบริหาร

การบริหาร เป็นกระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย จัดสรรทรัพยากร และประสานงานให้ บุคลากรใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ (Stephen P. Robbins (1978) อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2551)

องค์การหรือหน่วยงานใด ๆ เมื่อก่อตั้งขึ้นมาแล้วจำเป็นต้องมีการจัดโครงสร้างต่าง ๆ ภายใน ให้เหมาะสมและเป็นระเบียบ รวมทั้งดำเนินการตามกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อ ความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555)

Campbell และคณะ (1983) อ้างถึงในพิณสุตา สิริธรรังศรี (2556) ได้นำเสนองานบริหาร จัดการสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนไว้ว่า ประกอบด้วย (1) กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และกฎ ของโรงเรียน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน (2) กำหนดกลยุทธ์ และมาตรการที่นำไปสู่การ ปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน (3) จัดตั้งและประสานงานในองค์การเพื่อการ

น่านโยบาย แผนงาน โครงการไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่ทำให้บุคลากรเข้าใจระบบงาน (4) จัดหาแหล่งสนับสนุนทรัพยากร รวมถึงการบริหารทรัพยากรและงบประมาณให้เพียงพอและประสบผลสำเร็จ (5) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และสร้างการยอมรับในการบริหารจัดการ (6) บริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า ปัจจัยด้านการบริหารประกอบไปด้วย

1) นโยบายการบริหารของโรงเรียน

การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีกรอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งก็คือ นโยบาย ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ นโยบาย ไว้ดังนี้

ศรีโพธิ์ วายุพัทตร์ (2555) อ้างถึงในสมชัย วงษ์นายะ และทวนทอง เชาว์กัรติพงศ์ (2555) กล่าวว่า การกำหนดนโยบายและการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารหน่วยงานและการจัดทำวิธีหรือแนวทางในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้ ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การสำรวจข้อมูลขององค์กร
- 2) การกำหนดนโยบายขององค์กร
- 3) การกำหนดนโยบายต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงขององค์กรและสังคม
- 4) นโยบายที่กำหนดขึ้นต้องปฏิบัติได้จริง

Friedrich (1963) อ้างถึงในวีชรา เล่าเรียนดี (2556) กล่าวว่า นโยบาย คือ ข้อเสนอสำหรับแนวทางการดำเนินงานของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือรัฐบาล ภายในสภาพแวดล้อมแบบหนึ่งซึ่งจะมีทั้งอุปสรรค และโอกาสบางประการด้วยอุปสรรคและโอกาสที่มีนั่นเอง ที่ผลักดันให้มีการเสนอนโยบายขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์และเอาชนะสภาพการณ์เช่นนั้น ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่เป้าหมายอย่างหนึ่งอย่างใดนั่นเอง

Stecklein (1989) อ้างถึงในปนัดดา วัฒน (2554) กล่าวว่า นโยบายเป็นข้อความที่ให้แนวทาง (Guideline) สำหรับการพัฒนาและการดำเนินงานของหน่วยงานหรือแผนงาน (Program) ซึ่งสะท้อนให้เห็นทั้งโดยตรงและโดยอ้อมถึงหลักการพื้นฐานหรือความเชื่อถือของผู้รับผิดชอบหน่วยงานหรือแผนงานนั้น ๆ

นโยบาย มีความสำคัญต่อการบริหาร เปรียบเสมือนเข็มทิศและหางเสือ ทั้งสอง อย่างมีความสำคัญในการเดินเรือ เข็มทิศบอกทิศทาง หางเสือทำให้ถูกทาง เข็มทิศและหางเสือสำคัญต่อการเดินเรือฉันใด นโยบายก็สำคัญต่อการบริหารและการดำเนินการฉันนั้น (วิจิตร ศรีสอาน, 2549) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการงานบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเกี่ยวกับนโยบายไว้ว่า งานบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และกฎของ

โรงเรียนเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน มีการกำหนดกลยุทธ์และมาตรการที่นำไปสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน มีการจัดตั้งและประสานงานในองค์กรเพื่อการนำนโยบาย แผนงาน โครงการไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่ทำให้บุคลากรเข้าใจระบบงาน มีการจัดหาแหล่งสนับสนุนทรัพยากรรวมถึงการบริหารทรัพยากรและงบประมาณให้เพียงพอและประสบผลสำเร็จ มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและสร้างการยอมรับในการบริหารจัดการมีการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า (Campbell และคณะ, 1983 อ้างถึงในพิณสุดา สิริธรรังศรี, 2556)

ดังนั้นการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องมีแนวทางหรือกรอบที่กำหนดขึ้นซึ่งนั่นก็คือนโยบาย เพื่อใช้ในการดำเนินงานและปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการซึ่งยังผลถึงประสิทธิภาพที่เกิดขึ้น

ความสำคัญของนโยบาย

ประชุม รอดประเสริฐ (2547) กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายไว้ว่า นโยบายมีความสำคัญต่อการบริหาร คือ

- 1) นโยบายช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า จะทำอะไร อย่างไร
- 2) นโยบายช่วยให้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กรหรือหน่วยงานได้เข้าใจถึงภารกิจของหน่วยงานที่ตนสังกัด
- 3) นโยบายก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน
- 4) นโยบายส่งเสริมการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เป็นไปโดยถูกต้องมีเหตุผลและมีความยุติธรรม
- 5) นโยบายช่วยให้เกิดการพัฒนาทางการบริหาร

ทวีป ศิริธรรังศรี (2545) อ้างถึงในสมาน อัครวภูมิ (2551) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายไว้

3 ประการ คือ

- 1) นโยบายเป็นเครื่องชี้แนะและกรอบในการวางแผน
- 2) นโยบายเป็นเครื่องชี้แนะการบริหารขององค์กร
- 3) นโยบายเป็นเครื่องมือในการควบคุมกำกับและติดตามงานของผู้บริหาร ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรหรือหน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิจิตร ศรีสอ้าน ทองอินทร์ วงศ์โสธร และเก็จกนก เอื้อวงศ์ (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายไว้ว่า นโยบายมีส่วนช่วยในการบริหาร โดยเฉพาะเป็นกรอบในการบริหารจัดการของหน่วยงานต่าง ๆ ความสำคัญของนโยบายจึงอยู่ที่การใช้เป็นกรอบในการดำเนินการ คือ

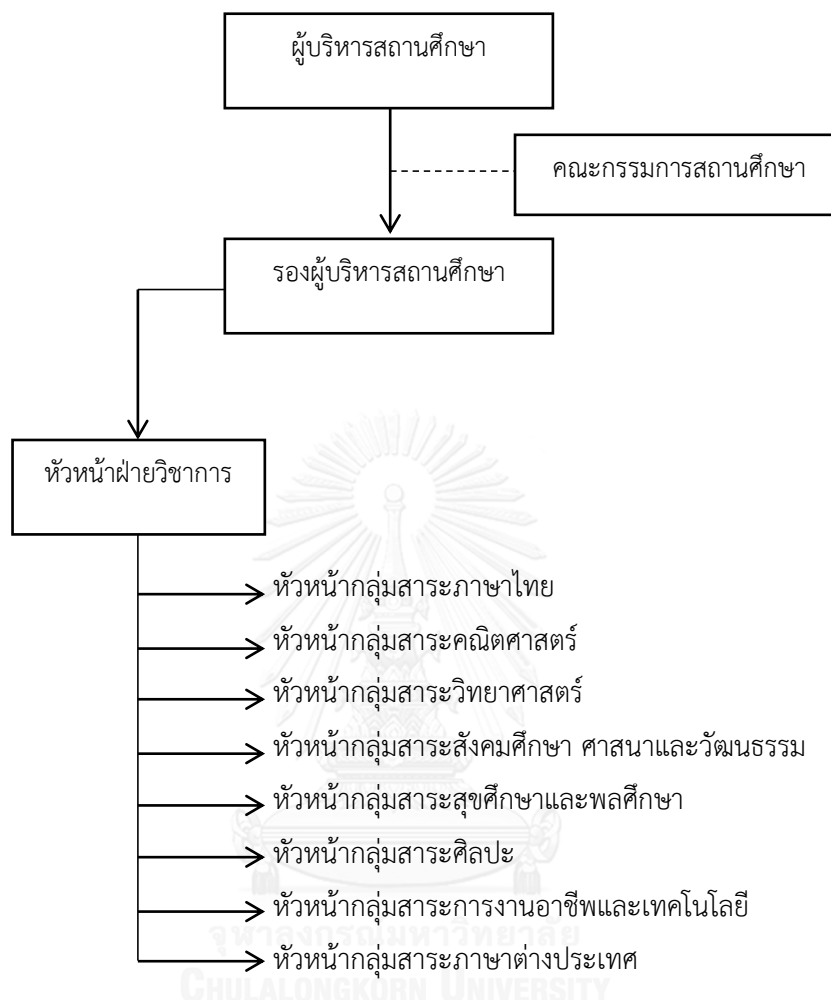
- 1) นโยบายเป็นกรอบในการพัฒนาหน่วยงาน สังคมและประเทศชาติ
- 2) นโยบายเป็นกรอบในการวางแผน
- 3) นโยบายเป็นกรอบในการตัดสินใจ
- 4) นโยบายเป็นกรอบสำหรับการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงาน

Knezevich (1969) ได้กล่าวถึงความสำคัญและคุณค่าของนโยบายไว้ว่า

- 1) ทำให้เกิดความรับผิดชอบระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง
 - 2) ทำให้การตัดสินใจคงเส้นคงวา
 - 3) ทำให้เกิดความต่อเนื่อง
 - 4) ทำให้ประหยัดเวลา
 - 5) ทำให้เสริมสร้างการประชาสัมพันธ์
 - 6) เป็นกำแพงป้องกันความกดดันจากกลุ่มต่าง ๆ
 - 7) ทำให้ลดคำวิพากษ์วิจารณ์ว่าการบริหารงานไม่มีหลัก
 - 8) ทำให้เกิดทิศทางในการบริหาร
 - 9) ทำให้มีการทบทวนอย่างเป็นระบบ
 - 10) ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้เกี่ยวข้อง
- 2) การจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียน

รุ่งชัชดากร เวหะชาติ (2550) อ้างถึงในจรูณี เก้าเอี้ยน (2557) ได้กล่าวถึงโครงสร้างการบริหารไว้ว่า เป็นโครงสร้างของสายบังคับบัญชา เป็นการจัดโครงสร้างขององค์การเพื่อกำหนดงาน ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบและช่วยให้บุคลากรเข้าใจในหน้าที่การทำงานตามสายการบังคับบัญชา ดังแผนภูมิโครงสร้างสายการบังคับบัญชาในสถานศึกษาดังนี้

ภาพ 4 โครงสร้างสายการบังคับบัญชาในสถานศึกษา



ดร. สุนทรายุทธ (2551) ได้กล่าวถึงการจัดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนไว้ว่า เป็นโครงสร้างอย่างเป็นทางการที่ใช้แนวความคิดระบบดั้งเดิมของ Max Weber (1911) กล่าวคือ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

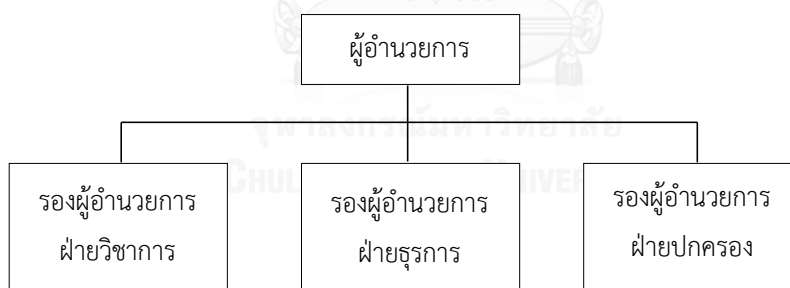
- 1) การแบ่งงาน (Division of Labor)
- 2) การไม่ให้ความสำคัญกับบุคคล (Impersonal Orientation)
- 3) การใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchy of Authority)
- 4) กฎระเบียบข้อบังคับ (Rules and Regulations)
- 5) ความเป็นมืออาชีพ (Career Orientation)

อย่างไรก็ตามโครงสร้างการบริหารโรงเรียน ที่ใช้ระบบราชการของ Max Weber ถูกวิจารณ์เป็นอย่างมาก การดำเนินงานมีปัญหาอุปสรรค เพราะมองข้ามองค์การแบบไม่เป็นทางการที่มักจะเกิดขึ้นในระบบราชการ ทำให้เป็นข้อจำกัดในการนำไปใช้กับโรงเรียน

สัมมา ธรณิษฐ์ (2556) ได้กล่าวถึงการจัดโครงสร้างองค์การในการบริหารแสดงให้เห็นถึงสายงานการบริหาร ความสัมพันธ์ด้านอำนาจหน้าที่ (Authority) ความรับผิดชอบ(Responsibility) ที่กำหนดงาน กลุ่มงานและความสัมพันธ์ของงานไว้ โครงสร้างองค์การที่เหมาะสมจะช่วยให้การบริหารงานในองค์การเกิดประสิทธิผลสูงสุด เกิดความชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สะดวกต่อการติดต่อระหว่างบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ และบุคคลภายนอกซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตรวจสอบติดตามการดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงทีและมีผลให้สามารถพัฒนางานต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การกำหนดโครงสร้างองค์การโดยทั่วไปจะมีลักษณะ 4 แบบ คือ

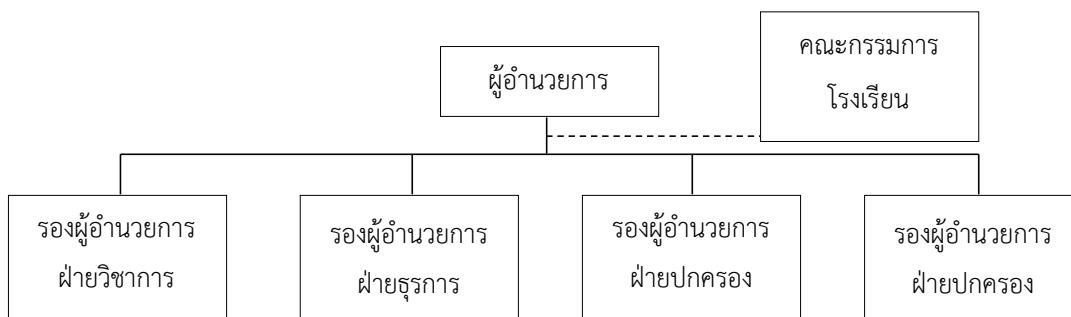
1. แผนภูมิโครงสร้างองค์การแบบหน่วยงานหลัก (Line Organization Structure) เป็นโครงสร้างที่มีสายการบังคับบัญชาเพียงสายเดียว ลดหลั่นกันไปตามลำดับ มีการบังคับบัญชาโดยตรงจากผู้บังคับบัญชา เหมาะสำหรับหน่วยงานขนาดเล็ก ที่มีลักษณะงานไม่ซับซ้อน มีความชัดเจนในลักษณะงานแต่ละด้าน

ภาพ 5 โครงสร้างองค์การแบบหน่วยงานหลัก



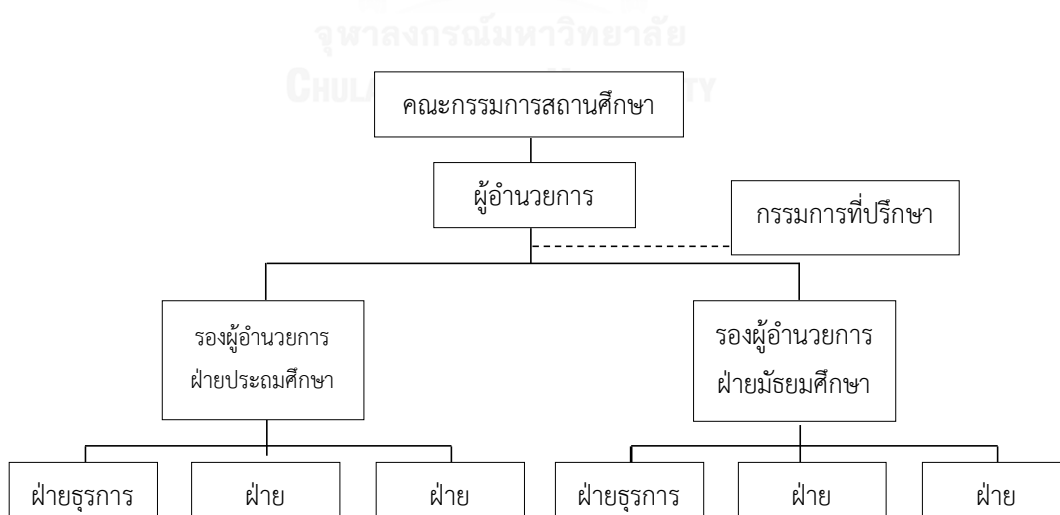
2. แผนภูมิโครงสร้างองค์การแบบหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา (Line and Staff Organization Structure) เป็นโครงสร้างของหน่วยงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นเนื่องจากการเจริญเติบโตขององค์การ มีลักษณะโครงสร้างที่คล้ายคลึงกับแบบหน่วยงานหลัก แต่จะมีหน่วยงานที่ปรึกษาเข้ามาช่วยเหลือและให้คำปรึกษาหรือแก่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่ใช่สายงานในการบังคับบัญชาโดยตรง แต่จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ภาพ 6 โครงสร้างองค์การแบบหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา



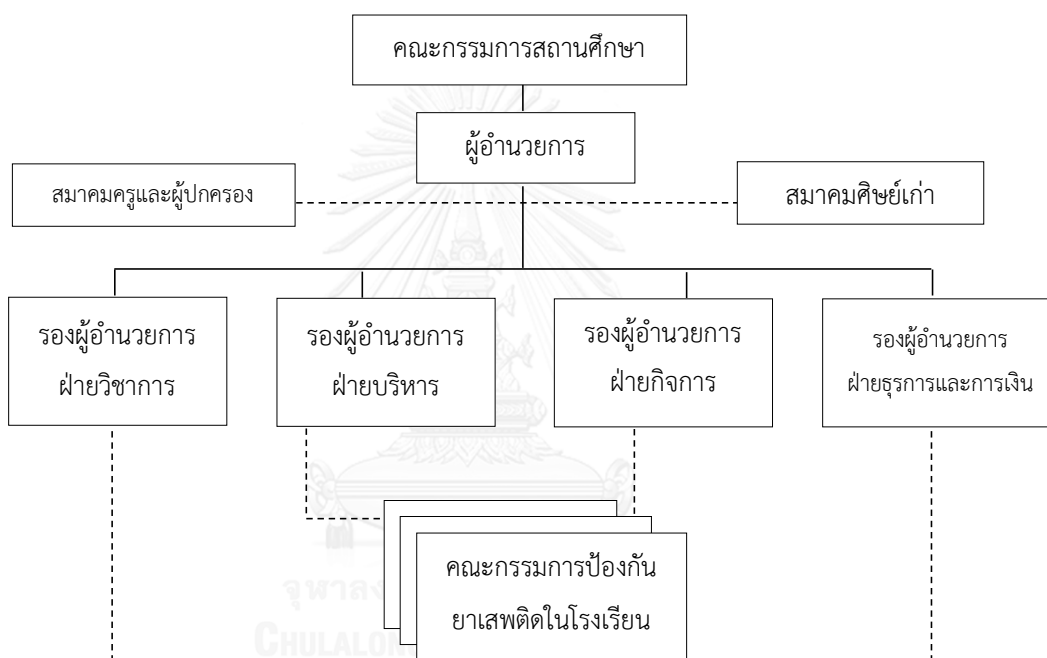
3. แผนภูมิโครงสร้างองค์การแบบหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา (Line Organization Structure) เป็นโครงสร้างองค์การที่จัดแบ่งหน่วยงานออกตรงกับลักษณะงานเฉพาะอย่าง ถือเป็นงานที่ต้องปฏิบัติหรือหน้าที่เฉพาะเป็นหลักในการจัดองค์การ และมอบหมายหน้าที่ให้เด็ดขาด มีหน่วยงานที่ปรึกษาซึ่งแตกต่างจากโครงสร้างองค์การแบบงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษาตรงที่หน่วยงานที่ปรึกษาแยกออกไปต่างหากและให้คำปรึกษาแนะนำแต่ละหน่วยงาน การจัดโครงสร้างองค์การในลักษณะนี้ทำให้แต่ละหน่วยงานรับผิดชอบงานเพียงอย่างเดียวสามารถปฏิบัติงานที่เชี่ยวชาญเฉพาะและทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ ซึ่งจะเหมาะสมกับการนำไปใช้ในองค์กรเอกชนทั่วไป

ภาพ 7 โครงสร้างองค์การแบบหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา



4. แผนภูมิโครงสร้างองค์การแบบผสมเฉพาะกิจ (Matrix Organization Structure) เป็นโครงสร้างองค์การที่ผสมผสานโครงสร้างแบบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน กรณีที่ต้องการทักษะและความชำนาญในด้านเทคนิคขั้นสูง ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง มักเป็นองค์การเฉพาะ โดยจัดหน่วยงานตามหน้าที่และทีมงาน โครงการ ผู้บริหารโครงการเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จตามโครงสร้างและมีอำนาจหน้าที่ต่อสมาชิกของทีมงาน เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจผู้บริหารโครงการสามารถกลับไปทำหน้าที่เดิมที่เคยปฏิบัติโครงสร้างองค์การแบบนี้จะพบในองค์การขนาดใหญ่โดยทั่วไปที่ต้องการใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างคุ้มค่าที่สุด

ภาพ 8 โครงสร้างองค์การแบบผสมเฉพาะกิจ



Hall (1962) อ้างถึงไนธ สุนทรายุทธ (2551) ได้กล่าวถึง ลักษณะขององค์การในโรงเรียนที่มีกลุ่มบุคคลหลายกลุ่มอยู่ในองค์การเดียวกัน รูปแบบองค์การจึงมีอยู่ 2 ประเภทคือ

1. รูปแบบความเป็นราชการ โดยกล่าวถึงคุณลักษณะขององค์การไว้ 4 ข้อ คือ
 - 1.1 การบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Hierarchy of Authority)
 - 1.2 กฎเกณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ (Rule for Incumbents)
 - 1.3 รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน (Procedure Specifications)
 - 1.4 การไม่ติดยึดกับตัวบุคคล (Impersonalty)
2. รูปแบบความเป็นวิชาชีพ โดยกล่าวถึงคุณลักษณะขององค์การไว้ 2 ข้อ คือ
 - 2.1 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Technical Comprtence)

2.2 ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization)

Mintzberg (1989) ได้กล่าวถึงโครงสร้างการบริหารโรงเรียนไว้ว่า ต้องแบ่งกลไกการประสานงานพื้นฐานขององค์การไว้เป็น 5 ประการ ที่ใช้ในการกำกับติดตามและควบคุมการทำงาน ดังนี้

- 1) การปรับตัวเข้าหากัน (Mutual Supervision) เพื่อความร่วมมือในการทำงาน
- 2) การนิเทศทางตรง (Direct Supervision) เพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน (Work Process) ผลผลิต (Output) และทักษะในการทำงาน (Skill)
- 3) มาตรฐานการทำงาน (Standardization of Work)
- 4) มาตรฐานผลผลิต (Standardization of Output)
- 5) มาตรฐานด้านทักษะ (Standardization of Skill)

และทุกองค์การจะต้องมีองค์ประกอบหลักที่เป็นส่วนสำคัญของโครงสร้างองค์การซึ่งมีบุคคลเกี่ยวข้องอย่างน้อย 5 ประเภท คือ

- 1) ผู้บริหารระดับสูง (Strategic Apex) ผู้บริหารระดับสูงและผู้ช่วย ผู้บริหารกลุ่มนี้จะทำหน้าที่รับผิดชอบทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้เชื่อมโยงหัวหน้าผู้ปฏิบัติการต่าง ๆ
- 2) ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Line) หัวหน้าผู้ปฏิบัติการต่าง ๆ
- 3) ผู้ปฏิบัติงานหลัก (Operating Core) ผู้ปฏิบัติงานทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการผลิตและผลผลิตเป็นหลัก
- 4) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ (Technostructure) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่าง ๆ เช่น ด้านแผน ด้านการฝึกอบรม และการวิเคราะห์ต่าง ๆ
- 5) ผู้ให้การสนับสนุน (Support Staff) ผู้ทำงานในหน่วยงานเฉพาะด้านเพื่อให้การสนับสนุนการดำเนินงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ฝ่ายอาคารสถานที่ โรงอาหาร ฝ่ายการเงิน

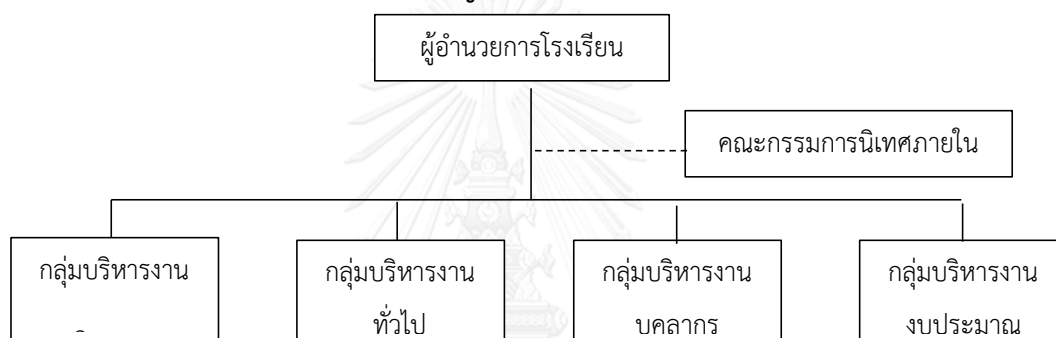
จากองค์ประกอบขององค์การที่สำคัญของบุคคล 5 ประเภท และกลไกการประสานงานทั้ง 5 ประเภท ทำให้เกิดลักษณะของโครงสร้างพื้นฐาน 3 ประเภท ดังนี้

- 1) โครงสร้างอย่างง่าย (Simple Structure) เป็นโครงสร้างที่ใช้ผู้บริหารระดับสูงเป็นองค์ประกอบสำคัญและใช้การนิเทศเป็นกลไกในการประสานงาน
- 2) โครงสร้างราชการแบบจักรกล (Machine Bureaucracy) เป็นโครงสร้างที่ใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและใช้มาตรฐานกระบวนการทำงานเป็นหลักการประสานงาน
- 3) โครงสร้างราชการแบบวิชาชีพ (Professional Bureaucracy) เป็นโครงสร้างที่ใช้ผู้ปฏิบัติงานหลักเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และใช้มาตรฐานทางทักษะเป็นกลไกการประสานงาน

จากแนวคิดการจัดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนของนักวิชาการ สรุปได้ว่า การจัดโครงสร้างโรงเรียนนั้นต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและบริหารงานโรงเรียน และมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่ง จูไรรัตน์ สุดรุ่ง (2550) ได้กล่าวถึงโครงสร้างงานนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า การจัดโครงสร้างงานนิเทศภายในโรงเรียนอาจมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียน จำนวนครู ขนาดโรงเรียน รูปแบบการจัดโครงสร้างงานนิเทศภายใน ส่วนใหญ่มีอยู่ 3 รูปแบบ ดังนี้

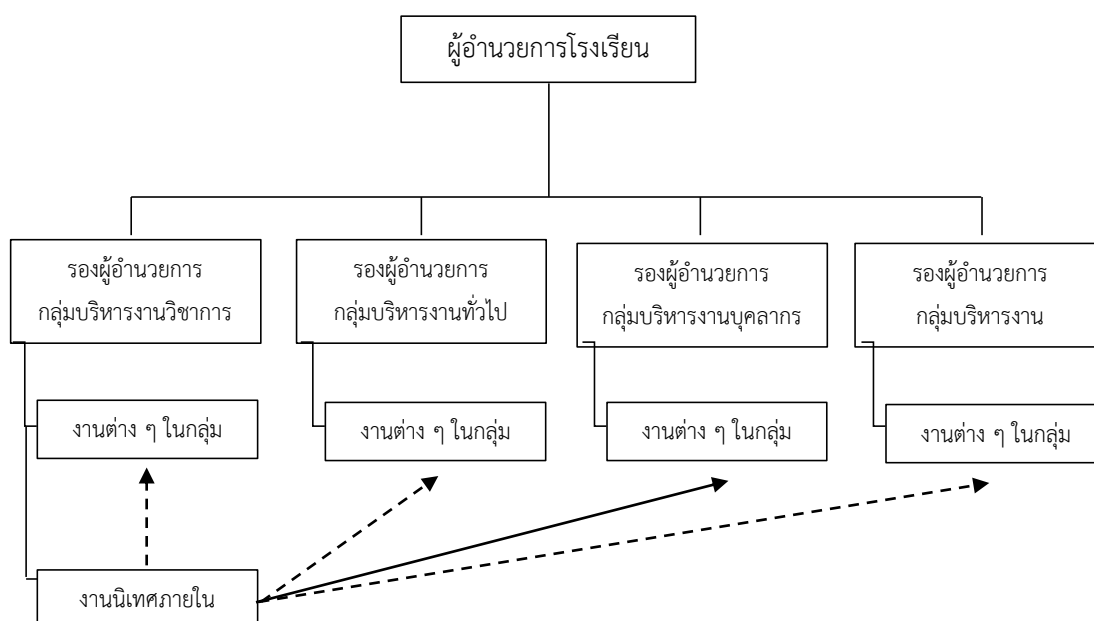
รูปแบบที่ 1 รูปแบบนี้สามารถนำไปใช้กับโรงเรียนทุกขนาด คณะกรรมการนิเทศภายในเป็นงานที่ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการ ทำการนิเทศทุกกลุ่มงาน โดยคณะกรรมการจะประกอบด้วยตัวแทนบุคลากรจากทุกกลุ่มงาน คณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นฝ่ายสนับสนุนการบริหารงานโรงเรียน

ภาพ 9 การจัดโครงสร้างงานนิเทศภายในรูปแบบที่ 1



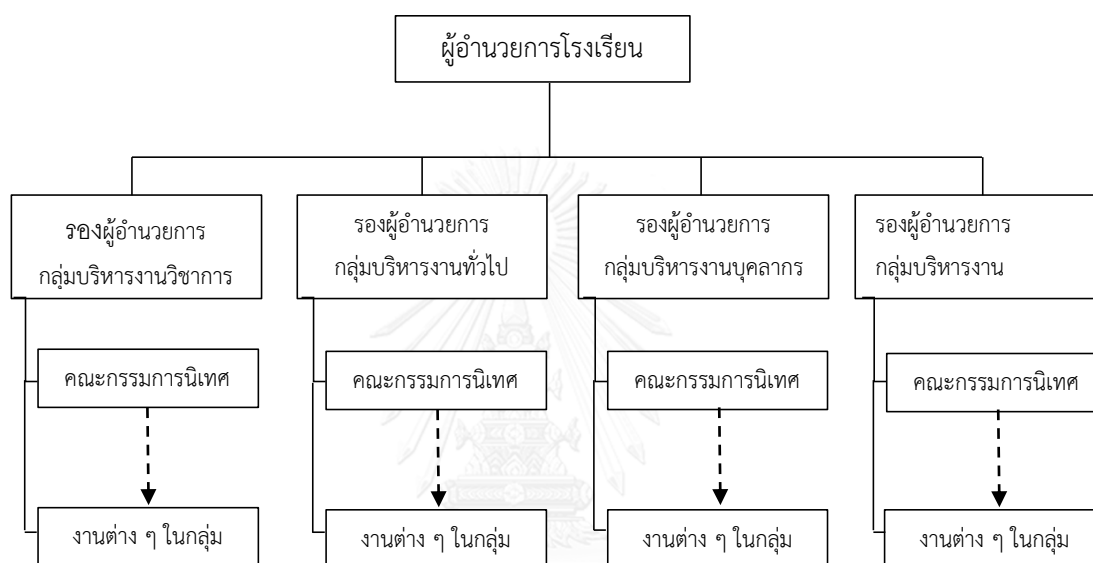
รูปแบบที่ 2 รูปแบบนี้จะจัดให้งานนิเทศภายในเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับกลุ่มบริหารงานวิชาการ แต่ภารกิจยังต้องจัดการนิเทศทุกฝ่ายในโรงเรียน

ภาพ 10 การจัดโครงสร้างงานนิเทศภายในรูปแบบที่ 2



รูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษ ในแต่ละกลุ่มงานมีหน่วยงานย่อยหลายงาน มีครูที่ช่วยงานกลุ่มจำนวนมาก การจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศ แต่ละกลุ่มจะจัดตั้งเอง กิจกรรมนิเทศอาจมีความหลากหลาย แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับลักษณะงานของแต่ละกลุ่ม การจัดโครงสร้างนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงเพราะนิเทศภายในกลุ่มงาน การแก้ปัญหา ให้คำปรึกษา การกำกับติดตาม จะทำได้รวดเร็ว

ภาพ 11 การจัดโครงสร้างงานนิเทศภายในรูปแบบที่ 3



3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ความหมายและแนวคิดของภาวะผู้นำ

ธีระ รุญเจริญ (2549) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ในการที่ดำเนินการบริหารและจัดการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดี และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์ (2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดรวมทั้ง

การสร้างสัมพันธระหว่างบุคคลขององค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

วัชรา เล่าเรียนดี (2556) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการนิเทศไว้ว่า เมื่อมีการให้ความหมายของคำว่า ผู้จัดการ (Manager) และผู้นำ (Leader) ต่างกัน ดังนั้น คำว่า ภาวะผู้นำในการนิเทศ (Leadership) สามารถให้ความหมายว่า ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในการที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และขณะเดียวกันทำให้เกิดการยอมรับนับถือ ทำให้ภาวะผู้นำด้านการนิเทศมีความหมายมากกว่าคำว่าอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่พลังอำนาจและการจัดการ

สัมมา ธรนิษฐ์ (2556) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือนำผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

Richards & Engle (1986) อ้างถึงในกานต์ บุญศิริ และพจนารถ พรเจริญวิโรจน์ (2557) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นความสามารถผู้นำที่จะสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนแจ่มแจ้ง ให้ความหมายที่แสดงออกถึงคุณค่าและสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้

Jacobs and Jaques (1990) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่มีความหมายต่อการชี้ทิศทางอย่างชัดเจนที่ทำให้เกิดความพยายามของกลุ่มโดยรวมและพร้อมที่จะพยายามผลักดันให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

รูปแบบของภาวะผู้นำ (Leadership Style) เมื่อพิจารณาจากอำนาจของผู้นำ แบ่งลักษณะภาวะผู้นำทั่วไปได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian) เป็นการใช้อำนาจสั่งการอย่างเฉียบขาด ไม่คำนึงถึงบุคคล รวมอำนาจ ตัดสินใจด้วยตนเอง ยึดมั่นตัวเองเป็นใหญ่
2. ภาวะผู้นำตามสบาย (Laissez-faire) เป็นการปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามใจชอบ ไม่มีการติดตามผลงานการตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำอะไรได้ตามใจชอบ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ตีจะทำงานล้มเหลวได้

3. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นการใช้อำนาจตามวิถีทางประชาธิปไตย การตัดสินใจถือเสียงส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติปรึกษาหารือกัน เคารพในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละบุคคล

Hersey and Blanchard (1993) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลหรือกลุ่ม ในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

Daft (1994) อ้างถึงใน สัมมา รัตนธัย (2556) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถของคนที่เป็ผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นเพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น เมื่อกกล่าวถึงภาวะผู้นำก็แสดงว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ ต้องมีทั้งคนซึ่งได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม การโน้มน้าวหรืออิทธิพล และเป้าหมายของค์การ

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับอำนาจ หรืออิทธิพลเหนือบุคคล แสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (จร สุนทรายุทธ, 2551)

คุณลักษณะของผู้นำ

จุมพล หนีมพานิช (2551) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ประกอบด้วย

1. มีความรู้เชี่ยวชาญในเรื่องเทคนิคหรือวิชาการที่รับผิดชอบ เพราะความรู้ ความเชี่ยวชาญ เป็นเรื่องจำเป็น สิ่งที่ต้องรู้
2. มีความคิดสร้างสรรค์
3. มีการตัดสินใจที่ดี
4. มีความสนใจเอาใจใส่และคอยปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง
7. มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น
8. มีลักษณะเหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา
9. มีลักษณะเป็นนักกลยุทธ์
10. มีความอดทนปฏิบัติงานที่หนักอยู่เสมอ
11. มีความยุติธรรมเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา
12. มีมนุษยสัมพันธ์

สมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูสอน (2557) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำไว้ว่า ผู้นำควรจะต้องมีลักษณะเป็นคนคิดเก่งทำเก่งความคิดไม่หยุดนิ่ง ต้องมีวิสัยทัศน์ คือ จะต้องมีความคิดเห็นที่

มองไปยังอนาคตเพื่อกำหนดเป้าหมายในสิ่งที่คาดหวัง มีความคิดสร้างสรรค์คิดในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นสิ่งที่ดีไม่มองโลกในแง่ร้าย จะต้องเลือกทำในสิ่งที่ถูกมีทางเลือกหลายๆทาง ไม่คิดถอยหลังเข้าคลอง หรือมีลักษณะเป็นคนหัวเก่าหรือ conservative เป็นคนยอมรับในสิ่งเปลี่ยนแปลง หรือนวัตกรรมใหม่ๆได้ และมีลักษณะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (change agent)

Drucker (1954) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำต้องสามารถกำหนดสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องทำโดยคำนึงถึงความเร่งด่วนและจัดลำดับของงาน
2. ผู้นำต้องคำนึงถึงความถูกต้องและเหมาะสมสำหรับองค์การหลักในการดำเนินงาน คำนึงถึงผลประโยชน์โดยรวมขององค์การไม่มุ่งเฉพาะสิ่งที่จะตอบแทนเจ้าของกิจการ พนักงาน และผู้บริหาร
3. ผู้นำที่ดีต้องสามารถเขียนแผนงานที่จะปฏิบัติให้มีความเป็นรูปธรรม สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้
4. ผู้นำที่ดีต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัดสินใจ โดยใช้ความชัดเจนและชี้แจงถึงการตัดสินใจในกรณีที่กระทบต่อบุคคลในองค์การ
5. ผู้นำที่ดีต้องสามารถสื่อสารและชี้แจงข้อมูลให้ผู้ร่วมงานรับรู้และเข้าใจ เปิดโอกาสให้มีการร่วมแสดงความคิดเห็น
6. ผู้นำที่ดีต้องเห็นโอกาสสำคัญกว่าปัญหา เพราะโอกาสเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกมากกว่าปัญหา
7. ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการนำประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องมีการรู้ตัวล่วงหน้ามีการเตรียมตัวและรู้วัตถุประสงค์ของการประชุม
8. ผู้นำที่ดีต้องใช้คำว่า พวกเรา เป็นการให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมงานและเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Covey (1989) ได้กล่าวถึงอุปนิสัย 7 ประการของคนประสบความสำเร็จและเป็นผู้นำที่ดีประกอบด้วย

1. ริเริ่มลงมือทำในเชิงรุกและรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่โทษคนอื่น
2. เริ่มต้นด้วยการมีเป้าหมายอยู่ในใจ
3. รู้จักเลือกทำสิ่งที่สำคัญที่มีส่วนช่วยให้บรรลุตามเป้าหมาย
4. คิดแบบใจกว้างมุ่งความร่วมมือให้ชนะทั้งสองฝ่าย
5. เป็นผู้รับฟังที่ดี พยายามเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะทำให้ผู้อื่นเข้าใจเรา
6. หาทางออกร่วมกันแบบได้ผลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

7. ลับเครื่องของเราให้คมอยู่เสมอได้แก่ สติปัญญา จิตวิญญาน พลังขับเคลื่อนด้านกายภาพ สังคมและวัฒนธรรม

Northouse, P.G. (2012) อ้างถึงใน สมฤทธิ์ กางเพ็ญ และประยุทธ ชูสอน (2557) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบทักษะความเป็นผู้นำว่ามีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ทักษะการบริหาร (Administrative skills) เป็นบทบาทพื้นฐานหรือระดับต้นของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสมรรถนะของผู้นำที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งในเรื่องของการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดคนเข้าทำงานที่เหมาะสม และการประสานงาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ทักษะคือ 1) การบริหารคน (Managing people) 2) การบริหารทรัพยากร (Managing resources) 3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Showing technical competence)

2. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) เป็นความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ความสามารถในการวางแผน และรับผิดชอบในงาน โดยมุ่งหวังให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจ (Trust) และความเชื่อถือ (Credibility) โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การรับรู้ทางสังคม (Being socially perceptive) การแสดงออกถึงวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Showing emotional intelligence) และการจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Managing interpersonal conflicts/ handling conflict)

3. ทักษะความคิดรวบยอด (Concept skills) เป็นความสามารถในการมององค์การได้อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อให้้องค์การมีความสมบูรณ์โดยรวม ด้วยการทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์การ มีความสามารถมองเห็นองค์การในภาพรวม ประกอบด้วย การแก้ปัญหา (Problem solving) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning) และการสร้างวิสัยทัศน์ (Creating vision)

ดังนั้น ความสำคัญของผู้นำคือการนำองค์การไปสู่เป้าหมายตามที่วางไว้ ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงานและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการสร้างมิตรภาพมีจิตใจกว้างเพราะองค์ประกอบดังกล่าวจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาของผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน (จรุณี แก้วเอี่ยม, 2557)

3.2 ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นมีความเชื่อมโยงและเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันกับกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งการดำเนินการในการนิเทศให้ได้รับความสำเร็จ สิ่งสำคัญในการ

จัดการนิเทศการศึกษาคือ จะดำเนินการอย่างไรจึงจะทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานทางกรนิเทศเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า “กระบวนการนิเทศ” เนื่องจากกระบวนการเป็นเทคนิควิธีในการทำงาน ดังนั้น กระบวนการในการนิเทศภายในของแต่ละโรงเรียนย่อมมีความแตกต่างกันไปบ้าง การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศจะเป็นไปอย่างต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่งจนกว่าจะบรรลุผลตามจุดหมายที่วางไว้ หรือพัฒนาผู้รับการนิเทศให้เป็นไปตามต้องการหากบรรลุสำเร็จตามจุดหมาย หรือต้องการจะหยุดกระบวนการการทำงานก็ถือว่าการนิเทศได้สิ้นสุดลง หากต้องการเริ่มนิเทศในสิ่งใหม่หรือตั้งเป้าหมายใหม่ ก็จะต้องดำเนินการตั้งแต่เริ่มแรก (สำนักงานเขตพื้นที่ & การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2555) ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบไปด้วย

1) การศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน

Harris (1975) อ้างถึงใน วรณพร สุขอนันต์ (2550) กล่าวว่า การประเมินสภาพปัจจุบัน การสำรวจความต้องการจำเป็นของโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ศึกษาสภาพต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ในการนำไปใช้กำหนดความต้องการในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะกระทำโดยการวิเคราะห์ การสังเกต การตรวจสอบ การวัดผลและการเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน

2) การวางแผนการนิเทศ

ชัตสกร พิกุลทอง (2557) ได้อธิบายถึง การวางแผนการนิเทศไว้ว่า ต้องอาศัยหลักการและเหตุผลและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันมาจัดทำแผน ในการวางแผนยังกำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไรโดยกำหนดเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน

Allen and Lommis (1969) อ้างถึงใน วลัยพรรณ บุญมี (2556) ได้อธิบายถึงกระบวนการวางแผนซึ่งนำมาปรับใช้ในกระบวนการนิเทศ ไว้ว่า เป็นกระบวนการในการวางแผนโดยคิดว่าจะทำอะไรบ้าง กำหนดแผนว่าจะทำที่ไหน เมื่อไหร่ กำหนดจุดประสงค์ในการทำงาน คาดคะเนผลการทำงาน พัฒนาการการทำงานและวางแผนการทำงาน

Acheson and Gall (1997) อ้างถึงใน พรรณทรี โชคไพศาล (2553) ได้อธิบายขั้นตอนการวางแผนการนิเทศไว้ว่า เป็นการประชุมเพื่อวางแผนระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นหรือความต้องการเกี่ยวกับประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนา

3) การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2550) ได้กล่าวถึง การสร้างสื่อเพื่อการนิเทศว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นิเทศจำเป็นต้องคำนึงถึงควบคู่ไปกับเทคนิคหรือวิธีการนิเทศ การนิเทศในแต่ละรูปแบบ วิธีการจะต้องมีการใช้สื่อหรือเครื่องมือต่างๆ เพื่อให้การนิเทศเกิดประโยชน์และกระทำได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศมีความสำคัญต่อการนิเทศเช่นเดียวกับการเรียนการสอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนของครู

การสร้างสื่อและเครื่องมือเพื่อการนิเทศผู้นิเทศต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างและการใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมนิเทศที่นำมาใช้กับครู เพราะสื่อจะเป็นตัวกลางหรือช่องทางในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จากแหล่งความรู้หรือจากผู้นิเทศไปสู่ผู้รับการนิเทศ

ประเภทของสื่อที่ใช้ในการนิเทศ

1) สื่อประเภทสิ่งตีพิมพ์ ได้แก่ สิ่งพิมพ์ เอกสาร ตำราและคู่มือการฝึกปฏิบัติ

2) สื่อประเภททัศนวัสดุ ได้แก่ ของจริง หุ่นจำลอง รูปภาพ ภาพนิ่ง แผนภูมิ

3) สื่อประเภทโสตทัศนวัสดุ วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์

4) สื่อประเภทคอมพิวเตอร์ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การนำเสนอด้วย

คอมพิวเตอร์ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การใช้อินเทอร์เน็ต อีเมล เป็นต้น

สื่อการนิเทศนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้เนื่องจากเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดเนื้อหาจากผู้นิเทศไปยังผู้รับการนิเทศ หรือเป็นสิ่งให้ผู้รับการนิเทศได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

เครื่องมือการนิเทศ

กิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นิเทศในระหว่างการดำเนินการนิเทศคือ การเก็บข้อมูลเรื่องราวสภาพปัญหา พฤติกรรมของครูก่อนการนิเทศ ระหว่างการนิเทศหรือหลังการนิเทศสิ้นสุดลง สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยเครื่องมือต่างๆในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้นิเทศจำเป็นต้องเตรียมการในการจัดหา หรือสร้างเครื่องมือเพื่อการนิเทศไว้ให้พร้อม เครื่องมือในการนิเทศตัวอย่างเช่น แบบสังเกตการสอน แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต ฯลฯ

4) การปฏิบัติการนิเทศ

จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2550) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศไว้ว่า เป็นการดำเนินการตามแผนและโครงการ และการลงมือปฏิบัติ

4.1) การดำเนินการตามแผนและโครงการ เป็นการนำโครงการนิเทศที่ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการได้แล้วไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ ของโครงการที่ตั้งไว้ใน การดำเนินการ

4.2) การลงมือปฏิบัติ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

- การปฏิบัติตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ การปฏิบัติตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ ได้แก่ การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานย่อยที่ระบุไว้ในรายละเอียดที่กำหนดไว้ในแต่ละขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

- การติดตาม ควบคุมและกำกับงาน ในการดำเนินงานการปฏิบัติงาน ติดตาม ควบคุมและกำกับงาน มีจุดหมายสำคัญเพื่อติดตามดูแลและช่วยเหลือสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาคุอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในช่วงของการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันก็จะเป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินโครงการ เพื่อทราบสถานการณ์ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานและปัญหาคุอุปสรรคที่เกิดขึ้นและกำหนดวิธีการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

- การประสานสัมพันธ์ ผู้ทำหน้าที่นี้เทศต้องถือเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งในการประสานสัมพันธ์เป็นการประสานงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความรู้สึกจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเอาใจใส่อีกบุคคลหนึ่ง การมองเห็นคุณค่าของบุคคลและการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

- การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ทำหน้าที่นี้เทศต้องถือเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งที่จะต้องเสริมให้ผู้รับการนิเทศมีขวัญและกำลังใจที่ดีอยู่เสมอโดยอาศัยทักษะเชิงมนุษย์ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการจูงใจสำหรับแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจนั้นทำได้หลายลักษณะดังต่อไปนี้

- ปฏิบัติตนเป็นเพื่อนร่วมงานและที่ปรึกษาที่ดี
- เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องงานที่จะต้องปฏิบัติร่วมกัน

- สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

- จัดบำเหน็จความดีความชอบในโอกาสที่เหมาะสม

- สร้างการยอมรับในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

5) การประเมินและรายงานผลการนิเทศ

ซัดสกร พิกุลทอง (2557) ได้อธิบายถึง การประเมินผลการนิเทศไว้ว่า เป็นขั้น ตอนสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหน้าที่ให้ทำการประเมินผล โดยมีหลักการที่ใช้ในการประเมินผล ดังนี้

5.1) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยการตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การใช้เครื่องมือและการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นที่ยอมรับของฝ่ายนิเทศ ครูอาจารย์และนักเรียน

5.2) การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว

5.3) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหารผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

5.4) การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการ เพื่อจะได้พิจารณาวิธีดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการ และการประเมินผลสรุปเป็นการประเมินผลเพื่อการตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากโครงการ

5.5) การประเมินผลอย่างเป็นระบบ มี 3 ส่วนคือ

5.5.1) การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การประเมินผลที่มุ่งตัวนักเรียน เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอนรวมทั้งคุณสมบัติและความสามารถของครูผู้สอน

5.5.2) การประเมินผลที่กระบวนการ เป็นการประเมินขณะดำเนินการโครงการเพื่อการปรับปรุงโครงการ

5.5.3) การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินผลหลังจากดำเนินโครงการแล้ว พิจารณาผลที่ได้จากโครงการว่า บรรลุจุดมุ่งหมายตั้งไว้หรือไม่ การประเมินผลมีเทคนิควิธีการดังนี้

- การประเมินผลเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถจะดำเนินการได้ในลักษณะ ประเมินผลเดี่ยวหรือประเมินผลเป็นกลุ่มได้ ผู้ดำเนินการประเมินจะรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือนิตต่าง ๆ จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง การประเมินผลนี้ต้องใช้เครื่องมือที่มีความเชื่อถือ และมีความเที่ยงตรงในการวัด จึงอยู่ที่คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ เช่น แบบสอบถามชนิดต่าง ๆ รวมทั้ง การวิเคราะห์ และการแปลผลข้อมูลด้วย

- การประเมินผลเชิงคุณภาพ เป็นการประเมินผลจากการสังเกต สัมภาษณ์ การประชุม สัมมนาร่วมกัน อาจจะมีแบบสังเกตพฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยก็ได้ การประเมินผลแบบนี้ผู้ประเมินต้องมีความละเอียด ช่างสังเกตขณะเดียวกันก็ต้องไม่มีอคติ มีใจเป็นกลาง โดยทั่วไปการประเมินผลการนิเทศจะใช้เทคนิควิธีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพประกอบกันไปเพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติ ได้ดังนี้

1) เมื่อประเมินผลแล้วพบว่าผลที่ได้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ก็สามารถนำวิธีการที่ใช้ไป นิเทศในกลุ่มอื่นต่อไป

2) เมื่อประเมินผลแล้วพบว่า ผลการนิเทศยังมีข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขก็สามารถจะปรับปรุงวิธีการ ใหม่ให้เหมาะสม

3) เมื่อประเมินผลแล้วพบว่า วิธีการนิเทศมีปฏิริยาจากผู้รับการนิเทศ และมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ มาก ก็ควรจะได้วางแผนการนิเทศใหม่

4) เมื่อประเมินผลแล้วพบว่า เทคนิควิธีที่นำมาใช้ได้ผลดีมากฝ่ายประชาสัมพันธ์สามารถจะ ประชาสัมพันธ์ให้ สถานศึกษาอื่นสามารถนำไปปฏิบัติได้

3.3 ปัจจัยด้านบุคลากร

บุคลากร หรือ ทุนมนุษย์ คือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรหรือต้นทุนที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมี ความสามารถ สร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง และมีความสำคัญต่อการจัดการเชิงกลยุทธ์ของ องค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายได้ตามกลยุทธ์ที่วางไว้ ทำให้องค์กรมี การพัฒนา อยู่รอด และประสบความสำเร็จ (ธารงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2550 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลว นิช, 2555) ปัจจัยด้านบุคลากรประกอบไปด้วย

3.3.1 ประสบการณ์การทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้กล่าวถึงประสบการณ์ การสอนไว้ว่า ประสบการณ์การสอนถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก ครูที่มีประสบการณ์การสอน มากย่อมมีความสามารถในการสอน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงานน้อยกว่า แต่การที่ครูจะมีประสบการณ์ในการทำงานแต่เพียงอย่างเดียวยังไม่พอ ต้อง มีความรู้ในเรื่องของหลักวิชาการ ซึ่งจะเป็นเครื่องประกันได้ว่าเป็นครูที่มีความก้าวหน้าในการทำงาน และคุณภาพของงานที่ทำบ่งบอกถึงความสามารถของครูที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ และงานกิจกรรม ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถจนเกิดประสิทธิภาพ

พิณสุดา สิริธรงค์ศรี (2557) ได้กล่าวถึง ประสบการณ์ของครูในการพัฒนาครูต้นแบบ หรือการสร้างระบบครู Coach ว่า เป็นแนวทางในการทำงานระหว่างครูผู้มีประสบการณ์กับเพื่อนครู ในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคลตลอดจนการมีระบบพี่เลี้ยง และการให้ คำปรึกษาหารือ (Coaching & Mentoring) กับครูที่ยังขาดประสบการณ์ มีการสร้างเครือข่าย ที่สามารถประสานความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักเรียนได้ รวมทั้งมีการสร้าง วัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็งทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Organization for Economic Co-operation and Development (2009) อ้างถึงใน ปัญญา อัครพุทธิพงษ์ (2557) ที่ กล่าวไว้ว่า จำนวนปีของประสบการณ์การสอนส่งผลทางบวกต่อทัศนคติที่ดีต่อการร่วมมือทางวิชาชีพ ของครู ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนมากจะมีทัศนคติที่ดีต่อการร่วมมือทางวิชาชีพ ระหว่างเพื่อนครูมากขึ้น

ดังนั้นประสบการณ์การทำงานจึงเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการนำประสบการณ์มาปรับและ ประยุกต์ใช้ในการสอนและปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

3.3.2 การพัฒนาบุคลากร

การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพนั้นส่วนหนึ่งมาจากการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

ศุภชัย ยาประภาส (2548) อ้างถึงใน จุฑามาส แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา (2551) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนดเพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เริ่มด้วยการหาความจำเป็นหรือความต้องการในการพัฒนาโดยการวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากร แล้ววางแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน แล้วติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นที่การพัฒนาครู สามารถกระทำได้หลายรูปแบบซึ่งต้องเลือกให้เหมาะสม เช่น การฝึกอบรม การนิเทศการสอน การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นกระบวนการหรือยุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่เสมอ การพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาวิชาชีพมีหลายวิธี เช่น การจัดฝึกอบรม (Inservice Training) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การเยี่ยมชั้นเรียน การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การสังเกตการสอน การวิจัยและพัฒนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการด้วยตนเองหรือเป็นกลุ่ม

สัมมา ธรณิธย์ (2556) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นการดำเนินการให้บุคคลของหน่วยงานได้มีความเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ หรือให้มีความสามารถสูงขึ้น เพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Jerry G Gruff (1975) อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไว้ว่า เป็นการมุ่งพัฒนาครู ซึ่งเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของครูในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้และเทคนิคต่างๆในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้เพื่อความสนใจและความสามารถประจำตัวและเป็นการช่วยเหลือให้ครูได้มีโอกาสตื่นตัวในวิชาชีพของตน โดนเฉพาะเรื่องการเรียนรู้การสอน

Reber (1995) อ้างถึงใน สมาน อัครภูมิ (2551) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการดำเนินงานที่จะส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นการตอบสนองบุคลากรในการเติมเต็มศักยภาพและความก้าวหน้าในงานของตนเอง การพัฒนาบุคลากรอาจจะดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมระหว่างงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการ การอบรม หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.3 การเลือกสรรบุคลากร

สุนันทา เลहनันท์ (2542) กล่าวว่า การเลือกสรรหรือสรรหา (Recruitment) เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานตามที่องค์กรได้ระบุไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

นพรัตน์ โพธิ์ศรีทอง (2548) กล่าวว่า การสรรหาหรือการเลือกสรรบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน เป็นเรื่องสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานของหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง เมื่อได้คนดีคนที่มีความสามารถ จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับเปลี่ยนหมุนเวียนโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ได้รวมทั้งสามารถที่จะพัฒนาได้ในอนาคต หลักการสรรหา คือ การหาคนดี มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุดเท่าที่จะหาได้

จร สุนทรายุทธ (2551) กล่าวว่า การคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ เมื่อบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีบุคลิกภาพและมีทัศนคติต่าง ๆ ที่เหมาะสมที่จะทำงานเป็นทีม และมีทักษะที่ต้องการในงานนั้น ๆ เข้ามาก็จะส่งผลต่อการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) กล่าวว่า การเลือกสรรบุคลากรเป็นกระบวนการที่กระทำหลังจากการสรรหา โดยการเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดและตรงกับความต้องการขององค์กรมากที่สุดจากบุคลากรทั้งหมดที่องค์กรได้สรรหามา

Sergiovanni (1984) กล่าวว่า ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการใช้แนวทางที่หลากหลาย เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน โดยใช้ประโยชน์จากรายละเอียดของข้อมูล จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อย่างมั่นใจ และสามารถจัดระบบข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้ เพื่อนำมาใช้ในการสัมภาษณ์ ตลอดจนสามารถใช้กระบวนการคัดเลือกอื่น ๆ ได้

ดังนั้น การเลือกสรรบุคลากรจึงต้องเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถให้ตรงกับตำแหน่ง และงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

3.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การ ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์การจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์การมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวังเพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกันเพื่อให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555) ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบไปด้วย

3.4.1 การสร้างขวัญและกำลังใจ

ได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจในองค์กร ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ ไว้ว่า ทุกคนเกิดมาย่อมมีความต้องการซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันออกไปและเมื่อความต้องการนั้น ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจถือเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทุกระดับ ซึ่งจะต้องดำเนินการทุกวิถีทาง การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรนั้นไม่ใช่เรื่องที่จะกระทำได้ง่ายนัก ไม่อาจก่อให้เกิดผลสมบูรณ์ได้ทุกอย่าง กล่าวได้ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องศึกษาซึ่งหากผู้บริหารเข้าใจและหมั่นดูแลจะทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีขวัญและกำลังใจที่ดีได้

สมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน (2557) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ ไว้ว่า ลักษณะงานขององค์การที่ทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจและจูงใจในการทำงาน ถือว่าเป็นอันตรายอย่างยิ่งขององค์การเนื่องจากจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของการดำเนินงาน แรงจูงใจคือ สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า แรงจูงใจเป็นผลของความแตกต่างระหว่างความต้องการหรือความอยากกับความสำเร็จ ต้องออกแบบหรือส่งเสริมให้คนทำงานรู้สึกดีต่องานที่ทำ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมที่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้งานมีความสำเร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับนับถือ ความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานที่ทำ ความรู้สึกที่ดีต่อการได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะท้าทายอย่างเหมาะสมกับความสามารถ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อันจะนำไปสู่ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Morale in Work) ซึ่งเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรม ขวัญที่มี

กำลังมากหรือขวัญที่มีกำลังน้อยจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลแตกต่างกัน และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้างขวัญและกำลังใจควรมีลักษณะดังนี้

- 1) สร้างวัฒนธรรมองค์การด้านบวกที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร
- 2) สร้างบรรยากาศการทำงานในแต่ละวันให้เป็นไปในทางบวก
- 3) จัดให้มีการประชุม สัมมนา หรือการฝึกอบรมต่างๆ ให้บุคลากรได้แบ่งปันความคิดสร้างสรรค์
- 4) เปิดโอกาสให้บุคลากรฝึกอบรม สัมมนา หรือส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- 5) ใกล้ชิดกับบุคลากร สร้างความผูกพัน เครือข่ายความร่วมมือ และบรรยากาศครอบครัวให้เกิดขึ้นในองค์การ
- 6) เอื้ออำนวยและส่งเสริมให้บุคลากรในการมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน
- 7) สร้างความไว้วางใจ มีความเข้าใจผู้อื่น มีเหตุผล และสื่อสารเป้าหมายให้ชัดเจน
- 8) ลดขั้นตอนในการบริหารงานที่ซ้ำซ้อนให้มีความสะดวกรวดเร็ว และคล่องตัว

จรรยา แก้วเอี่ยม (2557) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ ไว้ว่า เป็นการทำให้สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัย หรือสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขาได้มีพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้นดีขึ้น การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างพลังภายในของบุคคลในการร่วมแรงร่วมใจไปสู่จุดมุ่งหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่มีประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารรู้จักพูดคุย ยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อมีโอกาส
- 2) มีอารมณ์ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเองทั้งในและนอกเวลางาน
- 3) คอยเป็นที่ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา
- 4) เอาใจใส่ในสารทุกข์สุกดิบของผู้ร่วมงาน
- 5) ต้องให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
- 6) เปิดใจยอมรับในความคิดและการกระทำของผู้อื่น
- 7) ให้รางวัล สิ่งของ ยกย่องเพื่อประกาศคุณงามความดี ทั้งในช่วงวันพิเศษ ช่วงปีใหม่ วันเกิด
- 8) คอยอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทำงานด้วยความตื่นตัว อยากทำงาน

Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959) ได้เสนอปัจจัยที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติ งานมีขวัญและกำลังใจได้แก่

- 1) ลักษณะท่าทางและบทบาทของหัวหน้าที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน
- 2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
- 3) การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน
- 4) ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและประสิทธิผลขององค์กร
- 5) ความพึงพอใจต่อสภาพเศรษฐกิจและบำเหน็จรางวัล
- 6) สภาพทางด้านร่างกายและจิตใจที่สัมพันธ์กัน

Miner (1980) อ้างถึงใน สาธิต รื่นเรใจ (2549) ได้กล่าวถึง รายได้และสวัสดิการ (Salary) ไว้ว่า บุคลากรจะทำงานได้ตามปกติหากมีรายได้จากการทำงานนั้นยุติธรรมกับสภาพของงาน และเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต ประกันสังคม ฯลฯ เป็นไปอย่างเหมาะสม

การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรเป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งไม่ที่จะเป็นการดูแลความเป็นอยู่และการให้สวัสดิการแก่บุคลากรเป็นความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคล

Erickson (1968) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารและผู้นิเทศเกี่ยวกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดหา การใช้บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้ประกอบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยกระบวนการนิเทศการศึกษา ผู้นิเทศในฐานะที่ผู้บริหารเป็นนักการศึกษาจะต้องพยายามช่วยเหลือครูให้สามารถนำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้ประกอบการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เป็นผู้รู้ในด้านอุปกรณ์การสอน มีความรอบรู้เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์การสอน สามารถที่จะให้คำแนะนำ เผยแพร่หรือสร้างสรรค์อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อนำมาใช้ในโรงเรียนได้

Harris (1985) ได้กล่าวถึง งานการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ว่าเป็นงานที่ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในส่วนนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก (Providing Facility) เช่นการออกแบบและจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้สอน รวมถึงการจัดวางแผนอาคารเรียนที่ถูกต้อง มีการแนะนำให้สามารถหยิบสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านั้นมาใช้ได้ง่าย

Lunnenberg and Ornstein (2000) อ้างถึงใน สมาน อัครวุฒิ (2551) ได้กล่าวว่า การดูแลความเป็นอยู่และการให้สวัสดิการที่ดีย่อมเรียกร้องความสนใจของผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้าองค์กรเรามากขึ้น และมีระบบรางวัลแก่บุคลากรที่ดีย่อมกระตุ้นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของ

สมาชิกองค์การอย่างยิ่ง และสิ่งองค์การต้องดูแลและให้สวัสดิการแก่บุคลากรในองค์การมีหลายประการ เช่น ค่าจ้างและเงินเดือน ตำแหน่งงาน การให้รางวัลและค่าตอบแทนอื่น และสวัสดิการด้านต่าง ๆ

การมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม

Newman (1963) ได้ระบุส่วนประกอบของการมอบหมายงานไว้ 3 ขั้นตอน คือ

- 1) ผู้บริหารกำหนดภารกิจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับถัดลงไป
- 2) ให้อำนาจหน้าที่ที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจ ผูกพันเรื่องนั้น ๆ ให้มีสิทธิใช้

ทรัพยากร เพื่อดำเนินงานเกี่ยวกับงานนั้น ๆ

3) พยายามสร้างความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ และรายงานผลกลับมา

Miner (1980) อ้างถึงใน สาธิต รื่นเรใจ (2549) ได้กล่าวถึง การมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ไว้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work it Self) ต้องมีความชัดเจนของโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย หากโครงสร้างของงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงานมีรูปแบบมาตรฐานที่ชัดเจน ก็จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และความรับผิดชอบ (Responsibility) การที่บุคลากรได้รับมอบหมายงาน การรับมอบหมายงานมาปฏิบัติ บุคลากรต้องได้รับความไว้วางใจ มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานเต็มที่ ปราศจากการรบกวนจากผู้อื่น หรือผู้บริหาร

Ferner (1980) กล่าวถึงหลักการในการมอบหมายงานบุคลากร ไว้ว่า การเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน มอบหมายงานให้ทั้งงานที่ยากและงานที่ง่าย ใช้เวลาในการมอบหมายงาน โดย มอบงานให้คั่นเคยกับงานทีละน้อย มีแผนในการมอบหมายงาน มอบงานให้ทั้งหมด ไม่ควรมอบเพียงบางส่วน มีการอธิบายจุดมุ่งหมายของงาน ควรมอบให้ทั้งอำนาจและความรับผิดชอบ และควรชี้แจงว่าต้องการผลงานอย่างไร หลีกเลี่ยงความซับซ้อนของงาน มีการปรึกษาหารือก่อนมอบหมายงาน ให้อิสระในการทำงานเมื่อมอบหมายงานให้แล้ว ให้กำลังใจ สนับสนุนและมีมาตรการในการควบคุม

การที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้หรือการทำงานร่วมกันของบุคคลหลาย ๆ คนจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นอีกส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่องค์กรควรสร้างให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับเป้าหมายของงาน กล่าวคือ คนทำงานจะมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้นถ้าเป้าหมายของงานที่เขาจะต้องทำนั้นมีความชัดเจน จำเพาะเจาะจง ทำท่าย ทำให้สำเร็จได้ มีรางวัลที่เหมาะสมหากทำได้สำเร็จและมีความมั่นใจว่าระบบการพิจารณารางวัลนั้นมีความเสมอภาคและมีความเป็นธรรม นอกจากนี้การได้รับข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือกิจกรรมที่ทาก็เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจทั้งสิ้น (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2552)

3.4.2 การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน

Herzberg (1959) อ้างถึงใน วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552) ได้กล่าวถึง การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันว่า คือการที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการให้กำลังใจ การยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

Miner (1980) อ้างถึงใน สาธิต รื่นเรืองใจ (2549) ได้กล่าวถึง การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันว่าเป็นการยอมรับนับถือที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จแล้วสิ่งหนึ่งที่บุคลากรต้องการ การยอมรับจากผู้บริหาร การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม

Rampel, Homes, and Zanna (1985) อ้างถึงใน สาธิต รื่นเรืองใจ (2549) ได้กล่าวถึง การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันในเรื่องของความเชื่อถือระหว่างบุคคล ว่า

- 1) ความเชื่อถือมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในอดีตและความสัมพันธ์ที่มีมาก่อน
- 2) การกำหนดความคาดหวังของคนในด้านที่ว่าเขาเป็นคนที่ไว้วางใจและคาดว่าจะได้รับคำชม
- 3) บุคคลเต็มใจที่จะไว้วางใจผู้ที่เขาเชื่อ
- 4) เป็นความรู้สึกของความไว้วางใจและความปลอดภัยในความเอาใจใส่ของบุคคลที่เชื่อถือ และมีความสัมพันธ์อันดี ความเชื่อถือระหว่างบุคคลเป็นแก่นของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

จากแนวคิดการยอมรับนับถือจากนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ เป็นการยอมรับ หรือการได้รับการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงาน ความสามารถ หรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ

3.4.3 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดและอธิบายถึงบรรยากาศในการทำงานไว้หรือบรรยากาศในโรงเรียน ไว้ดังนี้

ธร สุนทรายุทธ (2551) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นการรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียน ทั้งที่เป็นองค์การอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) กล่าวว่า บรรยากาศในโรงเรียนเป็นเรื่องของนามธรรม ความรู้สึก ความประทับใจจึงยากที่จะให้ความหมายชัดเจน

Halpin and Croft (1967) อ้างถึงใน Sergiovanni and Starratt (1988) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานและผลของการปฏิบัติงาน

Litwin and Stringer (1968) อ้างถึงใน Sergiovanni and Starratt (1988) ได้ให้ความหมาย บรรยายภาคว่า หมายถึง การรับรู้ถึงผลของระบบที่เป็นทางการวิธีการบริหารจัดการ และองค์ประกอบ ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อเจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม แรงจูงใจของบุคคลให้ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กร หนึ่ง และจากแนวคิดดังกล่าวบรรยายภาคว่าจึงหมายถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่เข้ามาแทรกกระหว่างโครงสร้าง ขององค์กรกับรูปแบบคุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ

Sergiovanni and Starratt (1988) ได้ให้ความหมายของบรรยายภาคว่าโรงเรียนว่า หมายถึงสิ่ง ที่อธิบายลักษณะของโรงเรียนหนึ่งให้มีความแตกต่างจากโรงเรียนอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ ครูและนักเรียน ในขณะที่เดียวกันหมายถึง “ความรู้สึก” ของครูและนักเรียนที่มีต่อโรงเรียนด้วย

ความสำคัญของบรรยายภาคว่าโรงเรียน

วัชราน เล่าเรียนตี (2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยายภาคว่าในโรงเรียนไว้ว่า บรรยายภาคว่า ในโรงเรียนเปรียบเสมือนเครื่องวัดอุณหภูมิของอากาศ ที่สามารถอ่านและบอกได้ว่า สิ่งต่าง ๆ เหตุการณ์ต่าง ๆ ในโรงเรียนดำเนินไปอย่างไร ในเวลาเดียวกันก็เป็นพื้นฐานในการทำนายผลลัพธ์ที่จะ เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วย เครื่องวัดดังกล่าวจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการประเมินสภาพปัจจุบัน การ วางแผนแนวทางใหม่ การติดตามผลความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแนวทางใหม่ อาจจะกล่าวได้ว่า บรรยายภาคว่าในโรงเรียนเป็นมิตรที่สำคัญของการนิเทศที่สำคัญของมนุษย์หรือการนิเทศแบบมนุษยนิยม ถึงแม้ว่าบรรยายภาคว่าในโรงเรียนจะมีความสำคัญต่อการนิเทศและผลการวิจัยหลายเรื่องที่พบว่า บรรยายภาคว่าในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศ แต่ผู้นิเทศยังให้ความสำคัญของการสร้าง บรรยายภาคว่าในการนิเทศน้อยมาก โดยให้ความสนใจแต่เพียงโปรแกรมต่าง ๆ ในโรงเรียน การสอนและ การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ในการนิเทศนั้น ผู้นิเทศจะได้ภาวะผู้นำในการนิเทศให้บรรลุ วัตถุประสงค์ได้ยาก ถ้าหากขาดการสนับสนุนทางด้านบรรยายภาคว่าที่ดีในการทำงานร่วมกัน เพราะ บรรยายภาคว่าในโรงเรียนที่ดีย่อมจะส่งเสริมให้ทั้งผู้นิเทศและครูที่มีอิสระที่จะกำหนดร่วมกัน และครูได้ กล้าแสดงความคิดเห็นเต็มศักยภาพ

ลักษณะบรรยายภาคว่าโรงเรียน

Davis (1972) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยายภาคว่าองค์กรสำหรับโรงเรียน และได้สร้างเครื่องมือวัด บรรยายภาคว่าองค์กรขึ้น เพื่อวัดความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม โดยการจำแนกบรรยายภาคว่าองค์กรในโรงเรียนเป็น 2 ลักษณะ คือ บรรยายภาคว่าแบบเปิด (Open Climate) และ บรรยายภาคว่าแบบปิด (Close Climate) ซึ่งประกอบด้วย มิติย่อยของบรรยายภาคว่าองค์กร 8 มิติ โดย 4 มิติเป็นพฤติกรรมของครู และอีก 4 มิติเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร

บรรยากาศองค์กรแบบเปิด (Open Climate) แสดงให้เห็นถึงลักษณะภายในโรงเรียนที่สมาชิกและบุคลากรในโรงเรียนมีความพอใจในการปฏิบัติงาน มีชีวิตชีวาและมีความสามัคคีกันสูง ครูร่วมกันทำงานเป็นอย่างดี ครูจะไม่มึ่งงานอื่นนอกเหนือจากงานในหน้าที่มากมายจนมีเวลาในการสอนน้อย ผู้บริหารจะสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทำงานในหน้าที่สอนอย่างเต็มที่ โดยภาพรวม คณะครูหรือสมาชิกในองค์กรมีความเป็นมิตร มีความสุขกับการปฏิบัติงาน มีความสนิทสนมกันอยู่ทำงานด้วยความพึงพอใจ มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เอาชนะความยุ่งยาก มีแรงจูงใจที่จะทำให้องค์กรหรือโรงเรียนก้าวหน้าและมีความภูมิใจในโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่

บรรยากาศองค์กรแบบปิด (Close Climate) แสดงให้เห็นถึงลักษณะภายในโรงเรียนที่สมาชิกในโรงเรียนและคณะครูมีความพึงพอใจน้อยต่อการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการทางด้านสังคมของตัวเอง ผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพในการสั่งงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครูปฏิบัติ ไม่ใส่ใจต่อการปฏิบัติการสอนของบุคลากรและครู บรรยากาศในโรงเรียนเป็นบรรยากาศแบบปิด ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ขาดความพึงพอใจและความสุขในการทำงานร่วมกัน

Litwin and Stringer (1968) อ้างถึงใน Sergiovanni and Starratt (1988) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารใช้ในโรงเรียน สร้างบรรยากาศในโรงเรียนได้ต่าง ๆ กัน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของครู

ตาราง 1 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแสดงออกหรือเหตุการณ์ที่ปรากฏให้เห็นของผู้บริหารและของครูในโรงเรียน ในแต่ละบรรยากาศองค์กร

| เหตุการณ์ที่ปรากฏและพฤติกรรม | ระดับความใกล้ชิดและความสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากร | |
|--|--|---|
| | บรรยากาศองค์กรแบบเปิด (Open Climate) | บรรยากาศองค์กรแบบปิด (Close Climate) |
| <p>ด้านตัวครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้สึกของเพื่อน ความไม่ใกล้ชิดที่มีต่อโรงเรียน และ บุคลากรในโรงเรียน (Disengagement) - งานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอนที่ได้มอบหมาย (Hindrance) - ความรู้สึกที่ดี มีขวัญกำลังใจ มีความเป็นกลุ่ม มีเป้าหมายเดียวกัน รับผิดชอบร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกัน (Esprit) - ความใกล้ชิดสนิทสนม ความสัมพันธ์ด้านสังคมของคณะครูโรงเรียน (Intimacy) | <p>-</p> <p>-</p> <p>++</p> <p>++</p> | <p>++</p> <p>+</p> <p>--</p> <p>+</p> |
| <p>ด้านตัวผู้บริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การวางตัวที่เห็นห่าง ไม่ใกล้ชิดกับคณะครู มีความเป็นทางการ สั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร ค่อนข้างมาก (Aloofness) - การปฏิบัติงานในโรงเรียนเน้นที่ผลผลิตหรือผลลัพธ์มากที่สุด โดยมีการติดตามดูแลนิเทศ การปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด ซึ่งสร้างความกดดันแก่ครู (Production emphasis) - การแสดงออกที่เป็นแบบแผนของความผูกพันต่อภาระหน้าที่ การสร้างแรงจูงใจ แสดงตัวอย่างหรือปฏิบัติให้ดูในการนิเทศ (Thrust) - ความสนใจ ใส่ใจ การเอาใจใส่ของผู้บริหารแสดงต่อคณะครู (Consideration) | <p>-</p> <p>-</p> <p>++</p> <p>+</p> | <p>+</p> <p>+</p> <p>-</p> <p>-</p> |

- ++ เป็นบวก หรือให้ความสำคัญมากที่สุด อยู่ในระดับสูงมาก หรือมีมากที่สุด
- + ให้ความสำคัญมาก อยู่ในระดับสูง หรือมีมาก
- อยู่ในระดับต่ำมาก ให้ความสำคัญน้อยมาก หรือมีน้อยมาก
- อยู่ในระดับต่ำ ให้ความสำคัญน้อย หรือมีน้อย

ที่มา : Halpin and Croft (1967) อ้างถึงใน Sergiovanni and Starratt (1988)

Fox and Boies (1973) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนไว้ 8 ประการ คือ

- 1) การยอมรับนับถือ (Respect)
- 2) ความไว้วางใจ (Trust)
- 3) การมีขวัญกำลังใจสูง (High Morale)
- 4) การให้โอกาสในการทำงาน (Opportunities for Input)
- 5) ให้โอกาสเจริญเติบโตทางวิชาการและทางสังคมอย่างต่อเนื่อง (Continuous academic and social growth)
- 6) เน้นความสามัคคีหรือการรวมพลังกัน (Cohesiveness)
- 7) การปรับปรุงโรงเรียนอยู่เสมอ (Renewal)
- 8) เน้นการดูแลเอาใจใส่ซึ่งมีต่อกัน (Caring)

นอกจากนั้น Hoy and His associates อ้างถึงใน Sergiovanni and Starratt (1988) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศในโรงเรียนมัธยม สรุปสาระสำคัญได้ว่า บรรยากาศในโรงเรียนเปิด จะปรากฏให้เห็นซึ่งความร่วมมือกัน การยอมรับนับถือกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน และมีการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารค่อนข้างมาก ในทางตรงกันข้ามบรรยากาศแบบปิด ผู้บริหารให้การสนับสนุนน้อย เข้มงวดใช้อำนาจสั่งการและไม่เป็นประชาธิปไตย ไม่ให้ความสำคัญต่อความสามารถของครูในโรงเรียนและความต้องการของแต่ละบุคคล ครูและผู้บริหาร ส่งผลต่อการทำงานของตนเองขาดความเชื่อใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นในการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญต่อการพยายามส่งเสริมและสร้างบรรยากาศองค์กรแบบเปิด ซึ่งเอื้อต่อการนิเทศที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรยากาศโรงเรียนจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการสอนหรือการนิเทศภายในโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture)

โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีบุคลากรมากมายหลายฝ่าย ซึ่งแต่ละคนล้วนแล้วแต่มีแนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามลักษณะสังคมที่ตนเองดำเนินชีวิตอยู่ ดังนั้นเมื่อมาอยู่รวมกันในโรงเรียนหรือในสังคมอีกสังคมหนึ่ง ก็จะมีการหลากหลายความคิด ค่านิยม ความเชื่อ

และพฤติกรรมให้เป็นแนวทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติกันมาจนกลายเป็นวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งจะมีผลต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนรวมทั้งการนิเทศภายในโรงเรียนด้วย

Patterson, Perky and Parker (1986) อ้างถึงใน Sergiovanni and Starratt (1988) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมในโรงเรียนว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน รวมทั้งความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานและมาตรฐานสังคมในโรงเรียนเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติ งานของครู และการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนด้วยเช่นกัน โดย Patterson and Parker ได้ทำเสนอการปฏิบัติหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ปรากฏในโรงเรียนที่จะช่วยให้รู้และเข้าใจตัวเองซึ่งว่าโรงเรียนเหล่านี้มีวัฒนธรรมอย่างไร ดังต่อไปนี้

- 1) การมอบอำนาจ (Empowerment)
- 2) การตัดสินใจ (Decision making)
- 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือโรงเรียน (Sense of Community)
- 4) ความไว้วางใจที่โรงเรียนมีต่อบุคลากร (Trust)
- 5) ความมีคุณภาพของโรงเรียน (Quality)
- 6) การยอมรับและยกย่อง (Recognition)
- 7) ความเอื้ออาทร (Caring)
- 8) ความซื่อสัตย์สุจริตและมีคุณธรรม (Integrity)
- 9) ความหลากหลาย (Diversity)

Sergiovanni and Starratt (1988) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนดแนวทางการพิจารณาคุณลักษณะของพฤติกรรม พิธีการ เรื่องราวที่เล่าสู่กันฟัง รวมทั้งค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลนั้นคิดอะไร และทำอะไรมากกว่าที่จะคิดว่าเขาทำตามระบบการบริหารงานวิชาการ เช่น ครูจะสอนตามรูปแบบสื่อสารที่มาจากความเชื่อ ข้อเสนอแนะของคณะครูด้วยกันมากกว่าจะสอนตามรูปแบบที่ผู้บริหารต้องการให้สอน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องพยายามทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนต่าง ๆ ที่ผู้นิเทศจะต้องทำงานร่วมกับครู เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้นความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานที่ครูในโรงเรียนนั้นยึดถือหรือที่มีอยู่ จะมีส่วนช่วยส่งเสริมความร่วมมือและความผูกพันต่อภาระหน้าที่ (Commitment) ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและผู้นิเทศในทำนองเดียวกัน นอกจากนี้ Sergiovanni and Starratt ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมไว้ 5 ประการ ดังนี้

- 1) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน (The School's History) โรงเรียนที่สืบทอดมาจนถึงปัจจุบันเป็นอย่างไร มีจารีตประเพณีอย่างไร มีเรื่องใดบ้างที่บอกเล่ากันมา มีการนำมาเล่าใหม่ มีเหตุการณ์ใดในโรงเรียนที่มองข้ามหรือถูกลืม เป็นต้น

2) ความเชื่อ (Beliefs) ครูในโรงเรียนมีความเชื่อข้อสมมุติฐานร่วมกันอะไรบ้าง โรงเรียนมีโครงสร้างอย่างไร สอนอย่างไร บทบาทของครูและนักเรียน วินัยโรงเรียน ความสัมพันธ์ของผู้ปกครองกับโรงเรียน บางทีเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ภูมิปัญญา และในลักษณะอื่น ๆ

3) ค่านิยม (Values) คือ สิ่งที่โรงเรียนยกย่องให้ความสำคัญ รวมทั้งการประเมินค่าในสิ่งที่พูดและสื่อสารกัน

4) บรรทัดฐานและมาตรฐาน (Norms and Standard) ได้แก่สิ่งที่ควรปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติสำหรับควบคุมพฤติกรรมของครู ผู้นิเทศ และผู้บริหารโรงเรียน บรรทัดฐานและมาตรฐานอาจนำมาใช้ในการพิจารณาว่าพฤติกรรมใดควรได้รับยกย่องชมเชยหรือลงโทษ

5) แบบแผนของพฤติกรรม (Patterns of Behaviors) หมายถึง พฤติกรรมใดที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ แบบแผนพฤติกรรม ลักษณะนิสัย และพิธีกรรมที่ปรากฏในโรงเรียน

มิติต่าง ๆ ของวัฒนธรรม หรือลักษณะของวัฒนธรรมทั้ง 5 มาตรฐาน จะเชื่อมโยงมีอิทธิพลต่อกันตามลำดับ เช่น ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความเชื่อของบุคลากรในโรงเรียน ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐาน และท้ายสุดบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อแบบแผนของพฤติกรรม ดังนั้นถ้าอยากทราบว่ามีวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนแต่ละแห่งเป็นอย่างไร อาจจะทำให้ได้จากสอบถามครูที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน การสอน การทำงานของครู การเรียนของนักเรียน และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีผู้สนใจและศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก ซึ่งรวบรวมไว้ได้ดังนี้

ณัฐดา แสนสิงห์ (2549) ที่ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เขต 1 พบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการที่ต่างกัน มีทัศนคติในด้านคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของตนแตกต่างกัน

ณรงค์ จันทรา (2549) ได้ศึกษาผลกระทบของประสิทธิผลของการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรธานี พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร

โดยรวม ด้านข้อมูลย้อนกลับจากการสำรวจ ด้านการสร้างทีม ด้านการพัฒนาระหว่างกลุ่ม ด้านรู้ระบบ ด้านองค์การนวัตกรรม และด้านองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

บรรพชาญ บุญจันทร์ (2550) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครู ได้แก่ ด้านนโยบายและการวางแผนการนิเทศ การกำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายและแผน การให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ การนำผลการนิเทศมาพัฒนาการเรียนการสอน ด้านปัจจัยที่เอื้อต่อการนิเทศ ได้แก่ การยอมรับความสามารถของครูและเชื่อมั่นว่าครูสามารถพัฒนาได้ การดำเนินการนิเทศภายใน ร่วมกันในรูปคณะกรรมการ ด้านการดำเนินการการนิเทศ ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนา และการจัดนิทรรศการความรู้ด้านการนิเทศ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ได้แก่ มีการวางแผนในการประเมินผลการนิเทศ การใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในโรงเรียนเพื่อการประเมินผล และการประชุมสรุปผลการประเมินผลการนิเทศภายใน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า มีผลของการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการดำเนินการการนิเทศ มีผลของการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการนิเทศภายใน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีผลของการปฏิบัติไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีผลของการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน โดย ผู้อำนวยการโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวม พบว่า ในโรงเรียน ขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีผลของการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

นงเยาว์ สังข์มาลา (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อศึกษาการจัดระบบกระบวนการนิเทศภายในจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า การจัดกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องการนิเทศ ตามลำดับ การเปรียบเทียบการจัดระบบการนิเทศภายในของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนพบว่า เพศ ตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา ที่

ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน สำหรับ ประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารและ ครูผู้สอนแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรวีร์ เกษบรรจง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณา เป็นรายด้าน โดยภาวะผู้นำอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการ ฝึกอบรมและด้านการตัดสินใจ และระดับการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านการฝึกอบรมครูประจำการอยู่ใน ระดับสูงสุด รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากลุ่ม เป็นอันดับต่ำสุด และปัจจัยการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ด้านการควบคุมปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสาร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านภาวะผู้นำด้านการปฏิสัมพันธ์และ อิทธิพล และด้านแรงจูงใจ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนัยร้อยละ 59.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ปัญญา อัครพุทธพงศ์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อความ ต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยในด้านประสิทธิภาพการสอน พบว่าปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอน มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความต้องการนิเทศการสอน โรงเรียนจึงควรวางแผนการนิเทศการสอนที่ หลากหลาย โดยใช้การนิเทศการสอนแบบร่วมพัฒนาวิชาสำหรับครูที่มีประสิทธิภาพสูง และใช้การ นิเทศการสอนแบบคลินิกควบคู่ไปกับการสอนโดยผู้บริหารสำหรับครูที่มีประสิทธิภาพการสอนน้อย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมากเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับผลประเมินระดับดีมากทั้งสามรอบจำนวน 94 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนจำนวน 564 คน ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และฝ่ายอื่น ๆ โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งหมด 94 โรงเรียน จำนวน 282 คน
2. หัวหน้างาน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระฯ 1 คน และครูผู้นิเทศ 1 คน โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งหมด 94 โรงเรียน จำนวน 282 คน

ซึ่งประชากรที่ตอบแบบสอบถามกลับคืนมามีจำนวน 74 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 444 คน คิดเป็นร้อยละ 78.72 ของประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดความหมายและเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

| | | |
|---------|---------|--|
| ระดับ 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลมาก |

| | | |
|---------|---------|---|
| ระดับ 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลปานกลาง |
| ระดับ 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลน้อย |
| ระดับ 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ หลักการแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา การจัดการนิเทศภายในโรงเรียน ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการจัดการนิเทศและการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อร่วมกันพิจารณาความถูกต้องครบถ้วนตามกรอบแนวคิด และตรวจแก้ไขภาษาให้ถูกต้องและชัดเจน
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index (IOC) เท่ากับ 0.96 สามารถนำไปใช้ได้
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแก้ไขอีกครั้งเพื่อความชัดเจนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้
5. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูล เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 564 ฉบับ โดยกำหนดวันขอรับคืนจากทางโรงเรียน และดำเนินการติดตามขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืน
3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืนมามีจำนวน 74 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 444 คน คิดเป็นร้อยละ 78.72 ของประชากรทั้งหมด
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวม มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางแสดงจำนวนร้อยละ

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก ในด้านการบริหาร ด้านกระบวนการ การนิเทศภายในโรงเรียน ด้านบุคลากร และด้านแรงจูงใจ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบความเรียง โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด

3. เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA: F-test) นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

| | | | |
|-------|-----|-----|---------------------------------------|
| เมื่อ | P | แทน | ค่าร้อยละ |
| | f | แทน | ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ |
| | N | แทน | จำนวนความถี่ทั้งหมด |

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

| | | | |
|-------|-----------|-----|----------------------|
| เมื่อ | \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| | $\sum x$ | แทน | ผลรวมของคะแนนทั้งหมด |
| | n | แทน | จำนวนของข้อมูล |

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร ดังนี้

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

| | | | |
|-------|--------------|-----|---------------------------------|
| เมื่อ | SD | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| | $\sum x^2$ | แทน | ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง |
| | $(\sum x)^2$ | แทน | ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง |
| | n | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยทดสอบค่า F (F-test) ใช้สูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_{Between}}{MS_{Within}}$$

| | | | |
|-------|----------------|-----|-------------------------|
| เมื่อ | F | แทน | ค่าการแจกแจงของ F |
| | $MS_{Between}$ | แทน | ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม |
| | MS_{Within} | แทน | ความแปรปรวนภายในกลุ่ม |



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรในการนำเสนอข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

| | | |
|-----------|---------|----------------------|
| \bar{X} | หมายถึง | ค่าเฉลี่ย |
| SD | หมายถึง | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| N | หมายถึง | จำนวนความถี่ทั้งหมด |
| F | หมายถึง | ค่าการแจกแจงของ F |
| Sig | หมายถึง | ค่านัยสำคัญทางสถิติ |

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไป | ภาพรวม | | โรงเรียนขนาดกลาง | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | |
|--------------|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | จำนวน (N=444) | ค่าร้อยละ | จำนวน (N=30) | ค่าร้อยละ | จำนวน (N=54) | ค่าร้อยละ | จำนวน (N=360) | ค่าร้อยละ |
| 1. เพศ | | | | | | | | |
| | 112 | 25.2 | 10 | 2.2 | 8 | 1.8 | 94 | 21.2 |
| | 332 | 74.8 | 20 | 4.5 | 46 | 10.4 | 266 | 59.9 |
| 2. สถานภาพ | 444 | 100.0 | 30 | 6.7 | 54 | 12.2 | 360 | 81.1 |
| | 74 | 16.6 | 5 | 1.1 | 9 | 2.0 | 60 | 13.5 |
| | 74 | 16.6 | 5 | 1.1 | 9 | 2.0 | 60 | 13.5 |
| | 74 | 16.6 | 5 | 1.1 | 9 | 2.0 | 60 | 13.5 |
| | 74 | 16.6 | 5 | 1.1 | 9 | 2.0 | 60 | 13.5 |
| | 74 | 16.6 | 5 | 1.1 | 9 | 2.0 | 60 | 13.5 |
| | 74 | 16.6 | 6 | 1.1 | 9 | 2.0 | 60 | 13.5 |

ตาราง 2

ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | ภาพรวม | | โรงเรียนขนาดกลาง | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | |
|----------------------------|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | จำนวน (N=444) | ค่าร้อยละ | จำนวน (N=30) | ค่าร้อยละ | จำนวน (N=54) | ค่าร้อยละ | จำนวน (N=360) | ค่าร้อยละ |
| 3. อายุ | ไม่เกิน 30 ปี | 15 | 3 | 0.7 | 2 | 0.5 | 10 | 2.2 |
| | 31-40 ปี | 102 | 11 | 2.5 | 15 | 3.4 | 76 | 17.1 |
| | 41-50 ปี | 132 | 10 | 2.3 | 23 | 5.2 | 99 | 22.2 |
| | มากกว่า 50 ปี | 195 | 6 | 1.4 | 14 | 3.2 | 175 | 39.3 |
| 4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 5 ปี | 22 | 4 | 1.0 | 6 | 1.3 | 12 | 2.7 |
| | 5-10 ปี | 61 | 5 | 1.1 | 12 | 2.7 | 44 | 9.9 |
| | 11-20 ปี | 153 | 11 | 2.5 | 14 | 3.2 | 128 | 28.8 |
| | มากกว่า 20 ปี | 208 | 10 | 2.3 | 22 | 4.9 | 176 | 39.6 |
| 5. ระดับการศึกษา | ปริญญาตรี | 108 | 7 | 1.6 | 13 | 2.9 | 88 | 19.8 |
| | ปริญญาโท | 317 | 21 | 4.7 | 41 | 9.3 | 255 | 57.4 |
| | ปริญญาเอก | 19 | 2 | 0.5 | 0 | 0 | 17 | 3.8 |

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.8 เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายอื่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระฯ และครูผู้นิเทศ คิดเป็นร้อยละ 16.6 เท่ากัน มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาคือ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.5 และมีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.3

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 4.5 เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายอื่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระฯ และครูผู้นิเทศ คิดเป็นร้อยละ 1.1 เท่ากัน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.5 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.3 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.5 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.3 และมีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 4.7 รองลงมา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.6

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 10.4 เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายอื่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระฯ และครูผู้นิเทศ คิดเป็นร้อยละ 2.0 เท่ากัน มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.2 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.9 รองลงมาคือ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.2 และมีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 9.3 รองลงมา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.9

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.9 เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายอื่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระฯ และครูผู้นิเทศ คิดเป็นร้อยละ 13.5 เท่ากัน มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาคือ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.8 และมีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก

| ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|-------|----------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| 1. ปัจจัยด้านการบริหาร | 4.34 | 0.541 | มาก |
| 2. ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน | 4.18 | 0.597 | มาก |
| 3. ปัจจัยด้านบุคลากร | 4.32 | 0.560 | มาก |
| 4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ | 4.31 | 0.598 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.29 | 0.534 | มาก |

จากตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมากพบว่าในภาพรวมทุกปัจจัยมีความเกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหาร

| ปัจจัยด้านการบริหาร | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| นโยบายการบริหารของโรงเรียน | | | |
| 1. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารโรงเรียน | 4.53 | 0.649 | มากที่สุด |
| 2. การกำหนดยุทธศาสตร์ และเป้าหมายของการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน | 4.43 | 0.657 | มาก |
| 3. การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในชัดเจน | 4.45 | 0.654 | มาก |
| 4. มีมาตรการในการควบคุม กำกับ ติดตามการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ | 4.37 | 0.675 | มาก |
| 5. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของโครงการนิเทศภายใน | 4.38 | 0.686 | มาก |
| 6. การนำผลการนิเทศภายในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน | 4.28 | 0.741 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.40 | 0.591 | มาก |
| การจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียน | | | |
| 7. การจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างชัดเจนอยู่ในโครงสร้างการบริหาร | 4.41 | 0.681 | มาก |
| 8. การจัดโครงสร้างให้งานนิเทศภายในเป็นงานที่ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการ | 3.97 | 0.910 | มาก |
| 9. การจัดโครงสร้างให้งานนิเทศภายในเป็นงานที่ขึ้นตรงกับกลุ่มบริหารงานวิชาการ | 4.38 | 0.649 | มาก |
| 10. การจัดโครงสร้างให้งานนิเทศภายในของแต่ละกลุ่มงาน | 4.23 | 0.742 | มาก |
| 11. การจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน | 4.42 | 0.652 | มาก |
| 12. การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนเป็นระบบตามลำดับขั้นตอน | 4.37 | 0.681 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.29 | 0.568 | มาก |

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหาร (ต่อ)

| ปัจจัยด้านการบริหาร | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|-------|----------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| ภาวะผู้นำของผู้บริหาร | | | |
| 13. การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนาการจัดการนิเทศภายใน | 4.36 | 0.689 | มาก |
| 14. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน | 4.34 | 0.698 | มาก |
| 15. การมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ และใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือบริหาร | 4.35 | 0.681 | มาก |
| 16. การจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในโรงเรียน | 4.32 | 0.704 | มาก |
| 17. การเป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารคน มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและลักษณะของงาน | 4.29 | 0.710 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.33 | 0.623 | มาก |

จากตาราง 4 แสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหารในภาพรวม พบว่า ด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.33 อยู่ในระดับมาก และการจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.29 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

นโยบายการบริหารของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.53 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 อยู่ในระดับมาก และการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายของการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

การจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.42 อยู่ในระดับมาก รองลงมาการจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างชัดเจนอยู่ในโครงสร้างการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 อยู่ในระดับมาก และการจัด

โครงสร้างให้งานนิเทศภายในเป็นงานที่ขึ้นตรงกับกลุ่มบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนาการจัดการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ และใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับมาก และการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านกระบวนการ การนิเทศภายในโรงเรียน

| ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| การศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน | 4.23 | 0.726 | มาก |
| 18. การศึกษาสภาพปัจจุบันและหาความต้องการจำเป็นด้วยวิธีการที่หลากหลาย | | | |
| 19. การวิเคราะห์หาค่าองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของเป้าหมายในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน | 4.21 | 0.719 | มาก |
| 20. การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องการใช้การนิเทศภายในในการแก้ปัญหา | 4.22 | 0.716 | มาก |
| 21. การวิเคราะห์ทางเลือกหรือกิจกรรม เพื่อดำเนินการให้การจัดการนิเทศภายในบรรลุเป้าหมาย | 4.14 | 0.747 | มาก |
| 22. การจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมในการนิเทศภายในโรงเรียน | 4.23 | 0.704 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.20 | 0.649 | มาก |
| การวางแผนการนิเทศ | 4.26 | 0.730 | มาก |
| 23. บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานการนิเทศภายในของโรงเรียน | | | |
| 24. การจัดทำแผนงาน/ โครงการนิเทศกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน | 4.40 | 0.686 | มาก |

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านกระบวนการ การนิเทศภายในโรงเรียน (ต่อ)

| ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| 25. การวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน | 4.34 | 0.707 | มาก |
| 26. การวางแผนการนิเทศในระดับโรงเรียน กลุ่มงาน และกลุ่มสาระวิชา | 4.33 | 0.705 | มาก |
| 27. การวางแผนการนิเทศทำให้เกิดการประสานงาน และการร่วมมือของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ | 4.28 | 0.705 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.32 | 0.639 | มาก |
| การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ | | | |
| 28. การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศที่หลากหลาย และเหมาะสม | 4.03 | 0.769 | มาก |
| 29. การสร้างเครื่องมือการนิเทศเป็นไปตามหลักการที่ ถูกต้อง | 4.15 | 0.723 | มาก |
| 30. การเลือกสื่อเครื่องมือนิเทศให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการนิเทศ | 4.18 | 0.741 | มาก |
| 31. การจัดทำเอกสารและคู่มือที่ใช้ในการนิเทศ | 4.04 | 0.794 | มาก |
| 32. การใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการนิเทศ | 3.94 | 0.834 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.06 | 0.690 | มาก |
| การปฏิบัติการนิเทศ | | | |
| 33. การดำเนินการนิเทศภายในเป็นไปตามขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน | 4.31 | 0.692 | มาก |
| 34. การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในที่เหมาะสมและ ต่อเนื่อง | 4.25 | 0.710 | มาก |
| 35. บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายใน ของโรงเรียน | 4.37 | 0.700 | มาก |
| 36. การนิเทศผ่านสื่อช่องทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย | 3.80 | 0.890 | มาก |
| 37. การจัดระบบเครือข่ายการนิเทศระหว่างกลุ่ม โรงเรียน | 3.64 | 1.084 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.07 | 0.668 | มาก |

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านกระบวนการ การนิเทศภายในโรงเรียน (ต่อ)

| ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|------------------|-------|----------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ | | | |
| 38. การรายงานผลการปฏิบัติงานระหว่างดำเนินการแก่ผู้รับผิดชอบหรือผู้บังคับบัญชา | 4.20 | 0.726 | มาก |
| 39. การรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน | 4.29 | 0.694 | มาก |
| 40. การสรุปผลและรายงานต่อผู้บริหารสถานศึกษาทราบอย่างเป็นระบบ | 4.28 | 0.707 | มาก |
| 41. นำข้อมูลจากการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ | 4.25 | 0.736 | มาก |
| 42. บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน | 4.25 | 0.711 | มาก |
| 43. การติดตามการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง | 4.24 | 0.722 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.25 | 0.644 | มาก |

จากตาราง 5 แสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ในภาพรวม พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.32 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมาก ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

การศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบันและหาความต้องการจำเป็นด้วยวิธีการที่หลากหลาย และการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมในการนิเทศภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากันโดยมีค่าเฉลี่ย 4.23 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องการใช้การนิเทศภายในในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมาก

การวางแผนการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า การจัดทำแผนงาน/ โครงการนิเทศกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.40 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการ

วางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมาก และการวางแผนการนิเทศในระดับโรงเรียน กลุ่มงาน และกลุ่มสาระวิชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า การเลือกสื่อเครื่องมือนิเทศให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การสร้างเครื่องมือการนิเทศเป็นไปตามหลักการที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก และการจัดทำเอกสารและคู่มือที่ใช้ในการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

การปฏิบัติการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการดำเนินการนิเทศภายในเป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมาก และการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในที่เหมาะสมและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า การรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.29 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การสรุปผลและรายงานต่อผู้บริหารสถานศึกษาทราบอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมาก และนำข้อมูลจากการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันโดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านบุคลากร

| ปัจจัยด้านบุคลากร | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|-------|----------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| 44. ประสิทธิภาพการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน | 4.33 | 0.720 | มาก |
| 45. ประสิทธิภาพการสอนของครูมีผลต่อความสามารถในการสอน | 4.35 | 0.697 | มาก |
| 46. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนระหว่างครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | 4.29 | 0.686 | มาก |
| 47. ประสิทธิภาพการสอนของครูมีผลต่อการจัดการนิเทศภายใน | 4.26 | 0.700 | มาก |
| 48. ประสิทธิภาพการสอนของครูมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้ นิเทศภายในโรงเรียน | 4.30 | 0.723 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.30 | 0.623 | มาก |

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านบุคลากร (ต่อ)

| ปัจจัยด้านบุคลากร | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| การพัฒนาบุคลากร | | | |
| 49. การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ | 4.39 | 0.691 | มาก |
| 50. การสนับสนุนงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกในการสัมมนา ศึกษาดูงานและการประชุมเชิงปฏิบัติการ | 4.34 | 0.724 | มาก |
| 51. การเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอความรู้ที่ได้จากการไปอบรมและศึกษาดูงานมาขยายผลเพื่อนครู | 4.36 | 0.708 | มาก |
| 52. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ | 4.30 | 0.708 | มาก |
| 53. ครูตระหนักถึงความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง | 4.32 | 0.687 | มาก |
| 54. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู | 4.34 | 0.687 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.34 | 0.603 | มาก |
| การเลือกสรรบุคลากร | | | |
| 55. การเลือกสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่มอบหมายในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน | 4.37 | 0.661 | มาก |
| 56. การกำหนดทักษะ ความสามารถ และความรู้เฉพาะด้านที่จำเป็นในการใช้ปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศภายในโรงเรียน | 4.29 | 0.657 | มาก |
| 57. การเลือกสรรบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในโรงเรียน | 4.34 | 0.685 | มาก |
| 58. การเลือกสรรบุคลากรที่มีจริยธรรมในการทำงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม | 4.32 | 0.723 | มาก |
| 59. การเลือกสรรบุคลากรที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ และมีประสิทธิภาพ | 4.32 | 0.718 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.32 | 0.627 | มาก |

จากตาราง 6 แสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านบุคลากรในภาพรวม พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการเลือกสรรบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 อยู่ในระดับมาก และด้านประสบการณ์การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การสอนของครูมีผลต่อความสามารถในการสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงานของบุคลากรมีผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก และประสบการณ์การสอนของครูมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

การพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอความรู้ที่ได้จากการไปอบรมและศึกษาดูงานมาขยายผลเพื่อนครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมาก และการสนับสนุนงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกในการสัมมนา ศึกษาดูงานและการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากันโดยมีค่าเฉลี่ย 4.31 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

การเลือกสรรบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การเลือกสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่มอบหมายในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การเลือกสรรบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมาก และการเลือกสรรบุคลากรที่มีจริยธรรมในการทำงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและการเลือกสรรบุคลากรที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ และมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันโดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ

| ปัจจัยด้านแรงจูงใจ | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| การสร้างขวัญและกำลังใจ | | | |
| 60. การยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ หรือให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ | 4.34 | .736 | มาก |
| 61. การพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม | 4.27 | .760 | มาก |
| 62. การมอบหมายงานที่มีความชัดเจนและตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ | 4.35 | .712 | มาก |
| 63. การมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร | 4.35 | .660 | มาก |
| 64. ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม | 4.30 | .713 | มาก |
| 65. การเอาใจใส่ดูแล เอื้ออาทรในหมู่คณะครู | 4.33 | .711 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.32 | 0.639 | มาก |
| การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน | | | |
| 66. การได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.34 | 0.675 | มาก |
| 67. บุคลากรยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน | 4.26 | 0.718 | มาก |
| 68. การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม | 4.32 | 0.704 | มาก |
| 69. บุคลากรยอมรับความสามารถที่แตกต่างและเชื่อมั่นว่าสามารถพัฒนาได้ | 4.26 | 0.726 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.29 | 0.649 | มาก |
| การสร้างบรรยากาศในการทำงาน | | | |
| 70. การจัดหาและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการ | 4.24 | 0.693 | มาก |
| 71. ครูได้มีโอกาสปฏิบัติงานตามความถนัด ความสามารถและความสนใจ | 4.31 | 0.666 | มาก |
| 72. ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ | 4.36 | 0.680 | มาก |

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ต่อ)

| ปัจจัยด้านแรงจูงใจ | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|-------|----------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย |
| 73.บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นมิตร มีความสุขกับการปฏิบัติงาน มีความสนิทสนมกัน ทำงานด้วยความพึงพอใจ มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ | 4.33 | 0.665 | มาก |
| 74. ผู้บริหารเอาใจใส่การทำงานของครู | 4.39 | 0.707 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.32 | 0.609 | มาก |

จากตาราง 7 แสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวม พบว่า ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันโดยมีค่าเฉลี่ย 4.32 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

การสร้างขวัญและกำลังใจ ผลการวิจัยพบว่า การมอบหมายงานที่มีความชัดเจนและตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากันโดยมีค่าเฉลี่ย 4.35 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จหรือให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมาก

การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน ผลการวิจัยพบว่า การได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 อยู่ในระดับมาก และบุคลากรยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และบุคลากรยอมรับความสามารถที่แตกต่างและเชื่อมั่นว่าสามารถพัฒนาได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันโดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเอาใจใส่การทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมาก และบุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นมิตร มีความสุขกับการปฏิบัติงาน มีความสนิทสนมกัน ทำงานด้วยความพึงพอใจ มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายปัจจัย

| ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | | |
|--|------------------|-------|----------|--------|------------------|-------|----------|--------|-----------------------|-------|----------|--------|
| | โรงเรียนขนาดกลาง | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | | | |
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับ |
| 1. ปัจจัยด้านการบริหาร | 4.18 | 0.509 | มาก | 1 | 4.31 | 0.492 | มาก | 1 | 4.36 | 0.549 | มาก | 1 |
| 2. ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน | 4.02 | 0.607 | มาก | 4 | 4.10 | 0.644 | มาก | 4 | 4.21 | 0.587 | มาก | 4 |
| 3. ปัจจัยด้านบุคลากร | 4.10 | 0.639 | มาก | 3 | 4.29 | 0.520 | มาก | 2 | 4.35 | 0.556 | มาก | 2 |
| 4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ | 4.17 | 0.677 | มาก | 2 | 4.24 | 0.568 | มาก | 3 | 4.34 | 0.594 | มาก | 3 |
| เฉลี่ยรวม | 4.12 | 0.558 | มาก | | 4.24 | 0.502 | มาก | | 4.31 | 0.535 | มาก | |

จากตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายปัจจัย พบว่า ในภาพรวมทุกปัจจัยมีความเกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมาก และโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือปัจจัยด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือปัจจัยด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยด้านการบริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

| ปัจจัยด้านการบริหาร | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | | |
|---|------------------|-------|----------|--------|------------------|-------|-----------|--------|-----------------------|-------|-----------|--------|
| | โรงเรียนขนาดกลาง | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | | | |
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ |
| - นโยบายการบริหารของโรงเรียน | | | | | | | | | | | | |
| 1. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารโรงเรียน | 4.37 | 0.556 | มาก | 1 | 4.56 | 0.691 | มากที่สุด | 1 | 4.54 | 0.650 | มากที่สุด | 1 |
| 2. การกำหนดยุทธศาสตร์ และเป้าหมายของการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน | 4.17 | 0.648 | มาก | 4 | 4.48 | 0.666 | มาก | 2 | 4.45 | 0.653 | มาก | 3 |
| 3. การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการณ์เทศภายในชัดเจน | 4.30 | 0.535 | มาก | 2 | 4.46 | 0.719 | มาก | 3 | 4.46 | 0.653 | มาก | 2 |
| 4. มีมาตรการในการควบคุม กำกับ ติดตามการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ | 4.17 | 0.461 | มาก | 4 | 4.37 | 0.760 | มาก | 5 | 4.39 | 0.675 | มาก | 4 |
| 5. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของโครงการนิเทศภายใน | 4.23 | 0.626 | มาก | 3 | 4.39 | 0.712 | มาก | 4 | 4.39 | 0.687 | มาก | 4 |
| 6. การนำผลการนิเทศภายในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน | 4.10 | 0.803 | มาก | 5 | 4.28 | 0.763 | มาก | 6 | 4.29 | 0.733 | มาก | 5 |
| เฉลี่ยรวม | 4.22 | 0.480 | มาก | | 4.42 | 0.644 | มาก | | 4.41 | 0.590 | มาก | |

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน (ต่อ)

| ปัจจัยด้านการบริหาร | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | | |
|---|------------------|-------|---------|--------|------------------|-------|---------|--------|-----------------------|-------|---------|--------|
| | โรงเรียนขนาดกลาง | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | | | |
| | \bar{X} | S.D. | ความถี่ | อันดับ | \bar{X} | S.D. | ความถี่ | อันดับ | \bar{X} | S.D. | ความถี่ | อันดับ |
| - การจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียน | | | | | | | | | | | | |
| 7.การจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างชัดเจนอยู่ในโครงสร้างการบริหาร | 4.23 | 0.774 | มาก | 3 | 4.37 | 0.681 | มาก | 1 | 4.43 | 0.672 | มาก | 2 |
| 8. การจัดโครงสร้างให้งานนิเทศภายในเป็นงานที่ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการ | 4.03 | 0.809 | มาก | 6 | 3.81 | 0.992 | มาก | 5 | 3.98 | 0.905 | มาก | 5 |
| 9. การจัดโครงสร้างให้งานนิเทศภายในเป็นงานที่ขึ้นตรงกับกลุ่มบริหารงานวิชาการ | 4.30 | 0.596 | มาก | 2 | 4.28 | 0.564 | มาก | 3 | 4.40 | 0.665 | มาก | 4 |
| 10. การจัดโครงสร้างให้งานนิเทศภายในของแต่ละกลุ่มงาน | 4.13 | 0.819 | มาก | 4 | 4.24 | 0.612 | มาก | 4 | 4.24 | 0.754 | มาก | |
| 11. การจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน | 4.37 | 0.615 | มาก | 1 | 4.30 | 0.571 | มาก | 2 | 4.45 | 0.665 | มาก | 1 |
| 12. การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนเป็นระบบตามลำดับขั้นตอน | 4.10 | 0.712 | มาก | 5 | 4.28 | 0.712 | มาก | 3 | 4.41 | 0.670 | มาก | 3 |
| เฉลี่ยรวม | 4.19 | 0.553 | มาก | | 4.21 | 0.506 | มาก | | 4.31 | 0.57 | มาก | |

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยด้านการบริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน (ต่อ)

| ปัจจัยด้านการบริหาร | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------|-------|----------|--------|------------------|-------|----------|--------|-----------------------|-------|----------|--------|-----------|-------|----------|--------|
| | โรงเรียนขนาดกลาง | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | | | | | | | |
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ |
| - ภาวะผู้นำของผู้บริหาร | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13. การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาใน | 4.20 | 0.761 | มาก | 1 | 4.28 | 0.685 | มาก | 4 | 4.39 | 0.683 | มาก | 1 | 4.35 | 0.622 | มาก | 1 |
| 14. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดเป้าหมายของ | 4.10 | 0.803 | มาก | 3 | 4.31 | 0.639 | มาก | 2 | 4.36 | 0.695 | มาก | 2 | 4.30 | 0.565 | มาก | 2 |
| 15. การมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ และใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือ | 4.07 | 0.828 | มาก | 4 | 4.30 | 0.603 | มาก | 3 | 4.39 | 0.675 | มาก | 1 | 4.35 | 0.622 | มาก | 1 |
| 16. การจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ | 4.07 | 0.740 | มาก | 4 | 4.33 | 0.644 | มาก | 1 | 4.34 | 0.707 | มาก | 3 | 4.30 | 0.622 | มาก | 1 |
| 17. การเป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารคน มอบหมายงานให้ตรงกับ | 4.13 | 0.776 | มาก | 2 | 4.31 | 0.609 | มาก | 2 | 4.30 | 0.718 | มาก | 4 | 4.35 | 0.622 | มาก | 1 |
| เฉลี่ยรวม | 4.11 | 0.702 | มาก | | 4.30 | 0.565 | มาก | | 4.35 | 0.622 | มาก | | 4.35 | 0.622 | มาก | |

จากตาราง 9 แสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหารตามขนาดของโรงเรียน ด้านนโยบายการบริหารโรงเรียน โดยโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของโครงการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.56 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายของการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 อยู่ในระดับมาก และการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 อยู่ในระดับมาก และการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายของการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ด้านการจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง พบว่า การจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การจัดโครงสร้างทีมงานนิเทศภายในเป็นงานที่ขึ้นตรงกับกลุ่มบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมาก และการจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างชัดเจนอยู่ในโครงสร้างการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า การจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างชัดเจนอยู่ในโครงสร้างการบริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การจัดโครงสร้างทีมงานนิเทศภายในของแต่ละกลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมาก และการ

จัดโครงสร้างให้งานนิเทศภายในเป็นงานที่ขึ้นตรงกับกลุ่มบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า การจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.45 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างชัดเจนอยู่ในโครงสร้างการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 อยู่ในระดับมาก และการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนเป็นระบบตามลำดับขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 อยู่ในระดับมาก

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.35 รองลงมาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง พบว่า การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาการจัดการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.20 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การเป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารคน มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก และการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า การจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนและการเป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารคน มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.31 และการมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศและใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมาก

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า การมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศและใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือบริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมาก และการจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | | |
|--|------------------|-------|----------|--------|------------------|-------|----------|--------|-----------------------|-------|----------|--------|
| | โรงเรียนขนาดกลาง | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | | | |
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ |
| - การศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน | | | | | | | | | | | | |
| 18. การศึกษาสภาพปัจจุบันและหาความต้องการจำเป็นด้วยวิธีการที่หลากหลาย | 4.10 | 0.759 | มาก | 1 | 4.19 | 0.702 | มาก | 1 | 4.24 | 0.727 | มาก | 3 |
| 19. การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของเป้าหมายในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน | 4.10 | 0.712 | มาก | 1 | 4.17 | 0.746 | มาก | 2 | 4.22 | 0.716 | มาก | 4 |
| 20. การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องการใช้การนิเทศภายในในการแก้ปัญหา | 4.03 | 0.809 | มาก | 2 | 4.15 | 0.711 | มาก | 3 | 4.25 | 0.707 | มาก | 2 |
| 21. การวิเคราะห์ทางเลือกหรือกิจกรรม เพื่อดำเนินการให้การจัดการนิเทศภายในบรรลุเป้าหมาย | 3.97 | 0.765 | มาก | 3 | 4.07 | 0.843 | มาก | 5 | 4.16 | 0.730 | มาก | 5 |
| 22. การจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมในการนิเทศภายในโรงเรียน | 4.10 | 0.662 | มาก | 1 | 4.09 | 0.708 | มาก | 4 | 4.26 | 0.705 | มาก | 1 |
| เฉลี่ยรวม | 4.06 | 0.689 | มาก | | 4.13 | 0.645 | มาก | | 4.22 | 0.645 | มาก | |

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

| ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------|-------|----------|--------|------------------|-------|----------|--------|-----------------------|-------|----------|--------|--|
| | โรงเรียนขนาดกลาง | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | | | | |
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | |
| - การวางแผนการนิเทศ | | | | | | | | | | | | | |
| 23. บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานการนิเทศภายในของโรงเรียน | 4.13 | 0.730 | มาก | 4 | 4.26 | 0.805 | มาก | 4 | 4.28 | 0.719 | มาก | 5 | |
| 24. การจัดทำแผนงาน/ โครงการนิเทศกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน | 4.30 | 0.702 | มาก | 1 | 4.41 | 0.687 | มาก | 1 | 4.40 | 0.685 | มาก | 1 | |
| 25. การวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน | 4.17 | 0.791 | มาก | 3 | 4.33 | 0.777 | มาก | 2 | 4.35 | 0.689 | มาก | 2 | |
| 26. การวางแผนการนิเทศในระดับโรงเรียน กลุ่มงาน และกลุ่มสาระวิชา | 4.20 | 0.805 | มาก | 2 | 4.30 | 0.792 | มาก | 3 | 4.34 | 0.683 | มาก | 3 | |
| 27. การวางแผนการนิเทศทำให้เกิดการประสานงานและการร่วมมือของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ | 4.17 | 0.874 | มาก | 3 | 4.33 | 0.727 | มาก | 2 | 4.29 | 0.687 | มาก | 4 | |
| เฉลี่ยรวม | 4.19 | 0.701 | | | 4.32 | 0.690 | | | 4.33 | 0.626 | | | |

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย
ด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

| ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | | |
|---|------------------|-------|----------|--------|------------------|-------|----------|--------|-----------------------|-------|----------|--------|
| | โรงเรียนขนาดกลาง | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | | | |
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ |
| - การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ | | | | | | | | | | | | |
| 28. การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสม | 3.93 | 0.785 | มาก | 2 | 3.87 | 0.912 | มาก | 5 | 4.06 | 0.742 | มาก | 3 |
| 29. การสร้างสื่อการนิเทศเป็นไปตามหลักการที่ถูกต้อง | 4.03 | 0.615 | มาก | 1 | 4.02 | 0.812 | มาก | 2 | 4.18 | 0.716 | มาก | 2 |
| 30. การเลือกสื่อเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ | 4.03 | 0.718 | มาก | 1 | 4.04 | 0.823 | มาก | 1 | 4.21 | 0.727 | มาก | 1 |
| 31. การจัดทำเอกสารและคู่มือที่ใช้ในการนิเทศ | 3.87 | 0.776 | มาก | 4 | 3.98 | 0.858 | มาก | 3 | 4.06 | 0.786 | มาก | 3 |
| 32. การใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการนิเทศ | 3.90 | 0.803 | มาก | 3 | 3.91 | 0.853 | มาก | 4 | 3.95 | 0.836 | มาก | 4 |
| เฉลี่ยรวม | 3.95 | 0.653 | มาก | | 3.96 | 0.794 | มาก | | 4.09 | 0.676 | มาก | |
| - การปฏิบัติการนิเทศ | | | | | | | | | | | | |
| 33. การดำเนินการนิเทศภายในเป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน | 4.07 | 0.740 | มาก | 2 | 4.24 | 0.751 | มาก | 1 | 4.34 | 0.677 | มาก | 2 |
| 34. การจัดการกรรมการนิเทศภายในที่เหมาะสมและต่อเนื่อง | 4.00 | 0.743 | มาก | 3 | 4.17 | 0.746 | มาก | 3 | 4.28 | 0.698 | มาก | 3 |
| 35. บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน | 4.10 | 0.845 | มาก | 1 | 4.20 | 0.810 | มาก | 2 | 4.41 | 0.662 | มาก | 1 |
| 36. การนิเทศผ่านสื่อช่องทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย | 3.80 | 0.805 | มาก | 4 | 3.67 | 0.991 | มาก | 4 | 3.82 | 0.882 | มาก | 4 |
| 37. การจัดระบบเครือข่ายการนิเทศระหว่างกลุ่มโรงเรียน | 3.63 | 0.928 | มาก | 5 | 3.52 | 1.128 | มาก | 5 | 3.66 | 1.091 | มาก | 5 |
| เฉลี่ยรวม | 3.92 | 0.730 | มาก | | 3.95 | 0.763 | มาก | | 4.10 | 0.645 | มาก | |

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย
ด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

| ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | | |
|---|------------------|-------|----------|--------|------------------|-------|----------|--------|-----------------------|-------|----------|--------|
| | โรงเรียนขนาดกลาง | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | | | |
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ |
| - การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ | | | | | | | | | | | | |
| 38. การรายงานผลการปฏิบัติงานระหว่างดำเนินการแก่ผู้รับผิดชอบหรือผู้บังคับบัญชา | 3.93 | 0.691 | มาก | 4 | 4.07 | 0.773 | มาก | 6 | 4.24 | 0.717 | มาก | 5 |
| 39. การรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน | 4.10 | 0.662 | มาก | 1 | 4.13 | 0.674 | มาก | 4 | 4.33 | 0.696 | มาก | 1 |
| 40. การสรุปผลและรายงานต่อผู้บริหารสถานศึกษาทราบอย่างเป็นระบบ | 4.07 | 0.640 | มาก | 2 | 4.19 | 0.729 | มาก | 2 | 4.31 | 0.706 | มาก | 2 |
| 41. นำข้อมูลจากกรณินเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ | 3.93 | 0.740 | มาก | 4 | 4.20 | 0.737 | มาก | 1 | 4.29 | 0.730 | มาก | 3 |
| 42. บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน | 4.03 | 0.718 | มาก | 3 | 4.15 | 0.684 | มาก | 3 | 4.29 | 0.712 | มาก | 3 |
| 43. การติดตามการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง | 3.93 | 0.740 | มาก | 4 | 4.11 | 0.718 | มาก | 5 | 4.28 | 0.714 | มาก | 4 |
| เฉลี่ยรวม | 4.00 | 0.625 | มาก | | 4.14 | 0.647 | มาก | | 4.29 | 0.641 | มาก | |

จากตาราง 10 แสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ตามขนาดของโรงเรียน ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน โดยโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง พบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบันและหาความต้องการจำเป็น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของเป้าหมายในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน และการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมในการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากันคือ 4.10 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องการใช้การนิเทศภายในในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับมาก

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบันและหาความต้องการจำเป็น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.19 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของเป้าหมายในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมาก และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องการใช้การนิเทศภายในในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า การจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมในการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องการใช้การนิเทศภายในในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมาก และการศึกษาสภาพปัจจุบันและหาความต้องการจำเป็นด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ด้านการวางแผนการนิเทศ พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง พบว่า การจัดทำแผนงาน/ โครงการนิเทศกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การวางแผนการนิเทศในระดับโรงเรียน กลุ่มงาน และกลุ่มสาระวิชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 อยู่ในระดับมาก และการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน และการวางแผนการนิเทศทำให้เกิดการประสานงานและการร่วมมือของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.17 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า การจัดทำแผนงาน/ โครงการนิเทศกำหนดไว้ใน แผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.41 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน และการวางแผนการนิเทศทำให้เกิดการ ประสานงานและการร่วมมือของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.33 อยู่ในระดับ มากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า การจัดทำแผนงาน/ โครงการนิเทศกำหนดไว้ใน แผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.40 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับมาก และการ วางแผนการนิเทศในระดับโรงเรียน กลุ่มงาน และกลุ่มสาระวิชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับ มากตามลำดับ

ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมี ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ ในระดับมาก และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง พบว่า การสร้างเครื่องมือการนิเทศเป็นไปตามหลักการที่ ถูกต้อง และการเลือกสื่อเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยมาก ที่สุดเท่ากันคือ 4.03 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศที่หลากหลาย และเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า การเลือกสื่อเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การสร้าง เครื่องมือการนิเทศเป็นไปตามหลักการที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และการจัดทำเอกสารและ คู่มือที่ใช้ในการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า การเลือกสื่อเครื่องมือให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การสร้าง เครื่องมือการนิเทศเป็นไปตามหลักการที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก และการ จัดทำเอกสารและคู่มือที่ใช้ในการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติการนิเทศ พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.10 รองลงมาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การดำเนินการนิเทศภายในเป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อยู่ในระดับมาก และการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในที่เหมาะสมและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า การดำเนินการนิเทศภายในเป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 อยู่ในระดับมาก และการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในที่เหมาะสมและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.41 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การดำเนินการนิเทศภายในเป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมาก และการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในที่เหมาะสมและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง พบว่า การรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การสรุปผลและรายงานต่อผู้บริหารสถานศึกษาทราบอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อยู่ในระดับมาก และบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า นำข้อมูลจากการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.20 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การสรุปผลและรายงานต่อผู้บริหารสถานศึกษาทราบอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อยู่ในระดับมาก และบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า การรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การสรุปผลและรายงานต่อผู้บริหารสถานศึกษาทราบอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมาก และนำข้อมูลจากการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการ

ประเมินผลการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 4.29 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านบุคลากร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยด้านบุคลากร | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | | |
|---|------------------|-------|----------|--------|------------------|-------|----------|--------|-----------------------|-------|----------|--------|
| | โรงเรียนขนาดกลาง | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | | | |
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ |
| - ประสิทธิภาพการทำงาน | | | | | | | | | | | | |
| 44. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมีผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน | 4.07 | 0.583 | มาก | 3 | 4.26 | 0.705 | มาก | 4 | 4.36 | 0.729 | มาก | 2 |
| 45. ประสิทธิภาพการสอนของครูมีผลต่อความสามารถในการสอน | 4.13 | 0.629 | มาก | 1 | 4.35 | 0.705 | มาก | 1 | 4.37 | 0.700 | มาก | 1 |
| 46. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนระหว่างครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | 4.10 | 0.607 | มาก | 2 | 4.30 | 0.633 | มาก | 2 | 4.30 | 0.699 | มาก | 4 |
| 47. ประสิทธิภาพการสอนของครูมีผลต่อการจัดการนิเทศภายใน | 4.07 | 0.740 | มาก | 3 | 4.30 | 0.603 | มาก | 2 | 4.27 | 0.710 | มาก | 5 |
| 48. ประสิทธิภาพการสอนของครูมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศภายในโรงเรียน | 4.13 | 0.730 | มาก | 1 | 4.28 | 0.656 | มาก | 3 | 4.32 | 0.732 | มาก | 3 |
| เฉลี่ยรวม | 4.10 | 0.581 | มาก | | 4.29 | 0.578 | มาก | | 4.32 | 0.631 | มาก | |

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยด้านบุคลากร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

| ปัจจัยด้านบุคลากร | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | | |
|--|------------------|-------|----------|--------|------------------|-------|----------|--------|-----------------------|-------|----------|--------|
| | โรงเรียนขนาดกลาง | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | | | |
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ |
| - การพัฒนาบุคลากร | | | | | | | | | | | | |
| 49. การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ | 4.17 | 0.874 | มาก | 2 | 4.39 | 0.627 | มาก | 2 | 4.41 | 0.682 | มาก | 1 |
| 50. การสนับสนุนงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกในการสัมมนา ศึกษาดูงานและการประชุมเชิงปฏิบัติการ | 4.23 | 0.858 | มาก | 1 | 4.24 | 0.699 | มาก | 6 | 4.37 | 0.715 | มาก | 2 |
| 51. การเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอความรู้ที่ได้จากการไปอบรม และศึกษาดูงานมาขยายผลเพื่อนครู | 4.17 | 0.913 | มาก | 2 | 4.41 | 0.630 | มาก | 1 | 4.37 | 0.699 | มาก | 2 |
| 52. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการนิเทศ ภายใต้อย่างเป็นระบบ | 4.07 | 0.868 | มาก | 4 | 4.30 | 0.633 | มาก | 5 | 4.33 | 0.702 | มาก | 5 |
| 53. ครูตระหนักถึงความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง | 4.17 | 0.648 | มาก | 2 | 4.31 | 0.577 | มาก | 3 | 4.34 | 0.705 | มาก | 4 |
| 54. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู | 4.13 | 0.681 | มาก | 3 | 4.33 | 0.614 | มาก | 4 | 4.35 | 0.697 | มาก | 3 |
| เฉลี่ยรวม | 4.15 | 0.746 | มาก | | 4.33 | 0.563 | มาก | | 4.35 | 0.595 | มาก | |

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านบุคลากร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

| ปัจจัยด้านบุคลากร | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | | |
|--|------------------|-------|----------|--------|------------------|-------|----------|--------|-----------------------|-------|----------|--------|
| | โรงเรียนขนาดกลาง | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | | | |
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ |
| - การเลือกสรรบุคลากร | | | | | | | | | | | | |
| 55. การเลือกสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่มอบหมายในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน | 4.13 | 0.819 | มาก | 1 | 4.28 | 0.685 | มาก | 2 | 4.40 | 0.639 | มาก | 1 |
| 56. การกำหนดทักษะ ความสามารถ และความรู้เฉพาะด้านที่จำเป็นในการใช้ปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศภายในโรงเรียน | 4.00 | 0.830 | มาก | 4 | 4.22 | 0.634 | มาก | 3 | 4.32 | 0.639 | มาก | 4 |
| 57. การเลือกสรรบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในโรงเรียน | 4.00 | 0.871 | มาก | 4 | 4.30 | 0.662 | มาก | 1 | 4.37 | 0.664 | มาก | 2 |
| 58. การเลือกสรรบุคลากรที่มีจริยธรรมในการทำงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม | 4.03 | 0.850 | มาก | 3 | 4.22 | 0.718 | มาก | 3 | 4.36 | 0.707 | มาก | 3 |
| 59. การเลือกสรรบุคลากรที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ และมีประสิทธิภาพ | 4.07 | 0.868 | มาก | 2 | 4.22 | 0.718 | มาก | 3 | 4.36 | 0.701 | มาก | 3 |
| เฉลี่ยรวม | 4.04 | 0.802 | มาก | | 4.24 | 0.641 | มาก | | 4.36 | 0.603 | มาก | |

จากตาราง 11 แสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านบุคลากรตามขนาดของโรงเรียน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูมีผลต่อความสามารถในการสอน และประสิทธิภาพการสอนของครูมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากันคือ 4.13 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนระหว่างครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูมีผลต่อความสามารถในการสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนระหว่างครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และประสิทธิภาพการสอนของครูมีผลต่อการจัดการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.32 อยู่ในระดับมาก

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูมีผลต่อความสามารถในการสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมีผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการสอนของครูมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง พบว่า การสนับสนุนงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกในการสัมมนา ศึกษาดูงานและการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ การเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอความรู้ที่ได้จากการไปอบรมและศึกษาดูงานมาขยายผลเพื่อนครู และครูตระหนักถึงความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.17 อยู่ในระดับมาก

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า การเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอความรู้ที่ได้จากการไปอบรมและศึกษาดูงานมาขยายผลเพื่อนครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.41 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับ

มาก และครูตระหนักถึงความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม และพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.41 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การสนับสนุนงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกในการสัมมนา ศึกษาดูงานและการประชุมเชิงปฏิบัติการมี และการเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอความรู้ที่ได้จากการไปอบรมและศึกษาดูงานมาขยายผลเพื่อนครรมี ค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.37 อยู่ในระดับมาก

ด้านการเลือกสรรบุคลากร พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง พบว่า การเลือกสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่มอบหมายในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การเลือกสรรบุคลากรที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ และมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อยู่ในระดับมาก และการเลือกสรรบุคลากรที่มีจริยธรรมในการทำงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า การเลือกสรรบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การเลือกสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่มอบหมายในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมาก และการกำหนดทักษะ ความสามารถ และความรู้เฉพาะด้านที่จำเป็นในการใช้ปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศภายในโรงเรียน การเลือกสรรบุคลากรที่มีจริยธรรมในการทำงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และการเลือกสรรบุคลากรที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ และมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.22 อยู่ในระดับมาก

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า การเลือกสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่มอบหมายในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.40 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การเลือกสรรบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก และเลือกสรรบุคลากรที่มีจริยธรรมในการทำงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเลือกสรรบุคลากรที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ และมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.36 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

| ปัจจัยด้านแรงจูงใจ | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------|-------|----------|--------|-----------|-------|------------------|--------|-----------|-------|----------|--------|-----------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | โรงเรียนขนาดกลาง | | | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | | | | | | | | | | |
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | | | | | | | | | | | |
| - การสร้างขวัญและกำลังใจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 60. การยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ หรือ ให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ | 4.13 | 0.973 | มาก | 2 | 4.41 | 0.687 | มาก | 1 | 4.35 | 0.719 | มาก | 3 | | | | | | | | | | | |
| 61. การพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม | 4.13 | 0.973 | มาก | 2 | 4.30 | 0.717 | มาก | 4 | 4.28 | 0.748 | มาก | 5 | | | | | | | | | | | |
| 62. การมอบหมายงานที่มีความชัดเจนและตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ | 4.13 | 0.900 | มาก | 2 | 4.37 | 0.653 | มาก | 2 | 4.36 | 0.703 | มาก | 2 | | | | | | | | | | | |
| 63. การมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร | 4.17 | 0.648 | มาก | 1 | 4.31 | 0.639 | มาก | 3 | 4.37 | 0.664 | มาก | 1 | | | | | | | | | | | |
| 64. ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม | 4.17 | 0.747 | มาก | 1 | 4.24 | 0.725 | มาก | 5 | 4.32 | 0.709 | มาก | 4 | | | | | | | | | | | |
| 65. การเอาใจใส่ดูแล เอื้ออาทรในหมู่คณะครู | 4.17 | 0.747 | มาก | 1 | 4.20 | 0.737 | มาก | 6 | 4.36 | 0.702 | มาก | 2 | | | | | | | | | | | |
| เฉลี่ยรวม | 4.15 | 0.783 | มาก | | 4.30 | 0.620 | มาก | | 4.34 | 0.629 | มาก | | | | | | | | | | | | |

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

| ปัจจัยด้านแรงจูงใจ | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------|--------------|----------|--------|------------------|--------------|----------|--------|-----------------------|--------------|----------|--------|-----------|------|----------|--------|
| | โรงเรียนขนาดกลาง | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | | | | | | | |
| | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{X} | S.D. | ความหมาย | อันดับ |
| - การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 66. การได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.07 | 0.740 | มาก | 4 | 4.19 | 0.675 | มาก | 2 | 4.39 | 0.662 | มาก | 1 | | | | |
| 67. บุคลากรยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน | 4.13 | 0.730 | มาก | 3 | 4.06 | 0.685 | มาก | 3 | 4.31 | 0.717 | มาก | 3 | | | | |
| 68. การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม | 4.20 | 0.761 | มาก | 2 | 4.22 | 0.691 | มาก | 1 | 4.35 | 0.700 | มาก | 2 | | | | |
| 69. บุคลากรยอมรับความสามารถที่แตกต่างและเชื่อมั่นว่าสามารถพัฒนาได้ | 4.23 | 0.626 | มาก | 1 | 4.06 | 0.811 | มาก | 3 | 4.29 | 0.717 | มาก | 4 | | | | |
| เฉลี่ยรวม | 4.15 | 0.661 | | | 4.12 | 0.654 | | | 4.33 | 0.644 | | | | | | |
| - การสร้างบรรยากาศในการทำงาน | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 70. การจัดหาและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการ | 4.13 | 0.730 | มาก | 4 | 4.19 | 0.646 | มาก | 4 | 4.26 | 0.697 | มาก | 5 | | | | |
| 71. ครูได้มีโอกาสปฏิบัติงานตามความถนัด ความสามารถและความสนใจ | 4.20 | 0.761 | มาก | 3 | 4.28 | 0.596 | มาก | 2 | 4.32 | 0.669 | มาก | 4 | | | | |
| 72. ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ | 4.27 | 0.740 | มาก | 1 | 4.28 | 0.627 | มาก | 2 | 4.39 | 0.683 | มาก | 2 | | | | |

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

| ปัจจัยด้านแรงจูงใจ | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | | |
|--|------------------|--------------|------------|--------|------------------|--------------|------------|--------|-----------------------|--------------|------------|--------|
| | โรงเรียนขนาดกลาง | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | | | |
| | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ | \bar{x} | S.D. | ความหมาย | อันดับ |
| 73. บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นมิตร มีความสุขกับการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน ทำงานด้วยความพึงพอใจ มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ | 4.23 | 0.626 | มาก | 2 | 4.24 | 0.612 | มาก | 3 | 4.35 | .675 | มาก | 3 |
| 74. ผู้บริหารเอาใจใส่การทำงานของตน | 4.23 | 0.858 | มาก | 2 | 4.35 | 0.677 | มาก | 1 | 4.41 | .698 | มาก | 1 |
| เฉลี่ยรวม | 4.21 | 0.668 | มาก | | 4.26 | 0.560 | มาก | | 4.34 | 0.611 | มาก | |

จากตาราง 12 แสดงระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจตามขนาดของโรงเรียนด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง พบว่า มอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม และการเอาใจใส่ดูแล เอื้ออาทรในหมู่คณะครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากันคือ 4.17 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ หรือให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ การพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และการมอบหมายงานที่มีความชัดเจนและตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.13 อยู่ในระดับมาก

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า การยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ หรือให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.41 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจนและตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก และการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า การมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจนและตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการเอาใจใส่ดูแล เอื้ออาทรในหมู่คณะครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.36 อยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง พบว่า บุคลากรยอมรับความสามารถที่แตกต่างและเชื่อมั่นว่าสามารถพัฒนาได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 อยู่ในระดับมาก และบุคลากรยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อยู่ในระดับมาก และบุคลากร

ยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และบุคลากรยอมรับความสามารถที่แตกต่างและเชื่อมั่นว่าสามารถพัฒนาได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า การได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับมาก และบุคลากรยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นมิตร มีความสุขกับการปฏิบัติงาน มีความสนิทสนมกัน ทำงานด้วยความพึงพอใจ มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และผู้บริหารเอาใจใส่การทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมาก

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า ผู้บริหารเอาใจใส่การทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูได้มีโอกาสปฏิบัติงานตามความถนัด ความสามารถ และความสนใจ และผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมาก

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า ผู้บริหารเอาใจใส่การทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.41 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับมาก และบุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นมิตร มีความสุขกับการปฏิบัติงาน มีความสนิทสนมกัน ทำงานด้วยความพึงพอใจ มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 13 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมากโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

| ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนิเทศภายใน ของโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | | | F | Sig. |
|--|------------------|-------|------------------|-------|-----------------------|-------|-----------|-------|--------------|-------|-----------|-------|-------|------|
| | โรงเรียนขนาดกลาง | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | | รวม | | โรงเรียนขนาด | | รวม | | | |
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. ปัจจัยด้านการบริหาร | 4.18 | 0.509 | 4.31 | 0.492 | 4.36 | 0.549 | 4.34 | 0.541 | 4.36 | 0.549 | 4.34 | 0.541 | 1.713 | .181 |
| 2. ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน | 4.02 | 0.607 | 4.10 | 0.644 | 4.21 | 0.587 | 4.18 | 0.597 | 4.21 | 0.587 | 4.18 | 0.597 | 1.927 | .147 |
| 3. ปัจจัยด้านบุคลากร | 4.10 | 0.639 | 4.29 | 0.520 | 4.34 | 0.556 | 4.32 | 0.560 | 4.34 | 0.556 | 4.32 | 0.560 | 2.770 | .064 |
| 4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ | 4.17 | 0.677 | 4.24 | 0.568 | 4.34 | 0.594 | 4.31 | 0.598 | 4.34 | 0.594 | 4.31 | 0.598 | 1.519 | .220 |
| เฉลี่ยรวม | 4.12 | 0.558 | 4.24 | 0.502 | 4.31 | 0.535 | 4.29 | 0.534 | 4.31 | 0.535 | 4.29 | 0.534 | | |

จากตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีผลระดับความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีผลของระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดย

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือปัจจัยด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือปัจจัยด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยมีสมมติฐานของการวิจัยว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีประชากรจำนวน 94 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 564 ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายอื่น ๆ หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระฯ และครูผู้นิเทศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก ซึ่งประชากรที่ตอบแบบสอบถามกลับคืนมามีจำนวน 74 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 444 คน คิดเป็นร้อยละ 78.72 ของประชากรทั้งหมด จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าทางสถิติผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก และเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA: F-test) นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายอื่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระฯ และครูผู้นิเทศ มีอายุมากกว่า 50 ปีมากที่สุด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และมีการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายอื่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระฯ และครูผู้นิเทศ มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี และมีการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายอื่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระฯ และครูผู้นิเทศ มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมากที่สุด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และมีการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายอื่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระฯ และครูผู้นิเทศ มีอายุมากกว่า 50 ปีมากที่สุด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และมีการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก

พบว่า ในภาพรวมทุกปัจจัยมีความเกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายปัจจัยพบว่า

ปัจจัยด้านการบริหาร

พบว่า ด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การกำหนดนโยบายและ

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในชัดเจน และการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายของการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนตามลำดับ

ด้านการจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือการจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน อยู่ในโครงสร้างการบริหาร และการจัดโครงสร้างให้งานนิเทศภายในเป็นงานที่ขึ้นตรงกับกลุ่มบริหารงานวิชาการตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนาการจัดการนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ และใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือบริหาร และการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนตามลำดับ

ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติกรนิเทศ และด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบันและหาความต้องการจำเป็นด้วยวิธีการที่หลากหลาย และการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมในการนิเทศภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน รองลงมาคือ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องการใช้การนิเทศภายในในการแก้ปัญหา

ด้านการวางแผนการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า การจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน และการวางแผนการนิเทศในระดับโรงเรียน กลุ่มงาน และกลุ่มสาระวิชา

ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า การเลือกสื่อเครื่องมือนิเทศให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การสร้างเครื่องมือการนิเทศเป็นไปตามหลักการที่ถูกต้อง และการจัดทำเอกสารและคู่มือที่ใช้ในการนิเทศตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือการดำเนินการนิเทศภายในเป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในที่เหมาะสมและต่อเนื่องตามลำดับ

ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า การรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การสรุปผลและรายงานต่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาทราบอย่างเป็นระบบ และนำข้อมูลจากการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน

ปัจจัยด้านบุคลากร

พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเลือกสรรบุคลากร และด้านประสบการณ์การทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การสอนของครูมีผลต่อความสามารถในการสอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงานของบุคลากรมีผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน และประสบการณ์การสอนของครูมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศภายในโรงเรียนตามลำดับ

ด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอความรู้ที่ได้จากการไปอบรมและศึกษาดูงานมาขยายผลเพื่อนครู และการสนับสนุนงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกในการสัมมนา ศึกษาดูงานและการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมีค่าเฉลี่ยเท่ากันตามลำดับ

ด้านการเลือกสรรบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การเลือกสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่มอบหมายในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การเลือกสรรบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในโรงเรียน และการเลือกสรรบุคลากรที่มีจริยธรรมในการทำงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและการเลือกสรรบุคลากรที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ และมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากันตามลำดับ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

พบว่า ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน รองลงมาคือ ด้านการสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ผลการวิจัยพบว่า การมอบหมายงานที่มีความชัดเจนและตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน รองลงมาคือ การยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จหรือให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน ผลการวิจัยพบว่า การได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม และบุคลากรยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และบุคลากรยอมรับความสามารถที่แตกต่างและเชื่อมั่นว่าสามารถพัฒนาได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับลำดับ

ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเอาใจใส่การทำงานของครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และบุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นมิตร มีความสุขกับการปฏิบัติงาน มีความสนิทสนมกัน ทำงานด้วยความพึงพอใจ มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

พบว่า ในภาพรวมทุกปัจจัยมีความเกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและวิเคราะห์เป็นรายปัจจัยพบว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบุคลากรตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านแรงจูงใจตามลำดับ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านแรงจูงใจตามลำดับ

จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีผลระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีผลของระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการผลการวิจัยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก พบว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ

นิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมากอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยมีประเด็นสำคัญในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการบริหารเป็นปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าในการบริหารนั้นจำเป็นต้องมีการจัดโครงสร้างต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้มีความเหมาะสม มีความเป็นระเบียบ และดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารเป็นกระบวนการที่มีลักษณะสำคัญที่มีขั้นตอน มีการกำหนดเป้าหมาย การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ การประสานงาน นิเทศกำกับ และติดตาม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรเท่าที่จำเป็นอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด เช่นเดียวกับที่ Stephen P. Robbins, 1978 อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา (2551) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร เป็นกระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย จัดสรรทรัพยากร และประสานงานให้บุคลากรใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยตัวแปรย่อยด้านการบริหารที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นโยบายการบริหารของโรงเรียน นโยบายมีความสำคัญต่อการบริหาร ช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าทำอะไร อย่างไร เป็นการส่งเสริมให้ใช้อำนาจให้เป็นไปอย่างถูกต้อง มีเหตุและผล และมีความยุติธรรม โรงเรียนที่มีนโยบายการบริหารที่มีความชัดเจนจะทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจถึงภารกิจ เป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีทิศทางในการดำเนินงานที่ดีและถูกต้อง เช่นเดียวกับที่ วิจิตร ศรีสอาน (2549) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบาย มีความสำคัญต่อการบริหาร เปรียบเสมือนเข็มทิศและหางเสือ ทั้งสองอย่างมีความสำคัญในการเดิน เรือ เข็มทิศบอกทิศทาง หางเสือทำให้ถูกต้อง เข็มทิศและหางเสือสำคัญต่อการเดินเรือฉันใด นโยบายก็สำคัญต่อการบริหารและการดำเนินการฉันนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการงานบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเกี่ยวกับนโยบายของ Campbell และคณะ, 1983 อ้างถึงใน พิณสุดา สิริธรรังศรี (2556) ไว้ว่า งานบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และกฎของโรงเรียนเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน มีการกำหนดกลยุทธ์และมาตรการที่นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน มีการจัดตั้งและประสานงานในองค์กรเพื่อการนำนโยบาย แผนงาน โครงการไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่ทำให้บุคลากรเข้าใจระบบงาน มีการจัดหาแหล่งสนับสนุนทรัพยากรรวมถึงการบริหารทรัพยากรและงบประมาณให้เพียงพอและประสบผลสำเร็จ มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและสร้างการยอมรับในการบริหารจัดการที่มีการ

บริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า

2. ปัจจัยด้านบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งซึ่งในการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างเต็มศักยภาพซึ่งทุกคนสามารถพัฒนาได้ การเลือกสรรบุคลากรควรเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถให้ตรงกับตำแหน่งและงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ปัจจัยด้านบุคลากรนี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ส่งผลให้การจัดการนิเทศภายในเกิดประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับที่ อารงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2550 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ไว้ว่า บุคลากร หรือ ทูมนมนุษย์ คือความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสิ่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรหรือต้นทุนที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถ สร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง และมีความสำคัญต่อการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายได้ตามกลยุทธ์ที่วางไว้ ทำให้องค์กรมีการพัฒนา อยู่รอด และประสบความสำเร็จ

ผลการวิจัยตัวแปรย่อยด้านบุคลากรที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร แสดงให้เห็นว่า การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพนั้นส่วนหนึ่งมาจากการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ ครูต้องมีความรู้ในเรื่องของหลักวิชาการ ที่จะประกันได้ว่าเป็นครูที่มีความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ทำ บ่งบอกถึงความสามารถของครูในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และงานต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถจนเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาการทำงานและพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็น วิธีการอบรม หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับที่ วัชรวิภา เลาเรียนดี (2556) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นกระบวนการหรือยุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่เสมอ การพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาวิชาชีพมีหลายวิธี เช่น การจัดฝึกอบรม (Inservice Training) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การเยี่ยมชั้นเรียน การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การสังเกตการสอน การวิจัยและพัฒนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการด้วยตนเองหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ Jerry G Gruff (1975) อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้ให้แนวคิด

เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไว้ว่า เป็นการมุ่งพัฒนาครู ซึ่งเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของครูในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้และเทคนิคต่างๆในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้เพื่อความสนใจ และความสามารถประจำตัวและเป็นการช่วยเหลือให้ครูได้มีโอกาสตื่นตัวในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะเรื่องการเรียนรู้การสอน

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือการทำงานร่วมกันของบุคคลหลาย ๆ คนจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานจึงเป็นอีกส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่องค์การควรสร้างให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร นอกจากนี้แล้วการสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งเกิดจากการยอมรับ หรือการได้รับการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงาน ความสามารถ หรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ก็เป็นการทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยเช่นกัน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานยังปรากฏให้เห็นซึ่งความร่วมมือกัน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร หรือการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารค่อนข้างมากก็เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้น และเป็นแรงจูงใจที่ดีที่จะทำให้บุคลากรมีกำลังใจและมีความสุข สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงาน เช่นเดียวกับที่ ภาวดี อนันต์นาวิ, 2551 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์การ จะต้องมิตักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยตัวแปรย่อยด้านแรงจูงใจมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน คือ การสร้างขวัญและกำลังใจ และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าการสร้างขวัญและกำลังใจ มีความสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนครู ซึ่งจะก่อให้เกิดความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาภายในองค์กรทำให้เกิดความสำเร็จของงานและมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับที่ จรุงณี แก้วเอี่ยม (2557) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ ไว้ว่า เป็นการทำให้สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัย หรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขาได้มีพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้นดีขึ้น

การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างพลังภายในของบุคคลในการร่วมแรงร่วมใจไปสู่จุดมุ่งหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างบรรยากาศในการทำงานนั้นก็เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อม เมื่อมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้การอยู่ร่วมกัน การทำงาน และทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับที่ Halpin and Croft (1967) อ้างถึงใน Sergiovanni and Starratt (1988) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานและผลของการปฏิบัติงาน และ Hoy and His associates อ้างถึงใน Sergiovanni and Starratt (1988) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศในโรงเรียนมัธยม สรุปสาระสำคัญได้ว่า บรรยากาศในโรงเรียนเปิด จะปรากฏให้เห็นซึ่งความร่วมมือกัน การยอมรับนับถือกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน และมีการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารค่อนข้างมาก ในทางตรงกันข้ามบรรยากาศแบบปิด ผู้บริหารให้การสนับสนุนน้อย เข้มงวดใช้อำนาจสั่งการและไม่เป็นประชาธิปไตย ไม่ให้ความสำคัญต่อความสามารถของครูในโรงเรียนและความต้องการของแต่ละบุคคล ครูและผู้บริหาร ส่งผลต่อการทำงานของตนเอง ขาดความเชื่อใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นในการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญต่อการพยายามส่งเสริมและสร้างบรรยากาศองค์กรแบบเปิด ซึ่งเอื้อต่อการนิเทศที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรยากาศโรงเรียนจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการสอนหรือการนิเทศภายในโรงเรียน

4. ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ การศึกษาสภาพความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนก่อนทำให้ทราบถึงความต้องการและปัญหาที่แท้จริง เพื่อนำไปวางแผนการนิเทศและเพื่อให้การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศที่เหมาะสม ตลอดจนทั้งนำมาซึ่งการปฏิบัติการนิเทศ การประเมินการนำและรายงานการนิเทศ และนำผลการนิเทศมาปรับปรุง พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เช่นเดียวกับที่ กรองทอง จิระเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนว่าจะต้องมีระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ มีระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน มีระบบการติดตามและประเมินผลที่เน้นผลงานครู และมีระบบการเผยแพร่และขยายผล เพื่อให้กระบวนการนิเทศเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการตามกระบวนการ

ผลการวิจัยตัวแปรย่อยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มากที่สุด คือ การวางแผนการนิเทศ ซึ่งเป็นขั้นตอนลำดับที่สองในกระบวนการนิเทศ

ภายในโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าการวางแผนการนิเทศมีความสำคัญเปรียบเสมือนเป็น การวางแผน แผนในการทำงานในการจัดการนิเทศภายใน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดทางเลือก กำหนดกลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงาน แม้กระทั่งการจัดทำปฏิทินในการนิเทศ ซึ่งนับว่าเป็น ขั้นตอนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด สำหรับการจัดการนิเทศภายใน การวางแผนการนิเทศที่ดีจะเป็นการลดปัญหาความยุ่งยากซับซ้อน ทำให้เกิดการยอมรับในแนวคิด ส่งผลให้การดำเนินการจัดการนิเทศบรรลุถึงเป้าหมาย และทำให้เกิด ความชัดเจนในการดำเนินงาน เช่นเดียวกับที่ Allen and Lommis (1969) อ้างถึงใน วลัยพรรณ บุญ มี (2556) ได้กล่าวถึง การวางแผนการนิเทศไว้ว่า เป็นกระบวนการวางแผนซึ่งนำมาปรับใช้ใน กระบวนการนิเทศในการวางแผนโดยคิดว่าจะทำอะไรบ้าง กำหนดแผนว่าจะทำที่ไหน เมื่อไหร่ กำหนดจุดประสงค์ในการทำงาน คาดคะเนผลการทำงาน พัฒนาระบบการทำงานและวางแผนการ ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Acheson and Gall (1997) อ้างถึงใน พรรณทรี โชคไพศาล (2553) ได้ อธิบายขั้นตอนการวางแผนการนิเทศไว้ว่า เป็นการประชุมเพื่อวางแผนระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับการ นิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นหรือความต้องการเกี่ยวกับประเด็นที่สนใจจะปรับปรุง หรือพัฒนา และกำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไรโดยกำหนดเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน เพื่อ นำไปสู่การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ

และจากผลการเปรียบเทียบการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศ ภายในความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีผลระดับความ คิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีผลของระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศ ภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมิน คุณภาพภายนอกในระดับดีมาก พบว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ และโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ มีปัจจัยด้านการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเหมือนกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี นับได้ว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทั้งในด้านการสอนและการทำงานมามาก ซึ่งเป็นส่วนสำคัญส่วน หนึ่งในการนำประสบการณ์มาปรับและประยุกต์ใช้ในการสอนและปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ จึง อาจทำให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารที่จะเป็นตัวการขับเคลื่อนให้งานต่างๆสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี และมีความเข้าใจต่อการบริหารงานเป็นอย่างดี อีกทั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาตั้งแต่ขนาดกลางขึ้น

ไปมีจำนวนบุคลากร ครู อาจารย์ และนักเรียน รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนที่มาก จึงจำเป็นต้องมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างมีขอบข่ายงานที่กว้างขวาง เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจที่รับผิดชอบทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียน รวมทั้งการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดกิจกรรม การบริหารหลักสูตร การวัดผลและการประเมินผล โรงเรียนจึงต้องเปิดกว้างเสนอทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อสนองความต้องการของนักเรียนและชุมชนให้เป็นที่ไปตามขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างของบริบทบนพื้นฐานของความพร้อมทั้งด้านครูปบุคลากร งบประมาณ และเทคโนโลยีการบริหารโรงเรียนจะต้องทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหาร เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ญัฐิตา แสนสิงห์ (2549) ที่ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เขต 1 พบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการที่ต่างกัน มีทัศนคติในด้านคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของตนแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ฌรงค์ จันทรา (2549) ได้ศึกษาผลกระทบของประสิทธิผลของการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรธานี พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโดยรวม ด้านข้อมูลย้อนกลับจากการสำรวจ ด้านการสร้างทีม ด้านการพัฒนาระหว่างกลุ่ม ด้านรื้อระบบ ด้านองค์การนวัตกรรม และด้านองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน และเช่นเดียวกับที่ Campbell และคณะ (1983) อ้างถึงใน พิณสุดา สิริธรงค์ศรี (2556) ได้นำเสนองานบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนไว้ว่า ต้องประกอบไปด้วย การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และกฎของโรงเรียน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์ และมาตรการที่นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน มีการจัดตั้งและประสานงานในองค์การเพื่อการนำนโยบาย แผนงาน โครงการไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่ทำให้บุคลากรเข้าใจระบบงาน มีการจัดหาแหล่งสนับสนุนทรัพยากร รวมถึงการบริหารทรัพยากรและงบประมาณให้เพียงพอและประสบผลสำเร็จและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และสร้างการยอมรับในการบริหารจัดการ เพื่อให้การบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้ประสบความสำเร็จ โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการบริหาร ในด้านนโยบายการบริหารของโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้ขับเคลื่อนไปพร้อมกันอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้ประสบความสำเร็จ โรงเรียนขนาดกลางควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยในแต่ละด้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

2. ควรศึกษาในโรงเรียนอื่น เช่น โรงเรียนเอกชน โรงเรียนลักษณะพิเศษ โรงเรียนประถมน โรงเรียนอนุบาล ซึ่งมีบริบทแตกต่างกัน เพื่อสร้างและค้นหาปัจจัย หรือรูปแบบที่หลากหลายต่อการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ อาจารย์พิเศษสาขาวิชานิเทศการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำ
ทางการศึกษา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นียมมาภา อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. อาจารย์เรณู ครุฑไทย รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
โรงเรียนบางบัวทอง



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย
รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/59- 4239

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวอัมพวรรณ สิริรักษ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียน
มัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จวีร์รัตน์ สุดรุ่ง
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รักษาการรองคณบดี

ปฏิบัติการแทนรักษารองคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565 ต่อ 6732



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/59- 4290

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมมาภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวอัมพวรรณ สิริรักษ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียน
มัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นาวินิตย์ สงคราม)

รักษาการรองคณบดี

ปฏิบัติการแทนรักษาการคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565 ต่อ 6732



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/59- 4291

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์เรณู คุรุชไทย รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนบางบัวทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวอัมพรพรรณ สิริรักษ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียน
มัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นาวินิตย์ สงคราม)

รักษาการรองคณบดี

ปฏิบัติการแทนรักษากการคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565 ต่อ 6732



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/59- **4367**

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

13 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวอัมพวรรณ สิริรักษ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในของโรงเรียน
มัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับโรงเรียนของท่าน ทั้งนี้
นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อ
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รักษาการแทนรองคณบดี

ปฏิบัติการแทนรักษาการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมากทั้งสามรอบ

| ที่ | ชื่อโรงเรียน | จังหวัด | ขนาด |
|-----|--|-------------|-----------|
| 1 | โรงเรียนรุ่งอรุณ | จ.กรุงเทพฯ | กลาง |
| 2 | โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร | จ.นครปฐม | กลาง |
| 3 | โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม | จ.นครปฐม | กลาง |
| 4 | โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | จ.ปัตตานี | กลาง |
| 5 | โรงเรียนขอนแก่นวิเทศศึกษา | จ.ขอนแก่น | กลาง |
| 6 | โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย | จ.ราชบุรี | กลาง |
| 7 | โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต | จ.กาญจนบุรี | กลาง |
| 8 | โรงเรียนจิตรลดา | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่ |
| 9 | โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่ |
| 10 | โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่ |
| 11 | โรงเรียนพิชญศึกษา | จ.นนทบุรี | ใหญ่ |
| 12 | โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสเซเวียร์ | จ.นนทบุรี | ใหญ่ |
| 13 | โรงเรียนสายปัญญารังสิต | จ.ปทุมธานี | ใหญ่ |
| 14 | โรงเรียนแย้มสอาดรังสิต | จ.ปทุมธานี | ใหญ่ |
| 15 | โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่ |
| 16 | โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร(ฝ่ายมัธยม) | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่ |
| 17 | โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน | จ.นครปฐม | ใหญ่ |
| 18 | โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ | จ.อุดรดิตถ์ | ใหญ่ |
| 19 | โรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่ | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 20 | โรงเรียนหอวัง | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 21 | โรงเรียนวัดราชโอรส | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 22 | โรงเรียนโยธินบูรณะ | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 23 | โรงเรียนโพธิสารพิทยากร | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 24 | โรงเรียนศึกษานารี | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 25 | โรงเรียนพระหฤทัยอโศก | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |

รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมากทั้งสามรอบ (ต่อ)

| ที่ | ชื่อโรงเรียน | จังหวัด | ขนาด |
|-----|--|---------------|-----------|
| 26 | โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 27 | โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 28 | โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 29 | โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 30 | โรงเรียนเทพศิรินทร์ | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 31 | โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 32 | โรงเรียนสตรีวิทยา | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 33 | โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 34 | โรงเรียนเบญจมราชาลัย | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 35 | โรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์ | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 36 | โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 37 | โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 38 | โรงเรียนสตรีวิทยา 2 | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 39 | โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 40 | โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 41 | โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 42 | โรงเรียนชลประทานวิทยา | จ.นนทบุรี | ใหญ่พิเศษ |
| 43 | โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี | จ.นนทบุรี | ใหญ่พิเศษ |
| 44 | โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการบางใหญ่ | จ.นนทบุรี | ใหญ่พิเศษ |
| 45 | โรงเรียนสตรีนนทบุรี | จ.นนทบุรี | ใหญ่พิเศษ |
| 46 | โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต | จ.ปทุมธานี | ใหญ่พิเศษ |
| 47 | โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว | จ.สมุทรปราการ | ใหญ่พิเศษ |
| 48 | โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ | จ.สมุทรปราการ | ใหญ่พิเศษ |
| 49 | โรงเรียนสตรีสมุทรปราการ | จ.สมุทรปราการ | ใหญ่พิเศษ |
| 50 | โรงเรียนเซนต์โยเซฟบางนา | จ.สมุทรปราการ | ใหญ่พิเศษ |
| 51 | โรงเรียนพระหฤทัยคอนเวนต์ | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 52 | โรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ | จ.สมุทรสาคร | ใหญ่พิเศษ |

รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมากทั้งสามรอบ (ต่อ)

| ที่ | ชื่อโรงเรียน | จังหวัด | ขนาด |
|-----|---|-------------------|-----------|
| 53 | โรงเรียนสิงห์บุรี | จ.สิงห์บุรี | ใหญ่พิเศษ |
| 54 | โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม | จ.อ่างทอง | ใหญ่พิเศษ |
| 55 | โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ | จ.พระนครศรีอยุธยา | ใหญ่พิเศษ |
| 56 | โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 57 | โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน | จ.กรุงเทพฯ | ใหญ่พิเศษ |
| 58 | โรงเรียนสตรีภูเก็ต | จ.ภูเก็ต | ใหญ่พิเศษ |
| 59 | โรงเรียนวิเชียรมาตุ | จ.ตรัง | ใหญ่พิเศษ |
| 60 | โรงเรียนสตรีทุ่งสง | จ.นครศรีธรรมราช | ใหญ่พิเศษ |
| 61 | โรงเรียนเบญจมราชูทิศ | จ.นครศรีธรรมราช | ใหญ่พิเศษ |
| 62 | โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา | จ.สงขลา | ใหญ่พิเศษ |
| 63 | โรงเรียนแสงทองวิทยา | จ.สงขลา | ใหญ่พิเศษ |
| 64 | โรงเรียนธิดานุเคราะห์ | จ.สงขลา | ใหญ่พิเศษ |
| 65 | โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย | จ.สงขลา | ใหญ่พิเศษ |
| 66 | โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณกุลกันยา | จ.สงขลา | ใหญ่พิเศษ |
| 67 | โรงเรียนสุราษฎร์ธานี | จ.สุราษฎร์ธานี | ใหญ่พิเศษ |
| 68 | โรงเรียนสตรีศึกษา | จ.ร้อยเอ็ด | ใหญ่พิเศษ |
| 69 | โรงเรียนสิรินธร | จ.สุรินทร์ | ใหญ่พิเศษ |
| 70 | โรงเรียนเซนต์แมรี อุดรธานี | จ.อุดรธานี | ใหญ่พิเศษ |
| 71 | โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล | จ.อุดรธานี | ใหญ่พิเศษ |
| 72 | โรงเรียนศรียานุสรณ์ | จ.จันทบุรี | ใหญ่พิเศษ |
| 73 | โรงเรียนดัดดรุณี | จ.ฉะเชิงเทรา | ใหญ่พิเศษ |
| 74 | โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ | จ.ฉะเชิงเทรา | ใหญ่พิเศษ |
| 75 | โรงเรียนชลกัลยานุกูล | จ.ชลบุรี | ใหญ่พิเศษ |
| 76 | โรงเรียนดาราสมุทร | จ.ชลบุรี | ใหญ่พิเศษ |
| 77 | โรงเรียนเซนต์ปอลคอนแวนต์ | จ.ชลบุรี | ใหญ่พิเศษ |

รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมากทั้งสามรอบ (ต่อ)

| ที่ | ชื่อโรงเรียน | จังหวัด | ขนาด |
|-----|--|-------------|-----------|
| 78 | โรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา | จ.ชลบุรี | ใหญ่พิเศษ |
| 79 | โรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" มหาวิทยาลัยบูรพา | จ.ชลบุรี | ใหญ่พิเศษ |
| 80 | โรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์ | จ.เชียงราย | ใหญ่พิเศษ |
| 81 | โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย | จ.เชียงใหม่ | ใหญ่พิเศษ |
| 82 | โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยม | จ.เชียงใหม่ | ใหญ่พิเศษ |
| 83 | โรงเรียนดาราวิทยาลัย | จ.เชียงใหม่ | ใหญ่พิเศษ |
| 84 | โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย | จ.เชียงใหม่ | ใหญ่พิเศษ |
| 85 | โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย | จ.เชียงใหม่ | ใหญ่พิเศษ |
| 86 | โรงเรียนวาริชเชียงใหม่ | จ.เชียงใหม่ | ใหญ่พิเศษ |
| 87 | โรงเรียนนครสวรรค์ | จ.นครสวรรค์ | ใหญ่พิเศษ |
| 88 | โรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาการ | จ.น่าน | ใหญ่พิเศษ |
| 89 | โรงเรียนสตรีศรีน่าน | จ.น่าน | ใหญ่พิเศษ |
| 90 | โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี | จ.พิษณุโลก | ใหญ่พิเศษ |
| 91 | โรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง | จ.ลำปาง | ใหญ่พิเศษ |
| 92 | โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย | จ.ลำปาง | ใหญ่พิเศษ |
| 93 | โรงเรียนสวนบุญโญปถัมภ์ | จ.ลำพูน | ใหญ่พิเศษ |
| 94 | โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี | จ.ราชบุรี | ใหญ่พิเศษ |

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายใน
ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก

AN ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVE OF IN-SCHOOL
SUPERVISION MANAGEMENT TO THE OPINION OF THE IN-SCHOOL SUPERVISION
BOARD IN SECONDARY SCHOOLS RESULTING ON THE EXTERNAL EVALUATION
AT A VERY GOOD LEVEL

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง

ผู้วิจัย

นางสาวอัมพรพรรณ สิริวิรักษ์

สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

**เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายใน
ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก**

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์และพัฒนาศาสตร์ ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ตอบแบบสอบถามของงานวิจัยนี้ คือ คณะกรรมการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน
3. แบบสอบถามมีจำนวน 6 หน้า แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก จำนวน 74 ข้อ
4. การตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านส่งแบบสอบถามคืนด้วยของผู้วิจัยได้แนบมาตามที่ตั้งปรากฏภายในวันที่ 25 มิถุนายน 2559 และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวอัมพวรรณ สิริรักษ์

13 มิถุนายน 2559

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. สถานภาพ คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน
 ผู้อำนวยการโรงเรียน
 รองผู้อำนวยการโรงเรียน
 หัวหน้างาน
 หัวหน้ากลุ่มสาระฯ
 ครูผู้นิเทศ
3. อายุ 1. ไม่เกิน 30 ปี 2. 31-40 ปี
 3. 41-50 ปี 4. มากกว่า 50 ปี
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 5-10 ปี
 3. 11-20 ปี 4. มากกว่า 20 ปี
5. ระดับการศึกษา 1.ปริญญาตรี 2. ปริญญาโท 3. ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าข้อรายการต่อไปนี้ในความคิดเห็นของท่านจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการนิเทศภายในมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นมากที่สุด

| | | |
|------------|---------|---|
| มากที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด |
| มาก | หมายถึง | ข้อความนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลมาก |
| ปานกลาง | หมายถึง | ข้อความนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลปานกลาง |
| น้อย | หมายถึง | ข้อความนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลน้อย |
| น้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด |

| ข้อที่ | ข้อรายการ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|--------|--|-----------|-----|---------|------|------------|
| | ปัจจัยด้านการบริหาร -นโยบายการบริหารของโรงเรียน | | | | | |
| 1. | การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารโรงเรียน | | | | | |
| 2. | การกำหนดยุทธศาสตร์ และเป้าหมายของการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน | | | | | |
| 3. | การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในชัดเจน | | | | | |
| 4. | มีมาตรการในการควบคุม กำกับ ติดตามการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 5. | ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของโครงการนิเทศภายใน | | | | | |
| 6. | การนำผลการนิเทศภายในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน | | | | | |
| | -การจัดโครงสร้างการบริหาร | | | | | |
| 7. | การจัดโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นลำดับขั้น | | | | | |
| 8. | การจัดโครงสร้างให้งานนิเทศภายในเป็นงานที่ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการ | | | | | |
| 9. | การจัดโครงสร้างให้งานนิเทศภายในเป็นงานที่ขึ้นตรงกับกลุ่มบริหารงานวิชาการ | | | | | |
| 10. | การจัดโครงสร้างให้งานนิเทศภายในของแต่ละกลุ่มงาน | | | | | |
| 11. | การจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน | | | | | |
| 12. | การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนเป็นระบบตามลำดับขั้นตอน | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อรายการ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|--------|---|-----------|-----|---------|------|------------|
| 13. | <u>ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</u> การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนา การจัดการนิเทศภายใน | | | | | |
| 14. | การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดเป้าหมาย ของความสำเร็จในการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียน | | | | | |
| 15. | การมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ และใช้การนิเทศ เป็นเครื่องมือบริหาร | | | | | |
| 16. | การจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อการ บรรลุวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในโรงเรียน | | | | | |
| 17. | การเป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารคน มอบหมาย งานให้ตรงกับความสามารถและลักษณะของงาน | | | | | |
| 18. | ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน <u>การศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศ</u> <u>ภายในโรงเรียน</u> การศึกษาสภาพปัจจุบันและหาความต้องการ จำเป็นด้วยวิธีการที่หลากหลาย | | | | | |
| 19. | การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อ ความสำเร็จของเป้าหมายในการจัดการนิเทศ ภายในโรงเรียน | | | | | |
| 20. | การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องการใช้ การนิเทศภายในในการแก้ปัญหา | | | | | |
| 21. | การวิเคราะห์ทางเลือกหรือกิจกรรม เพื่อ ดำเนินการให้การจัดการนิเทศภายในบรรลุ เป้าหมาย | | | | | |
| 22. | การจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมในการนิเทศ ภายในโรงเรียน | | | | | |
| 23. | <u>การวางแผนการนิเทศ</u> บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน การนิเทศภายในของโรงเรียน | | | | | |
| 24. | การจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศกำหนดไว้ แผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน | | | | | |
| 25. | การวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน | | | | | |
| 26. | การวางแผนการนิเทศในระดับโรงเรียน กลุ่มงาน และกลุ่มสาขาวิชา | | | | | |
| 27. | การวางแผนการนิเทศทำให้เกิดการประสานงาน และการร่วมมือของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |

| ข้อที่ | ชื่อรายการ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|--------|--|-----------|-----|---------|------|------------|
| 28. | การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสม | | | | | |
| 29. | การสร้างเครื่องมือการนิเทศเป็นไปตามหลักการที่ถูกต้อง | | | | | |
| 30. | การเลือกสื่อเครื่องมือนิเทศให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ | | | | | |
| 31. | การจัดทำเอกสารและคู่มือที่ใช้ในการนิเทศ | | | | | |
| 32. | การใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย | | | | | |
| 33. | การปฏิบัติการนิเทศ การดำเนินการนิเทศภายในเป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 34. | การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในที่เหมาะสมและต่อเนื่อง | | | | | |
| 35. | บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน | | | | | |
| 36. | การนิเทศผ่านสื่อช่องทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย | | | | | |
| 37. | การจัดระบบเครือข่ายการนิเทศระหว่างกลุ่มโรงเรียน | | | | | |
| 38. | การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ การรายงานผลการปฏิบัติงานระหว่างดำเนินการแก่ผู้รับผิดชอบหรือผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 39. | การรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน | | | | | |
| 40. | การสรุปผลและรายงานต่อผู้บริหารสถานศึกษาทราบอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 41. | นำข้อมูลจากการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 42. | บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน | | | | | |
| 43. | การติดตามการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 44. | ปัจจัยด้านบุคลากร ประสพการณ์การทำงาน ประสพการณ์การทำงานของบุคลากรมีผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน | | | | | |
| 45. | ประสพการณ์การสอนของครูมีผลต่อความสามารถในการสอน | | | | | |
| 46. | การแลกเปลี่ยนประสพการณ์การสอนระหว่างครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน | | | | | |

| ข้อที่ | ชื่อรายการ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|--------|---|-----------|-----|---------|------|------------|
| 47. | ประสบการณ์การสอนของครูมีผลต่อการจัดการนิเทศภายใน | | | | | |
| 48. | ประสบการณ์การสอนของครูมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศภายในโรงเรียน | | | | | |
| 49. | <u>การพัฒนาบุคลากร</u> การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ | | | | | |
| 50. | การสนับสนุนงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกในการสัมมนา ศึกษาดูงานและการประชุมเชิงปฏิบัติการ | | | | | |
| 51. | การเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอความรู้ที่ได้จากการไปอบรมและศึกษาดูงานมาขยายผลเพื่อนครู | | | | | |
| 52. | บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 53. | ครูตระหนักถึงความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง | | | | | |
| 54. | การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู | | | | | |
| 55. | <u>การเลือกสรรบุคลากร</u> การเลือกสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่มอบหมายในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน | | | | | |
| 56. | การกำหนดทักษะ ความสามารถ และความรู้เฉพาะด้านที่จำเป็นในการใช้ปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศภายในโรงเรียน | | | | | |
| 57. | การเลือกสรรบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในโรงเรียน | | | | | |
| 58. | การเลือกสรรบุคลากรที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม | | | | | |
| 59. | การเลือกสรรบุคลากรที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับและมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 60. | ปัจจัยด้านแรงจูงใจ <u>การสร้างขวัญและกำลังใจ</u> การยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ หรือให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 61. | การพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม | | | | | |
| 62. | การมอบหมายงานที่มีความชัดเจนและตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อรายการ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|--------|---|-----------|-----|---------|------|------------|
| 63. | การมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร | | | | | |
| 64. | ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม | | | | | |
| 65. | การเอาใจใส่ดูแล เอื้ออาทรในหมู่คณะครู | | | | | |
| 66. | การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน การได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงานจาก ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| 67. | บุคลากรยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 68. | การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม | | | | | |
| 69. | บุคลากรยอมรับความสามารถที่แตกต่างและ เชื่อมั่นว่าสามารถพัฒนาได้ | | | | | |
| 70. | การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การจัดการและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรให้เพียงพอต่อความ ต้องการ | | | | | |
| 71. | ครูได้มีโอกาสปฏิบัติงานตามความถนัด ความสามารถ และความสนใจ | | | | | |
| 72. | ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ อย่างเต็มที่ | | | | | |
| 73. | บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นมิตร มีความสุขกับการ ปฏิบัติงาน มีความสนิทสนมกัน ทำงานด้วยความพึง พอใจ มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 74. | ผู้บริหารเอาใจใส่การทำงานครู | | | | | |

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลตามความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยฉบับนี้เป็นอย่างยิ่ง

นางสาวอัมพรพรรณ สิริรักษ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

- Covey, S. (1989). *The seven habits of highly successful people*. Fireside/Simon & Schuster.
- Davis, K. (1972). *Human behavior at work: human relations and organizational behavior*.
- Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. New York: Harper& Row, Publishers.
- Erickson, C. W. (1968). *Administering Instructional Media Programs*.
- Ferner, J. D. (1980). *Successful time management*: John Wiley & Sons.
- Fox, R. S., & Boies, H. E. (1973). *School climate improvement: A challenge to the school administrator*: Phi Delta Kappa.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2010). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Harris, B. M. (1963). *Supervisory behavior in education*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Harris, B. M. (1985). *Supervisory behavior in education* (3 ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*: Prentice-Hall, Inc.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Jacobs, T. O., & Jaques, E. (1990). *Military Executive Leadership*. New Jersey: West Orange.
- Knezevich, S. J. (1969). *Administration of public education* (2 ed.). New York: Harper & Row.

- Lucio, W. H., & McNeil, J. D. (1979). *Supervision in thought and action* (3 ed.). London: McGraw-Hill Companies.
- Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on management: Inside our strange world of organizations*. New York: Simon and Schuster.
- Newman, W. H. (1963). *Administrative Action* (2 ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Sergiovanni, T. J. (1984). *Handbook for effective department leadership: concepts and practices in today's secondary schools*: Allyn & Bacon.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral leadership: Getting to the heart of school improvement*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1988). *Supervision: human perspectives*. New York: McGraw-Hill College.
- Wiles, J., & Bondi, J. (2004). *Supervision: A guide to practice* (6 ed.). New Jersey: Pearson Merrill Prentice-Hall.
- Wiles, K., & Lovell, J. T. (1967). *Supervision for better schools*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- กรวิรี เกษบรรจง. (2556). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพชรบุรี. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: ธารอักษร.
- กานต์ บุญศิริ และพจนารถ พรเจริญวิโรจน์. (2557). ภาวะผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 1.
- จรูณี แก้วเอี่ยม. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- จุฑามาส แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา. (2551). แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี. สงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สำนักวิจัยและพัฒนา.
- จุมพล หนิมพานิช. (2551). ผู้นำ อำนาจและการเมืองในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- จุไรรัตน์ สุตรุ่ง. (2550). การจัดการนิเทศภายในโรงเรียน: เอกสารคำสอน วิชา 2748617. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชานิเทศการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ซัด บุญมา. (2550). หลักการและแนวคิดในการนิเทศการศึกษายุคใหม่. ม.ป.ท.: ฝ่ายนิเทศก์งานบริหารและการจัดการหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8.
- ซัดสกร พิกุลทอง. (2557). ขั้นตอนการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา.
<http://pyo2.obec.go.th/nited/createpdf.php?mo=knowledge&id=11>
- ชาญณรงค์ ชาญรุ่งโรจน์. (2558). คุณภาพศิษย์เป้าหมายการประเมิน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีโน พับลิชชิ่ง แอนด์ แพคเกจจิ้ง จำกัด.
- ณรงค์ จันทรา. (2549). ผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐิดา แสนสิงห์. (2549). ทศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เนติกุลการพิมพ์จำกัด.
- ธีระ รุญเจริญ. (2549). สู่ความเป็นผู้นำสถานศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2551). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- นงเยาว์ สังข์มาลา. (2552). การจัดระบบกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียน เอกชนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- นพรัตน์ โพธิ์ศรีทอง. (2548). การศึกษาสภาพและปัญหาของระบบบริหารงานบุคคลของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต. รายงานการวิจัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- นิติธร ปิลวาสน์. (2557). การประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance in Education).
<http://taamkru.com/th>
- บรรหาญ บุญจันทร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปนัดดา วัฒน. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.

- ปัญญา อัครพุทธพงศ์. (2557). ปัจจัยทางสภาพภาพของครูที่ส่งผลต่อความต้องการรูปแบบการนิเทศการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- พรรณตรี โชคไพศาล. (2553). พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์และพัฒนาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พศิน แดงจวง. (2554). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ดวงกลมพัลลภ.
- พิณสุดา สิริธรงค์ศรี. (2557). การยกระดับครูไทยในศตวรรษที่ 21. Paper presented at the เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ “อภิวินัยการเรียนรู้ สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย”.
- พิณสุดา สิริธรงค์ศรี. (2556). รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. รายงานการวิจัย: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสารจำกัด.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณพิศา พฤษมาศ. (2553). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์และพัฒนาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วลัยพรรณ บุญมี. (2556). สหสัมพันธ์ค่านิยมค่านิยมของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎี กลยุทธ์ สู่การปฏิบัติ. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชร เทพพุทธานุการ. (2554). การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2549). ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิจิตร ศรีสอาน ทองอินทร์ วงศ์โสธร และเก็จกนก เอื้อวงศ์. (2557). นโยบาย การวางแผน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิไลวรรณ จันทิพย์. (2552). รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2554). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: บริษัททวีพรินท์ 1991 จำกัด.
- ศรุตพิงค์ ภูวพัชรวานนท์. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสาน สำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย. (2557). พฤติกรรมกรณินเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนใน เครื่องมือนิเทศะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศ การศึกษาและพัฒนาหลักสูตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชัย วงษ์นายะ และทวนทอง เขาว์กัรติพงศ์. (2555). การพัฒนากลยุทธ์การส่งเสริมการทำวิทยานิพนธ์ในระดับ บัณฑิตศึกษา. บทความวิจัย สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย. ขอบแก่น: หจก. โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- สมาน อัศวภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ. อุบลราชธานี: หจก.อุบลกิจ ออฟเซทการพิมพ์.
- สัมมา ธนินธ์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.
- สาธิต รื่นเริงใจ. (2549). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเองหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหาร และผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ.
- สำนักงานเขตพื้นที่ ก. ต., & การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. (2555). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). การบริหารโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2558). สมศ. เปิดรายชื่อ 10 จังหวัด คุณภาพพร้อมสถิติผลประเมินคุณภาพการศึกษาไทย. จุลสาร สมศ., 3(มิถุนายน-กรกฎาคม 2558).
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). รายงานผลการดำเนินงานรับนักเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2552. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง ประเทศไทย.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2552). มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุกัญญารัตน์ คงงาม. (2552). การพัฒนาโมเดลการปรับเปลี่ยนทัศนคติด้านการประกันคุณภาพของสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุนันทา เลานันท์. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.
- สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีปริญญาตรีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรี ปทุม.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2549). นิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวอัมพวรรณ สิริรักษ์ เกิดเมื่อวันที่ 19 เมษายน 2524 ที่จังหวัดเชียงใหม่ สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเอกการศึกษาพิเศษ วิชาโทจิตวิทยาการศึกษา และการแนะแนว จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เมื่อปีการศึกษา 2546 หลังจากจบการศึกษาได้เข้าปฏิบัติงานเป็นครูโรงเรียนดาราวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ หลังจากนั้น ปฏิบัติงานครุการศึกษาพิเศษประจำแอสปีโฮมคลินิก กรุงเทพมหานคร และปฏิบัติงานในตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนสุขฤทัย จังหวัดกรุงเทพมหานคร ต่อมาปฏิบัติงานตำแหน่ง ครูการศึกษาพิเศษประจำศูนย์เพื่อเด็กพิเศษแสงเหนือ กรุงเทพมหานคร และในปีการศึกษา 2557 เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิตศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย

