



การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาระดับปฐมวัยของผู้บริหาร  
โรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี



โดย  
นางสาวพรพรรณ รัฟลไกร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาระดับปฐมวัยของผู้บริหาร  
โรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

EDUCATIONAL SUPERVISION PERFORMANCE OF EARLY CHILDHOOD  
EDUCATION IN PREMPRACHA WATTANA SCHOOL NONTHABURI PROVINCE



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2020

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาระดับปฐมวัยของผู้บริหาร
	โรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี
โดย	พรพรรณ รัฟลไกร
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโท
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

---

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

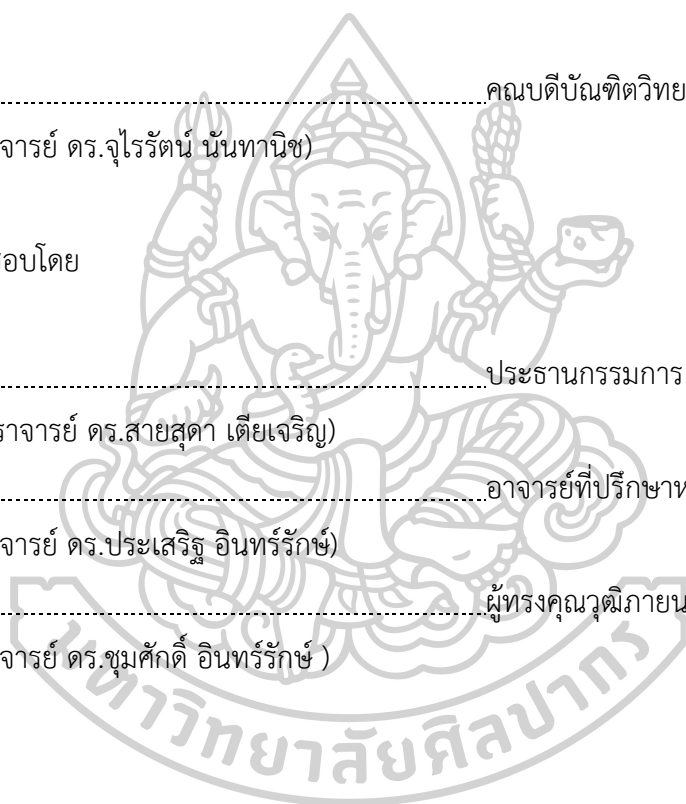
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ )



58252379 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทฉบับที่ ๓

คำสำคัญ : การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาระดับปฐมวัย

นางสาว พรพรรณ รั้วไพโร: การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียน  
เปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ  
อินทร์รักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาระดับปฐมวัยของ  
ผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี 2) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา  
ระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ประชากรในการวิจัย คือครูผู้สอน  
ระดับปฐมวัยของโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ  
แบบสอบถามความคิดเห็นตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอน และรอส กอร์ดอน (Glickman Gordon and  
Ross Gordon) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี โดย  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนา  
บุคคล และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การให้ความ  
ช่วยเหลือครูโดยตรง การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การพัฒนากลุ่ม และการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ
2. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา  
จังหวัดนนทบุรี 1) ผู้บริหารจะต้องจัดการนิเทศการเรียนการสอนของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและ  
สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู อีกทั้งให้บริการและคำปรึกษาแก่ครูผู้สอน 2) ผู้บริหารควรเปิด  
โอกาสให้ครูมีบทบาทในการเป็นผู้นำ ผู้ตาม และให้ครูได้คัดเลือกผู้นำตามความสามารถของแต่ละบุคคล  
เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) ผู้บริหารต้องให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ครู จัดหา  
วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้ในการจัดทำหลักสูตร 4) ผู้บริหารควรจัดให้มีการพาคูศศึกษาดูงาน เพื่อเป็น  
การเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน 5) ผู้บริหารต้องเป็นที่ปรึกษา และแนะนำในการ  
ทำวิจัย อีกทั้งยังควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยจากปัญหาที่พบเจอในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาชั้นเรียนโดยแท้จริง

58252379 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : Educational Supervision of Early Childhood

MISS PORNPHAN REEPOLKRAI : EDUCATIONAL SUPERVISION PERFORMANCE OF EARLY CHILDHOOD EDUCATION IN PREMPRACHA WATTANA SCHOOL NONTHABURI PROVINCE THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR PRASERT INTARAK, Ed.D.

The purposes of this study were to identify : 1) the educational supervision performance of early childhood education in Prempracha Wattana school, Nonthaburi Province, 2) the guideline for improving the educational supervision of early childhood level in Prempracha Wattana school, Nonthaburi Province. The population of this study were 21 early childhood teachers from Prempracha Wattana school ,Nonthaburi Province. The instrument for collecting the data was the opinionnaire based on Glickman, Gordon and Ross Gordon's concept. The statistics treatment for analysing the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis.

The findings of this study were as follows ;

1. The educational supervision of early childhood level in Prempracha Wattana school, Nonthaburi Province in overall was rated at high level. When considered in each aspect its found the all aspect were separate at a high level expected staff development was rated of highest level. For those aspects were ordered from the highest to lowest arithmetic mean as follows ; direct assistance, action research, group development and curriculum development respectively.

2. The guidelines for improving the educational supervision of early childhood level in Prempracha Wattana school, Nonthaburi Province were as follows ; 1) the school administrator should frequently supervise his teachers, support and service his teachers, 2) support his teachers to be a leader and follower, 3) provide the exports for advising in curriculum development, 4) provide the field trip to observe a good instruction in other school, and 5) support his teachers to make a research.

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ ประธานกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขการค้นคว้าอิสระให้ถูกต้อง สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ต่างๆเสมอมา

ขอขอบพระคุณ ดร.อภิรักษ์ ทรัพย์ธนมันน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา สำหรับ คำปรึกษาและแนะนำในการวิจัย รองผู้ช่วยผู้อำนวยการระดับปฐมวัย และครูผู้สอนระดับปฐมวัย โรงเรียนเปรมประชาวัฒนาทุกท่านที่อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษารุ่น 35/2 พี่เพื่อน น้อง ที่คอยเป็น กำลังใจ ตลอดจนครอบครัววัลไลโร ที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือจนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จ สมบูรณ์ด้วยดี

คุณประโยชน์และคุณความดีอันเนื่องมาจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ขอมอบแต่บิดา มารดา คุณครูอาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พรพรรณ วัลไลโร

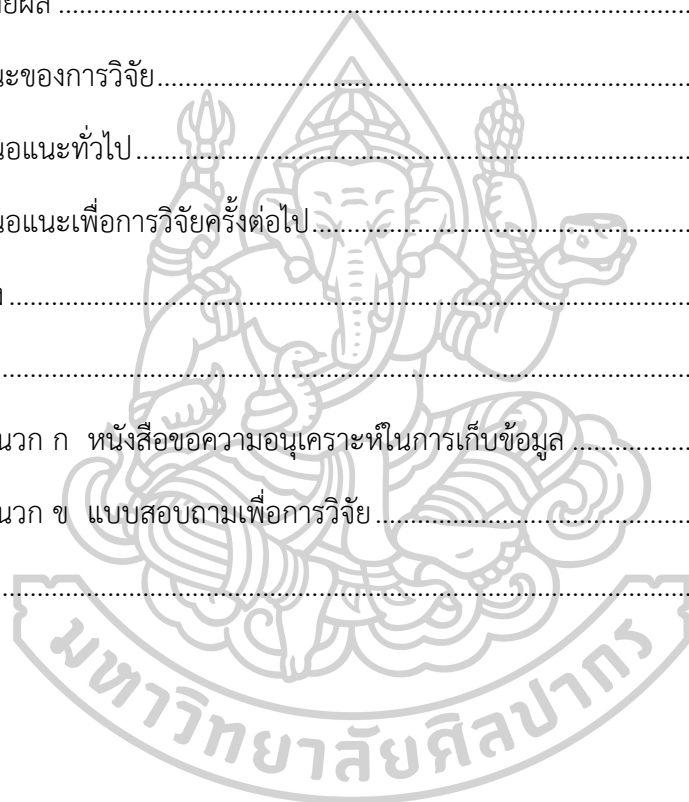
## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ข้อคำถามของการวิจัย.....	4
สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา.....	9
ความหมายของการนิเทศการศึกษา.....	9
ความหมายของการนิเทศภายใน.....	11
ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา.....	12
จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา.....	15



กิจกรรมการนิเทศการศึกษา.....	20
หลักการการนิเทศการศึกษา.....	22
กระบวนการการนิเทศการศึกษา.....	26
หลักการ แนวคิดทฤษฎี การนิเทศการศึกษา.....	30
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
งานวิจัยในประเทศ.....	40
งานวิจัยต่างประเทศ.....	45
สรุป.....	47
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	48
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	48
ระเบียบวิธีวิจัย.....	48
แผนแบบการวิจัย.....	49
ประชากร.....	49
ตัวแปรที่ศึกษา.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
วิธีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	52
สรุป.....	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชา พัฒนา จังหวัดนนทบุรี.....	56
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียน เปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 5 ด้าน.....	66
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ .....	68
สรุปผลการวิจัย.....	68
การอภิปรายผล .....	69
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	72
ข้อเสนอแนะทั่วไป .....	72
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	73
รายการอ้างอิง .....	74
ภาคผนวก.....	78
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล .....	79
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	81
ประวัติผู้เขียน.....	90



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ข้อมูลครูและบุคลากร .....	39
ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	55
ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัย ของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม .....	56
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของ ผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 1 การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง.....	57
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของ ผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 2 การพัฒนากลุ่ม.....	60
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหาร โรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 3 การพัฒนาหลักสูตร .....	62
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหาร โรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากร .....	64
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหาร โรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ.....	65

## สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	7
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตการวิจัย .....	8
แผนภูมิที่ 3 กระบวนการนิเทศการศึกษา.....	26



## บทที่ 1

### บทนำ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก และความเจริญทางเทคโนโลยีที่รุดหน้าไม่หยุดยั้ง มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศต่างๆทั่วโลกมากกว่าอดีตที่ผ่านมา ประเทศใดที่มีการเตรียมความพร้อมย่อมสามารถเผชิญและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงที ดังนั้นจึงพบว่าในเวลานี้และในอนาคตข้างหน้าประเทศต่างๆกำลังให้ความสำคัญต่อการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับประเทศชาติของตนอันที่จะสามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆของโลกได้ทันสถานการณ์ ซึ่งหากไม่หาทางนำไปสู่ความก้าวหน้านั้นก็อาจเจอกับวิกฤติซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม<sup>1</sup> การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้สังคมเจริญเติบโต การศึกษามีการพัฒนาไปไม่หยุดยั้ง สิ่งที่จะนำมาจัดกระทำกับการศึกษาย่อมต้องเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ปัจจุบันการบริหารการศึกษาต้องการมาตรฐานของความสามารถบางอย่าง มีการฝึกอบรมวิชาชีพ มีการจัดทำอย่างมีระบบ การบริหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นสัตว์สังคม สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่มีการรวมกันเป็นหมู่เหล่า มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนขนาดต่างๆ จากหมู่บ้านเป็นเมืองเป็นประเทศ การที่คนมาอยู่ร่วมกันย่อมต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน กลุ่มหรือสังคมจึงจำเป็นที่จะต้องมีการจัดระบบและระเบียบต่างๆร่วมกัน จึงก่อให้เกิดสถาบันสังคมและการบริหารขึ้น<sup>2</sup> สถาบันสังคมต่างๆจะดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่สมาชิกและเพื่อความเจริญของสังคมอย่างแท้จริงได้นั้นจำเป็นต้องจัดองค์การบริหารที่ดีและเหมาะสมกับลักษณะกิจการของตนและการบริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้สังคมเจริญก้าวหน้า การบริหารเป็นศิลปะของสถาบันในสังคมที่มีความจำเป็นจะต้องมีอยู่ในการดำเนินงานและเป็นคุณลักษณะของทุกสถาบัน ทั้งนี้เกิดจากการที่มนุษย์เป็นผู้กำหนดจุดเริ่มต้นในการดำเนินงานตามระบบที่วางไว้จนถึงจุดหมายปลายทางหรือความสำเร็จของงาน เมื่อเป็นเช่นนี้สังคมกับการบริหารจึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจแยกกันได้

<sup>1</sup> วิภาส ทองสุทธิ, *การบริหารจัดการที่ดี*. พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อินทภาษ, 2555), 1.

<sup>2</sup> กิติมา ปรีดีดีลล, *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. (กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์, 2551), 8.

## ความเป็นมาและความสำคัญ

การศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาคนประเทศให้มีความพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้คนในประเทศสามารถพัฒนาตนเองได้ จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีความรู้<sup>3</sup> การบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญและความจำเป็นยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการศึกษานอกจากจะเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนแล้ว ยังมีตัวประกอบอื่นที่มีผลต่อสะท้อนทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมา ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะต้องเผชิญการแก้ปัญหาเหล่านั้นตลอดเวลา<sup>4</sup>

ปัจจุบันงานในด้านการศึกษามีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงหลายประการ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ความรู้ในสาขาวิชาการต่างๆที่เพิ่มมากขึ้น แนวความคิดและแนวการเรียนการสอนใหม่ๆเพิ่มขึ้น จำนวนครูและผู้บริหารที่ยังไม่มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายของของการศึกษา<sup>5</sup> สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญ เพราะเป็นหน่วยงานที่จะปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดตามหลักสูตรที่วางไว้ ไม่ว่าจะเป็นด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สุขภาพอนามัย ความเป็นมนุษย์ที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีสุข<sup>6</sup> การนิเทศมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะช่วยให้ครูสอนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นักเรียนมีผลการเรียนที่ดีขึ้น โรงเรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น<sup>7</sup> ดังนั้นการนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการหนึ่งในสถานศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพการสอนของครูในสถานศึกษา โดยเน้นการร่วมมือกัน ความเป็นประชาธิปไตย และเน้นการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมทั้งพัฒนาครูให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้อย่างมี

<sup>3</sup> สุคนธ์ สิ้นธพานนท์, วรรัตน์ วรรณเสาศักดิ์ และพรณี สิ้นธพานนท์, **พัฒนาทักษะการคิดตามแนวปฏิรูปการศึกษา** (กรุงเทพฯ : เทคนิคพริ้นติ้ง, 2555), คำนำ.

<sup>4</sup> เยาวภา เดชะคุปต์, **การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย**. (กรุงเทพฯมมหานคร : เจ้าพระยาระบบการพิมพ์, ม.ป.ป.), 13.

<sup>5</sup> กิติมา ปรีดีดิถลก, **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. (กรุงเทพฯมมหานคร : อักษราพัฒนา, 2551), 8.

<sup>6</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ, 2545), 5.

<sup>7</sup> เยาวภา เดชะคุปต์, **การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย**. (กรุงเทพฯมมหานคร : เจ้าพระยาระบบการพิมพ์, ม.ป.ป.), 84.

ประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงต่อไป ผลจากวิจัยครั้งนี้สามารถที่จะนำข้อค้นพบไปใช้สำหรับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษาและเขตพื้นที่ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### ปัญหาของการวิจัย

การนิเทศการศึกษาในโรงเรียนเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องดำเนินการ เพราะเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป สภาพแวดล้อมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานย่อมเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยเฉพาะระบบการศึกษาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานจึงมีความจำเป็นอย่างมากในการทำงานให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้นจึงเป็นภาระความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารหน่วยงานนั้น ผู้บริหารจึงสามารถใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาหรือความต้องการได้<sup>8</sup>

เนื่องจากโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ได้มีการนำผู้มีความรู้ทางด้านการสอนในระดับปฐมวัยเข้ามาเป็นผู้นิเทศแก่ครูปฐมวัยในโรงเรียนเพื่อความต้องการในการพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการศึกษารายงานการประชุมประจำเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่ผ่านมาของโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี เรื่องการนิเทศการศึกษาในระดับปฐมวัย พบว่าในภาพรวมการสอนของครูยังไม่มีเพิ่มเติมศักยภาพของนักเรียนเต็มที่ การใช้สื่อต่างๆของครูยังไม่หลากหลาย คุณครูควรเพิ่มเทคนิควิธีการสอนให้มากยิ่งขึ้น จัดบรรยากาศในห้องเรียนให้น่าสนใจ ควรมีการจัดบันทึกการสอน และผลการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อเป็นการสรุปผลการสอน อีกทั้งการไม่เข้าใจแผนการสอน หลักสูตรการสอนของครู<sup>9</sup> ซึ่งสอดคล้องกับผู้บริหารฝ่ายวิชาการที่เล็งเห็นปัญหาในเรื่องการนิเทศ ที่ครูบางท่านยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ การนิเทศจึงยังไม่ดีเท่าที่ควร ควรมีการปรับปรุงเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้ในครั้งต่อไป<sup>10</sup>

<sup>8</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2, แบบประเมินตนเอง ศึกษานิเทศก์ โครงการการจัดการเรียนร่วม (นครปฐม : ฝ่ายธุรการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2, 2551), 9.

<sup>9</sup> โรงเรียนเปรมประชาวัฒนา, รายงานการประชุมฝ่ายอนุบาลประจำเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561 (นนทบุรี : ฝ่ายวิชาการ, 2561).

<sup>10</sup> โรงเรียนเปรมประชาวัฒนา, รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ประจำเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 (นนทบุรี : ฝ่ายวิชาการ, 2561).

จากการสัมภาษณ์ครูในระดับปฐมวัยของโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จำนวน 10 คน สามารถสรุปถึงปัญหาที่เกี่ยวกับการนิเทศการสอนได้ ดังนี้ เมื่อทางโรงเรียนได้ปรับให้มีการนำผู้มีความรู้ด้านการสอนปฐมวัยเข้ามานิเทศการสอนของครูในโรงเรียนนั้น ยังพบว่าเวลาระหว่างผู้มานิเทศและครูไม่ตรงกัน ทำให้การนิเทศไม่เป็นระบบต่อเนื่อง การสื่อสารระหว่างตัวผู้มานิเทศและครูไม่ตรงกัน<sup>11</sup>

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาของครูโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี

### ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามเพื่อการศึกษาหาแนวทางเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี เป็นอย่างไร

### สมมุติฐานของการวิจัย

1. การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี เป็นพหุแนวทาง

<sup>11</sup> สัมภาษณ์, ครูผู้สอนระดับปฐมวัยโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี, 28 กันยายน 2561.



## ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีเชิงระบบ (System analysis) ตามรูปแบบแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มาใช้เป็นขอบข่ายของการวิจัย ประกอบด้วย ระบบย่อยในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะยอมรับตัวป้อน (Inputs) มีกระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation process) ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงตัวป้อนเป็นผลผลิต (outputs) ที่มีความสัมพันธ์กันกับสภาพแวดล้อม (environment) ทั้งภายในและภายนอก และจะให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อมาปรับปรุงและพัฒนา<sup>12</sup> ซึ่งการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตัวป้อน (inputs) ที่สำคัญคือ การจัดการศึกษา บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และอื่นๆ ที่จะผ่านเข้าสู่กระบวนการการเปลี่ยนแปลง (transformation process) คือ การบริหาร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ เพื่อส่งผลให้ผลผลิต (outputs) ของโรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีผลกระทบต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (environment) ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อม สภาพสังคม นำข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพมากขึ้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา นักวิชาการไทยได้กล่าวไว้ ดังนี้ สัจด์ อุทราภรณ์ ได้กล่าวถึงกระบวนการการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning-P) 2) การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (Informing-I) 3) การดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ (Doing-D) 4) การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ (Reinforcing-R) และ 5) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E)<sup>13</sup> กลิคแมน กอร์ดอน และ รอส กอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross Gordon) กำหนดการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistanse) 2) การพัฒนากลุ่ม (Group Development) 3) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) 4) การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) และ

<sup>12</sup> Fred C. Lunenburg. And Allan C. Ornstien, **Educational Administration: Concepts and ractices**,6<sup>th</sup> ed.(CA : Wadsworth Cengage L).

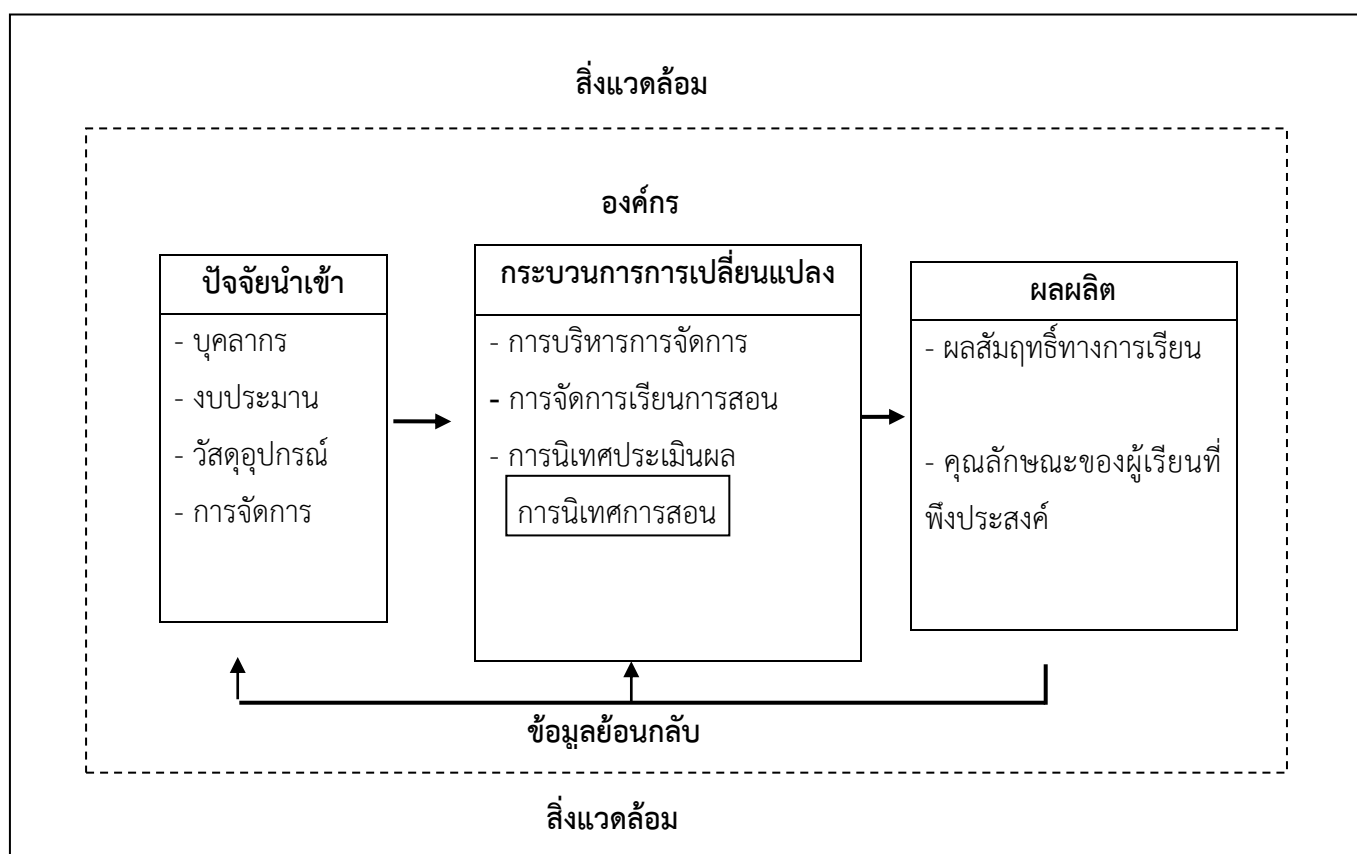
<sup>13</sup> หน่วยงานนิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, **เอกสารแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2556), 12-13.

5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Reserch)<sup>14</sup> วิชา เล่าเรียนดี ได้เสนอแนวทางการนิเทศการศึกษาไว้ 1) วางแผนร่วมกันระหว่างผู้ทีนิเทศและผู้ได้รับการนิเทศ 2) เลือกประเด็น เรื่องที่น่าสนใจที่จะปรับปรุงและพัฒนา 3) นำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารของโรงเรียนให้รับทราบเพื่ออนุมัติการดำเนินงาน 4) ให้ความรู้ หาความรู้จากเอกสารต่างๆ จัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสอนในชั้นเรียน 5) จัดทำแผนการนิเทศ กำหนดเวลา วัน ที่จะสังเกตการสอน 6) ดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศ 7) สรุปและประเมินผลการนิเทศ เพื่อปรับปรุงและพัฒนารายงานผลสำเร็จ<sup>15</sup> ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1



<sup>14</sup> Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon, Javita M. Ross Gordon, **Supervision of Instruction : A Developmental Approach**, 3<sup>rd</sup> ed. (Boston: Allyn and Bacon, 1995), 8.

<sup>15</sup> สงัด อุทรานนท์, อ้างถึงใน วิชา เล่าเรียนดี, **นิเทศการสอน**, พิมพ์ครั้งที่ 9 (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 24.



### แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan V. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practice**, 6<sup>th</sup> ed. (CA : Wadsworth Publishing, 2007), 31-33.

: Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon, Javita M. Ross Gordon, **Supervision of Instruction : A Developmental Approach**, 3<sup>rd</sup> ed. (Boston: Allyn and Bacon, 1995), 8.

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี โดยได้นำแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอนและรอส กอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross Gordon) ได้กำหนดการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาไว้ 5 ด้าน คือ 1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistanse) 2. การพัฒนากลุ่ม (Group Development) 3. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) 4. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) และ 5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ดังในแผนภูมิที่ 2

การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัย
1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistanse) 2. การพัฒนากลุ่ม (Group Development) 3. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) 4. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) 5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)



## แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตการวิจัย

ที่มา : Carl D. Glickman Stephen P. Gordon, Javita M. Ross Gordon, **Supervision of Instructional : A Devolopmental Approach**, 3<sup>rd</sup> ed. (Boston : Allyn and Bacon, 1995), 8.

## นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย ดังนี้

**การปฏิบัติงานนิเทศ** หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในงานที่เป็นภารกิจของการนิเทศ 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูได้มีการสอนที่ดีขึ้น

**ระดับปฐมวัย** หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กอายุระหว่าง 2ปี จนถึง 6ปี

**โรงเรียนเปรมประชาวัฒนา** หมายถึง สถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยถึงประถมศึกษาปีที่ 6

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน นิเทศการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้า เอกสาร ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและสาระสำคัญต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ 1) การปฏิบัติงานนิเทศ การศึกษา 2) ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี และ 3) งานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา

##### ความหมายของการนิเทศการศึกษา

มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้กว้างขวางและแตกต่างกันหลายทฤษฎี ดังนี้ สเปียร์ (Spears) ให้คำจำกัดความของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็น กระบวนการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการสอนของครู โดยการทำงานร่วมกับบุคคลที่ เกี่ยวข้อง การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการการกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าของครูผู้สอน และ มุ่งหวังที่จะช่วยเหลือครู เพื่อให้ครูได้ช่วยตนเองได้ การนิเทศการศึกษาเป็นโครงการปรับปรุง กระบวนการเรียนการสอนอย่างหนึ่ง<sup>16</sup> เบอร์ตัน และเบิร์คเนอร์ (Burton and Brueckner) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือบริการทางเทคนิคของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจัดไว้เพื่อศึกษาและปรับปรุงสถานะ ต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือขององค์ประกอบทุกๆด้าน ซึ่งมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าและ พัฒนาการของเด็ก<sup>17</sup> อีลสบรี (Elsbree) เชื่อว่า การนิเทศการศึกษา คือกระบวนการปรับปรุงการ เรียนการสอนให้ดีขึ้น<sup>18</sup> บรีค และ โจเซฟ จัสแมน (T.H. Briggs and Joseph Justman) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาคือการร่วมมือกัน การกระตุ้นและการชี้แนะต่อความเจริญเติบโตของครู เพื่อให้ ครูเกิดพลังที่จะกระตุ้นและชี้แนะเด็กนักเรียนทุกคน โดยผ่านการใช้สติปัญญาของตนโดยให้นักเรียน

<sup>16</sup> Harold Spears. **Improving the Supervision of instruction** (New York : Prentice-Hall), 1967.

<sup>17</sup> Burton, William H. and Leo J. Brueckner. **Improving Instruction through Supervision** (New York : Macmillan), 1982.

<sup>18</sup> Willard S. Elsbree, Harold J. McNally and Richard Wynn. **Elementary School Administration and Supervision** (New York : American Book Company), 1967.

เข้าร่วมในกิจกรรมทั้งหลายอย่างเฉลียวฉลาดในสังคมที่อาศัยอยู่<sup>19</sup> กู๊ด (Carter V. Good) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นความพยายามของผู้ที่มีหน้าที่นิเทศที่จะช่วยให้คำแนะนำแก่ครูหรือผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านอาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู<sup>20</sup> นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาไทยที่ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้หลายประการ ดังนี้ นริศรา อุปกรณ์ศิริการ กล่าวว่า การนิเทศการสอนเป็นความร่วมมือ การประสานงานของบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาเพื่อที่จะปรับปรุงคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของครู ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>21</sup> ชาญชัย อาจินสมาจาร ได้ให้คำจำกัดความของการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวของเขาเองและสภาพการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาที่พึงประสงค์<sup>22</sup> วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานและความร่วมมือของผู้นิเทศและผู้ได้รับการนิเทศ เพื่อประสิทธิภาพอันสูงสุดในการเรียนการสอนของนักเรียน<sup>23</sup> นิพนธ์ ไทยพานิช ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามของบุคลากรทางการศึกษาที่จัดกิจกรรมและให้บริการกับผู้บริหารและครูในทางตรงและทางอ้อมเพื่อที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียน<sup>24</sup> ยงค์ วัชชวัลคุ กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทางวิชาการที่ช่วยส่งเสริมให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาของชาติอย่าง

<sup>19</sup> T.H. Briggs and Joseph Justman, **Improving Instruction Through Supervisor**, (New York : Macmillan, 1965), 3.

<sup>20</sup> Good, Carter V, **Dictionary for Education**, (New York : McGraw-Hill, 1973), 84.

<sup>21</sup> นริศรา อุปกรณ์ศิริกานต์, “การรับรู้ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12” (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552), ถ่ายเอกสาร.

<sup>22</sup> ชาญชัย อาจินสมาจาร, **การนิเทศการศึกษา** (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด จงเจริญการพิมพ์, 2553), 5.

<sup>23</sup> วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, **หลักการนิเทศการศึกษา** (กรุงเทพฯ : อาร์ตกราฟฟิค, 2552), 4.

<sup>24</sup> นิพนธ์ ไทยพานิช, **การนิเทศแบบคลินิก** (กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์น, 2552), 17.

มีประสิทธิภาพ<sup>25</sup> สงัด อุทรานันท์ ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน<sup>26</sup> ชารี มณีศรี กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือความพยายามอย่างหนึ่งในหลายๆอย่าง ที่สามารถช่วยส่งเสริมให้การศึกษามีคุณภาพทางด้านการเรียนการสอน<sup>27</sup> วัชรา เล่าเรียนดี ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศและผู้ได้รับการนิเทศหรือระหว่างเพื่อนครู เพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ<sup>28</sup> บันลือ พลฤกษ์วัน ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษา คือการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งโดยผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญการ ซึ่งครูทั่วไปจะสอนวิชานั้นๆได้ไม่ดี เป็นเพราะไม่ถนัดหรือไม่เคยได้รับการฝึกฝนจากสถาบันฝึกหัดครูมาก่อน<sup>29</sup>

ดังนั้นอาจกล่าวโดยสรุปว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการการชี้แนะและแนะนำแนวทาง ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือต่อการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ

#### ความหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการนิเทศภายใน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการภายในโรงเรียน โดยบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทในการนิเทศ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ทำงานร่วมกับครูผู้สอนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

<sup>25</sup> ยงค์ วัชวัลลค์, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ : ชัยศิริ, 2552), 2.

<sup>26</sup> สงัด อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3) (กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2552), 12.

<sup>27</sup> ชารี มณีศรี, การนิเทศการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2552), 19.

<sup>28</sup> วัชรา เล่าเรียนดี, เทคนิคและทักษะการนิเทศการสอน (นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทาเขตพระราชวังสนามจันทร์, 2558), 5.

<sup>29</sup> บันลือ พลฤกษ์วัน, การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ : สตรีเนติศึกษา, 2553), 12.

เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่วางไว้<sup>30</sup> กิติมา ปรีดีติลล กกล่าวว่า การนิเทศภายใน เป็นการนิเทศของบุคลากรในโรงเรียนเอง ผู้นิเทศอาจได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดสาระ หรือหัวหน้าฝ่ายต่างๆ การนิเทศภายในจะเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดนั้น ต้องทำอย่างมีขั้นตอนและกระบวนการ เมื่อนิเทศแล้วจะต้องได้ผลตามจุดมุ่งหมายของการนิเทศ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจของการนิเทศ 4 ประการ คือ พัฒนาคคน พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญและกำลังใจ<sup>31</sup> ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนอาจรวมถึงกระบวนการที่จะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยการทำงานร่วมกับครูและนักเรียน เป็นกระบวนการกระตุ้นและช่วยเหลือครูให้รู้จักช่วยตนเองเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน<sup>32</sup>

จากความหมายข้างต้นของการนิเทศภายในจึงสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานทางการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียนร่วมมือกันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดีการเรียนของนักเรียน อีกทั้งเพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียนทุกด้าน รวมไปถึงเป็นการพัฒนาความหน้าของครูอีกทางหนึ่งด้วย

### ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศศึกษามีความสำคัญต่อระบบการศึกษาและระบบโรงเรียนเป็นอย่างมาก ซึ่งได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญ

ผกา แสงสุวรรณ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษาเอาไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. การนิเทศศึกษามีความสำคัญต่อระบบการศึกษา ดังนี้

1.1 การจัดการศึกษาจึงเป็นตัวสอดคล้องกับสภาพสังคม เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงการศึกษาก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้วย ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรการศึกษาให้มีเนื้อหาสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพสังคม

1.2 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีอย่างไม่หยุดยั้ง แนวคิดเรื่องการเรียนการสอนมีการพัฒนา ตลอดจนมีการคิดค้นแนวทางใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ผู้บริหารและผู้นิเทศต้องมีความรอบรู้ในเรื่องเหล่านี้ เพื่อจะได้ช่วยเหลือเพื่อแพร่แนวคิดใหม่ๆ ให้ครูผู้สอนได้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ

<sup>30</sup> วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, **หลักการนิเทศการศึกษา** (กรุงเทพฯ : อาร์ตกราฟฟิก, 2552), 12.

<sup>31</sup> กิติมา ปรีดีติลล, **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น** (กรุงเทพฯ : อักษรา, 2552), 306.

<sup>32</sup> ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, **การบริหารงานวิชาการ**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2552), 3.



1.3 การนิเทศช่วยให้เกิดมาตรฐานการศึกษา เพราะเป็นระบบควบคุมดูแลระบบ การศึกษาและการเรียนการสอนในโรงเรียน เมื่อพบข้อบกพร่องก็มีการช่วยเหลือแนะนำ แก้ปัญหา หรืออุปสรรคต่างๆ จนได้มาตรฐานตามที่ต้องการ

## 2. การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อระบบโรงเรียน ดังนี้

2.1 การศึกษายังมีความไม่พร้อมในด้านบุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึง กระบวนการศึกษาทั้งหมด การนิเทศจะช่วยให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น สิ่งที่ดีอยู่แล้วการนิเทศจะช่วย พัฒนาขึ้นให้ดีกว่าเดิมเสมอ

2.2 ครูผู้สอนยังขาดเทคนิคในการถ่ายทอดวิชาและการเป็นผู้นำ จึงต้องมีการ แนะนำช่วยเหลือด้วยการนิเทศ

2.3 การศึกษายังไม่พร้อมที่จะบริการและอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียน การสอน จะต้องมีการนิเทศเพื่อให้การศึกษามีความพร้อมในเรื่องดังกล่าว

2.4 นักเรียนมีปัญหาในการเรียน จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือแนะนำ

2.5 มีกิจกรรมหรือนวัตกรรมทางการศึกษาเกิดขึ้นอยู่เสมอ จำต้องมีหน่วยงาน ทางด้านนิเทศคอยติดตามความก้าวหน้าดังกล่าว และนำเสนอหรือเผยแพร่แก่บุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรต่อไป

2.6 มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ทั้งระดับประถมและมัธยม ต้องเร่งรัดการ ดำเนินงานตามแนวหลักสูตรใหม่ทำให้ต้องใช้การนิเทศเข้ามาช่วยในการชี้แจง ทำความเข้าใจ ตลอดจนเสนอแนวทางในการดำเนินงาน

การนิเทศมีความสำคัญต่อการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นปัจจัยช่วยแนะนำหรือชี้แนะในการ ดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าการนิเทศมีความหมายใกล้เคียงกับการบริหารมาก แต่อย่างไรก็ตามการ นิเทศก็มีใช้การบริหารโดยตรง<sup>33</sup>

ชาญชัย อาจิณสมจาร ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษา ในปัจจุบันการ นิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อกระบวนการเรียนการสอนมากดังนี้

1. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยากจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ เพื่อเป็น การให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างๆ

<sup>33</sup> ผกา แสงสุวรรณ, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น (กรุงเทพฯ : คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ม.ป.ป.), 73-75.

2. การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตามแต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง

3. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน

4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ<sup>34</sup>

หวน พินธุพันธ์ ได้กล่าวถึง ความสำคัญในการนิเทศการศึกษาไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียน เพราะถ้าหากไม่มีการนิเทศแล้ว ครูที่สอนอาจจะเอาแบบอย่างที่ไม่ถูกต้องจากครูคนอื่น

2. ครูควรได้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาความเจริญทางด้าน การเรียนการสอนและทางวิชาการ ถ้าครูไม่ได้รับการนิเทศอาจแสดงออกในทางที่ผิด เช่น มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ มีการขัดแย้งหรือมีทัศนคติแบบเสรีนิยมในการทำงาน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจำแนกความต้องการของครูแต่ละคน และวางแผนเพื่อดำเนินการพัฒนาให้ไปสู่เป้าประสงค์ในสิ่งที่ถูกต้อง

3. โรงเรียนต้องมีการนิเทศ เพราะโครงการที่ประกอบไปด้วยข้อมูลจากการนิเทศจะสามารถช่วยในการจำแนกคุณภาพของครู และความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน นอกจากนี้หลักฐานและข้อมูลต่างๆยังสามารถช่วยในการตัดสินใจปัญหาบางอย่างของทางโรงเรียนได้

4. การนิเทศสามารถกระตุ้นแนะนำทางความคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียนได้ โดยเฉพาะในกรณีที่น่าเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ตลอดจนการวิจัยมาใช้ เป็นการช่วยเก็บข้อมูลในการนิเทศการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความน่าเชื่อถือ

5. โรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องอบรมครู โดยการกระทำต่อเนื่องกันไป เพราะไม่มีหลักประกันได้ว่า ครูที่ผ่านการฝึกหัดมาแล้ว จะเป็นครูที่มีคุณภาพดีตลอดไปโดยไม่ต้องมีการนิเทศ เพราะความก้าวหน้าทางวิทยาการเพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆ

6. เพื่อเป็นการช่วยให้ครูได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา

7. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู และก่อให้เกิดความรู้สึกลดอดภัยในการทำงาน เพื่อที่จะได้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ให้บรรลุจุดหมายเดียวกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพครูที่ตนเองกำลังปฏิบัติอยู่<sup>35</sup>

<sup>34</sup> ชาลชัย อาจิสมาจารย์, **การนิเทศการศึกษา** (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด จงเจริญการพิมพ์, 2553), 5.

<sup>35</sup> หวน พินธุพันธ์, **การบริหารโรงเรียน** (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2552), 154.

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความสำคัญของการนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อชี้แนะ แนะนำ ปรับปรุงการสอนของครูให้พัฒนาไปตามสังคมปัจจุบัน เนื่องจากสังคมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเรียนการสอนจึงจำเป็นต้องมีการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาตามไปด้วย

### จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยให้ครูมีการสอนที่ดีขึ้น ช่วยให้เด็กเรียนดีขึ้น และปรับปรุงพัฒนาให้โรงเรียนมีคุณภาพดีขึ้น การนิเทศการศึกษามีความละเอียดและซับซ้อนมากกว่าการนิเทศในอาชีพอื่น เพราะการพัฒนาคนเป็นงานที่ต้องอาศัยเวลา วิธีการ ยิ่งบุคคลที่จะพัฒนาเป็นเด็กงานนิเทศยิ่งเป็นสิ่งที่ละเอียดและซับซ้อนมากขึ้น มีผู้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาเอาไว้หลายประการ ดังนี้

บริกส์และจัสท์แมน (Briggs and Justman) ได้สรุปความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ (Professional Leadership) ได้แก่
  - 1.1 การประชุมต่างๆ
  - 1.2 การจัดอบรม
  - 1.3 การไปเยี่ยมชมศูนย์ทดลองต่าง
  - 1.4 การจัดกิจกรรมต่างๆให้แก่ครู ได้มีโอกาสพบปะสร้างสรรค์ในด้านวิชาการ
  - 1.5 ทำการทดลองหลักสูตร หนังสือเรียน และวิธีสอน
  - 1.6 ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการศึกษา
2. เพื่อการส่งเสริมความเจริญงอกงามของครู (Aid Teacher's Growth) ได้แก่
  - 2.1 ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
  - 2.2 ส่งเสริมการทดลองกิจกรรมต่างๆที่ครูสนใจ
  - 2.3 เปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสมาคมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ
  - 2.4 ส่งเสริมให้ครูที่มีความสามารถพิเศษในด้านใดด้านหนึ่ง
  - 2.5 ส่งเสริมให้ครูได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ในการศึกษาหรืองานที่สนใจ
  - 2.6 ส่งเสริมให้ครูสนใจในกิจกรรมต่างๆของสมาคมอาชีพครูในประเทศหรือต่างประเทศ
3. เพื่อการปรับปรุงการสอนของครูให้ดีขึ้น (Improvement of Teaching) ได้แก่
  - 3.1 การพิจารณาคัดเลือกครูที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพเข้ามาทำงาน
  - 3.2 การจัดงานและมอบงานที่ถูกและตรงกับความสามารถครู

- 3.3 ให้มีโอกาสดึงดูดการมีส่วนร่วม
  - 3.4 เปิดประชุม อบรม เพื่อศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการสอน
  - 3.5 ทำการสาธิตการสอนที่ดีแก่ครู
  - 3.6 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนครูและสังเกตการณ์สอนระหว่างโรงเรียน
  4. เพื่อการส่งเสริมและแนะนำครู ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและประชาคม (Guiding Staff and Community Relations) ได้แก่
    - 4.1 ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และประชาชนในสังคม
    - 4.2 ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆในชุมชน
    - 4.3 ส่งเสริมให้มีสมาคมผู้ปกครองขึ้นในโรงเรียน
    - 4.4 ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือระหว่างครูและผู้ปกครองในการแก้ปัญหาต่างๆทางการศึกษา
    - 4.5 ส่งเสริมให้ประชาชนสนใจในกิจกรรมของโรงเรียน
    - 4.6 จัดทำโรงเรียนให้เป็นศูนย์ของชุมชน
    - 4.7 ส่งเสริมให้ครูรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในกานาชุมชนนั้นๆ<sup>36</sup>
- ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา พ.ศ. 2519 ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับความมุ่งหมายของงานนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้
1. เพื่อให้ครูดำเนินการสอนตามหลักสูตรและให้ได้ผลตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
  2. เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการจัดการศึกษา ทำให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้เพื่อให้เกิดผลดีต่อการศึกษาของนักเรียน
  3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น
  4. เพื่อรักษา พิจารณา ส่งเสริม ควบคุม คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ
  5. เพื่อให้ความช่วยเหลือและประสานงานในทางวิชาการแก่แรมเจ้าสังกัด กระทรวงและสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนงานขององค์การระหว่างประเทศ<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Briggs, Thomas and Joseph Justman, **Improving Instruction through Supervision** (New York : Mcmillam, 1952).

<sup>37</sup> เยาวพา เดชะคุปต์, **การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย** (กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาระบบการพิมพ์, 2552), 89.

ยง วัชวัลค์ ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายสำคัญของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูได้มองเห็นและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษา และหน้าที่ของโรงเรียนที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์
2. เพื่อช่วยให้ครูได้มองเห็นปัญหาและความต้องการของเด็ก รวมทั้งการจัดสนองความต้องการของเด็ก
3. เพื่อช่วยสร้างกำลังใจของคณะครูให้อยู่ในสภาพที่ดีและเข้มแข็ง ร่วมปฏิบัติงานเป็นคณะด้วยกำลังสติปัญญาเพื่อบรรลุจุดหมายเดียวกัน
4. เพื่อช่วยสร้างความเป็นผู้นำที่ดีตามวิถีทางแบบประชาธิปไตย
5. เพื่อพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครูแต่ละคน และยังช่วยปรับปรุงส่งเสริมครูให้สามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
6. เพื่อช่วยให้ครูได้พัฒนาความสามารถของตนในการสอน
7. เพื่อช่วยประเมินผลงานของครูโดยดูจากความเติบโตของเด็ก
8. เพื่อช่วยให้ครูใหม่ได้เข้าใจโรงเรียน งานของโรงเรียน และงานอาชีพครู
9. เพื่อช่วยให้ครูทราบถึงปัญหาในการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน และยังช่วยให้ครูวางแผนเพื่อแก้ปัญหาให้เหมาะสมอีกด้วย
10. เพื่อช่วยประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้ทราบ เข้าใจโครงการของโรงเรียน เพื่อหาความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือ
11. เพื่อประสานงานกับผู้บริหารการศึกษาที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งโรงเรียนไม่อาจกระทำได้ตามลำพัง
12. เพื่อช่วยให้ครูได้ใช้เวลาและความสามารถไปในทางที่เป็นประโยชน์<sup>38</sup>

สังัด อุทรานันท์ ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาคน การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดี
2. เพื่อพัฒนางาน การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่นักเรียน เป็นผลผลิตมาจากการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการนิเทศที่จัดขึ้นจึงมีจุดหมายที่จะพัฒนาการสอนนั่นเอง
3. เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ การสร้างประสานสัมพันธ์นั้นเป็นผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำ-ผู้ตาม ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำภายใต้การถูกบีบบังคับ และคอยตรวจตราหรือคอยจับผิด

<sup>38</sup> ยง วัชวัลค์ การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ : บัณฑิตไทย, 2552),4-15.

4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นจุดหมายที่สำคัญมากอีกประการหนึ่งของการนิเทศ เพราะขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลตั้งใจทำงาน ซึ่งหากการนิเทศไม่ได้ทำการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว งานนิเทศย่อมสำเร็จได้ยาก<sup>39</sup>

สาย ภาณุรัตน์ ได้กล่าวถึงจุดหมายของการนิเทศการศึกษาได้ดังนี้

1. ช่วยให้ครูเห็นและเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษาและหน้าที่ โดยเฉพาะหน้าที่ของโรงเรียนที่ดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ของการศึกษานั้น หน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่ ผู้บริหาร ไม่ใช่เพียงเน้นแต่ในเรื่องเทคนิคและการสอนหรือคิดค้นวิธีการสอนเท่านั้น แต่ยังต้องเสริมสร้างความเจริญเติบโตของนักเรียนรอบด้าน คือ ด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม ร่างกาย สุนทรียภาพ มโนภาพ และด้านสร้างสรรค์

2. ช่วยให้ครูได้เห็นและเข้าใจความต้องการของเด็ก ปัญหาต่างๆของเด็ก และช่วยจัดและสนองความต้องการของเด็กอย่างดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ตลอดจนช่วยแก้ไข ป้องกันปัญหาอันพึงมีแก่เด็ก ความต้องการของเด็กในแต่ละวัยย่อมต่างกัน แนวความคิดของเด็กและผู้ใหญ่สวนกัน เพราะผู้ใหญ่ก็ลืมสภาพตอนเป็นเด็ก ศึกษานิเทศก์จึงต้องพยายามช่วยกระตุ้นเตือนให้ครูให้รู้จักให้กำลังใจนักเรียน เข้าใจปัญหาและความต้องการของนักเรียน

3. ช่วยสร้างครูให้มีลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ ลักษณะผู้นำที่ดีคือ ช่วยส่งเสริมความสามัคคีและรู้จักการทำงานร่วมกัน ช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน รู้จักรับผิดชอบ ทำงานในหน้าที่ให้สำเร็จ โดยไม่ต้องอาศัยการกระตุ้น

4. ช่วยเสริมขวัญกำลังใจแก่ครูให้อยู่ในสภาพดีและเข้มแข็ง รวมหมู่คณะให้เป็นทีมที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยกำลังสติปัญญาเพื่อบรรลุจุดประสงค์

5. ช่วยพิจารณาความเหมาะสมของงานให้ถูกต้องกับความสามารถของครูแต่ละคน และมอบงานนั้นๆให้ครูแต่ละคน และช่วยประคับประคองให้ครูผู้นั้นใช้ความสามารถของตนปฏิบัติงานให้ก้าวหน้า ค้นหาคุณลักษณะที่ดีในตัวครูแล้วส่งเสริมให้ดีขึ้น

6. ช่วยครูให้พัฒนาการสอนของตน สนับสนุนให้ครูได้พิจารณาวิธีสอนและกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้อยู่ โดยอาจใช้ Check Lists หรือ Rating forms โดยอาศัยหลักเกณฑ์วิชาหลักการสอน การ

<sup>39</sup> สัจด์ อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี และ ปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2552), 65.

เลือกเนื้อหาที่จะนำมาสอน การสร้างโครงการสอน การสร้างหน่วยแบบต่างๆ การทำและการใช้อุปกรณ์การสอนตลอดจนสื่อทัศนศึกษา หลักการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ การทำงานและการควบคุม การพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การวัดและประเมินผล การแก้ไขปัญหาที่บกพร่องของเด็ก

7. ช่วยฝึกครูใหม่ให้เข้าใจในงานโรงเรียนและงานของครู ครูใหม่แม้ว่าจะได้รับการฝึกทางวิชาการมาแล้วนั้นแต่ก็ยังขาดประสบการณ์การทำงานในเรื่องอื่นๆอีก การช่วยฝึกครูใหม่อาจทำก่อนโรงเรียนเปิดก็ได้

8. ช่วยประเมินผลงานของครูโดยอาศัยความเจริญงอกงามของเด็กไปตามแนวทางที่ได้ตกลงกันไว้ ภาระประเมินผลงานของครูมีลักษณะ เช่น บันทึกการสังเกตหรือการสังเกตในเวลาที่ครูเข้าร่วมประชุม หลักฐานการแสดงความคิดริเริ่ม การวางแผน การขยันหมั่นเพียร ปริมาณหรือคุณภาพของงาน เป็นต้น แบบให้ครูวัดตนเองหรือนักเรียนวัดครูในด้านการสอนและการเรียนรู้ของตนเองก็ได้

9. เพื่อให้ครูรู้จักค้นหาจุดยากในการเรียนรู้ของเด็กแต่ละคน ช่วยให้ครูวางแผนการสอนให้เหมาะสม ในการสอนครั้งหนึ่งๆ การเรียนรู้ของเด็กในวิชาเดียวกันที่ครูสอนอย่างเดียวกัน ย่อมแตกต่างกันในแต่ละคน เด็กที่เรียนรู้ไม่ช้ากว่าเด็กคนอื่นนั้นเป็นเพราะอะไร ครูบางคนอาจมองจุดลำบากนี้ไม่พบ หรือบางที่อาจปล่อยผ่านไปโดยไม่คิดหาสาเหตุ นี่คือนิสัยที่นักศึกษานิเทศก์ต้องช่วยครูร่วมกันวางแผนการสอนที่เหมาะสม

10. ช่วยหยิบยกปัญหาต่างๆของโรงเรียน ที่โรงเรียนไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่จะแก้ไขให้ลุล่วงไป

11. ช่วยในด้านประชาสัมพันธ์ บอกเล่าชี้แจงชุมชนในท้องถิ่นทราบถึงความเคลื่อนไหวของการศึกษาที่โรงเรียนได้ดำเนินการไปแล้ว เพื่อให้ชุมชนเข้าใจและให้ความร่วมมือช่วยเหลือโรงเรียน

12. ช่วยป้องกันครูให้พ้นจากการถูกใช้งานเกินขอบเขต และช่วยป้องกันครูจากการถูกตำหนิ หรือถูกลงโทษอย่างไม่เป็นธรรม หน้าที่ของครูนอกจากหน้าที่การสอนแล้วนั้น ยังต้องให้ความช่วยเหลืองานในด้านต่างๆ หากการทำงานนั้นโดยสมัครใจก็ไม่มีปัญหา แต่อาจทำให้เสียเวลาที่จะ

ปฏิบัติการสอนเด็กและทรูโดทรอมทั้งร่างกาย ทำให้การทำงานประจำคืองานสอนต้องบกพร่องไปด้วย<sup>40</sup>

กล่าวโดยสรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาสอดคล้องกับความสำคัญของการนิเทศการศึกษา คือการนิเทศการศึกษาเพื่อให้ครูได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง ซึ่งเมื่อครูได้มีการพัฒนาตนเองแล้วนั้นจึงส่งผลถึงตัวเด็กทำให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีขึ้น และโรงเรียนมีคุณภาพมากขึ้นเช่นกัน

### กิจกรรมการนิเทศการศึกษา

เยาวพา เดชะคุปต์ ได้กล่าวถึงกิจกรรมการนิเทศการศึกษาไว้ว่า กิจกรรมการนิเทศเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การนิเทศบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งกิจกรรมการนิเทศแต่ละชนิดให้ประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป กล่าวคือ บางกิจกรรมจะทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับประสบการณ์สูง แต่บางกิจกรรมก็ทำให้เกิดประสบการณ์ในระดับต่ำ สิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องพิจารณาคือระดับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นที่พอใจหรือไม่ กิจกรรมใดควรที่จะนำมาใช้ในสถานการณ์ใดเพื่อประโยชน์ ต่อการนำไปปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ การประชุมเพื่อศึกษาปัญหาและลงมือปฏิบัติจริง การประชุมเชิงปฏิบัติการนี้จะจัดขึ้นเมื่อพิจารณาแล้วว่าเป็นความต้องการของครูและสมาชิกทุกฝ่ายในโรงเรียน เช่น การทำแผนการสอน บทเรียนสำเร็จรูป เป็นต้น การประชุมเชิงปฏิบัติการนี้อาจใช้เวลาช่วงหนึ่ง คือ ทั้งภาคการศึกษาหรือตลอดปีการศึกษา ทั้งนี้อาจแล้วแต่ความต้องการของครูหรือเนื้อเรื่อง ทั้งนี้ ผู้บริหารและผู้นิเทศที่เห็นความสำคัญยอมรับ และเห็นด้วยที่จะให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนอาจพิจารณาถึงกลวิธีที่จะช่วยให้ขั้นตอนและกระบวนการในการริเริ่มและดำเนินงานสำเร็จ

2. การอบรมสัมมนา เป็นส่วนหนึ่งของงานนิเทศและนิยมจัดทำกันมาก เมื่อมีปัญหาในทางปฏิบัติหรือต้องการจะเน้นเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ เช่น การเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือการสร้างเครื่องมือวัดประเมินผล เป็นต้น การอบรมสัมมนาไม่ได้มุ่งเน้นแต่การให้ความรู้แก่ครูผู้สอน แต่ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่ครู และยังส่งเสริมให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานและแสวงหาความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

<sup>40</sup> สาย ภาณุรัตน์, **หลักการนิเทศการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : ครูสภา, 2553),



3. การสังเกตการเรียนการสอน เป็นเทคนิคพื้นฐานของการนิเทศ ที่มีประโยชน์ต่อการปรับปรุงการสอน ครูทุกคนไม่ว่าจะเป็นครูใหม่หรือครูเก่าจะได้รับประโยชน์ต่อการสังเกตการสอนของครูคนอื่นที่มีความชำนาญ การสังเกตการณ์สอนจะทำให้ครูใหม่ๆ ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดห้องเรียน จัดแบ่งกลุ่มนักเรียน และการวางแผนการสอน นอกจากนี้การสังเกตการเรียนการสอนยังสามารถช่วยให้ผู้นิเทศและผู้ได้รับการนิเทศมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายหลังจากการสังเกตการสอน ซึ่งนับว่าได้ประโยชน์ร่วมกัน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน เพราะกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีจำนวนมาก จะได้อีกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน<sup>41</sup>

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า กิจกรรมต่างๆที่ใช้ในการนิเทศการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ช่วยให้การดำเนินการนิเทศบรรลุเป้าหมาย กิจกรรมนิเทศมีมากมาย ซึ่งผู้นิเทศสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศแต่ละครั้ง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ครูและนักเรียน ดังนี้

1. การเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ สามารถจัดเป็นการบรรยายที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจของวิทยากรไปสู่ครูผู้สอน การให้ความรู้ของวิทยากรสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

1.1 การบรรยายโดยวิทยากรคนเดียว โดยมีครูเป็นผู้รับฟัง การเชิญวิทยากรที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้รับการยอมรับและให้ความสนใจจากครูเป็นอย่างมาก อาจจัดเป็นกลุ่มใหญ่หรือเล็กก็ได้ เป็นกิจกรรมที่สามารถจัดได้โดยสะดวกและสิ้นเปลืองน้อย

1.2 การบรรยายโดยวิทยากรหลายคน แต่ละคนจะมีความรู้และความเชี่ยวชาญในเรื่องของตนเอง การบรรยายโดยวิทยากรหลายคนจะช่วยให้มีบรรยากาศที่น่าสนใจ สามารถช่วยกันเสริมความรู้ต่างๆได้ ลักษณะแบบนี้คล้ายการจัดสัมมนา และมีการอภิปรายประกอบด้วย

1.3 การบรรยายโดยใช้วัสดุอุปกรณ์ เป็นการบรรยายโดยใช้สื่อการสอนประกอบการบรรยาย สื่อการสอนเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ทำให้ผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจในเรื่องที่บรรยายได้

2. การเชิญสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม ฯ มาสาธิตอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ในการเรียนปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านวิชาชีพ การอาชีวศึกษาต้องการเครื่องมือและอุปกรณ์ในการฝึกเป็นอย่างมาก การสาธิตจึงเป็นเทคนิคให้ความรู้ ที่มุ่งให้ผู้นิเทศได้เห็นการดำเนินการกระบวนกรการทำงาน ของอุปกรณ์เครื่องมือที่คล้ายกับสถานการณ์จริง แต่ควรเป็นกลุ่มเล็ก และใช้วิธีการอื่นควบคู่กันไป

3. การศึกษาดูงานตามหน่วยงาน เช่น สถานศึกษา สถานประกอบการ เป็นต้น การออกภาคสนามเป็นเทคนิคที่ต้องเดินทางออกจากสถานศึกษาไปยังแหล่งอื่น เพื่อดูงานในด้านที่สัมพันธ์กับ

<sup>41</sup> เยาวพา เดชาคุปต์, การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย (กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาระบบการพิมพ์, 2552), 145.

งานของครูผู้สอน เช่น การเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่นๆ ซึ่งสถานศึกษาอื่นจะพาชมสถานที่ สาธิตอุปกรณ์ เครื่องมือ ชี้แจง บรรยาย การไปศึกษาดูงานเป็นที่นิยมของครูเพราะเป็นประสบการณ์ตรงและได้พักผ่อนจากการเดินทาง

4. สถานศึกษาจัดแหล่งและบริการทางวิชาการ เช่น จัดห้องสมุดอาชีพ นิทรรศการตลาดนัด แรงงาน เป็นต้น เป็นเทคนิคที่เป็นการส่งเสริมทางด้านวิชาการให้กับครูผู้สอน

5. การสนทนาทางวิชาการ เป็นการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการจัดกิจกรรมที่มีหัวข้อ อาจจัดเป็นครั้งคราวแล้วแต่ความสะดวกของสถานศึกษา การสนทนาทางวิชาการสามารถเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือภายในสถานศึกษาได้

6. การสาธิตการสอน เป็นการแสดงที่อาจจะจำลองเหตุการณ์จริง หรือเรียกว่าบทบาทสมมติ โดยการกำหนดสถานการณ์ขึ้นแล้วให้ผู้ทำกิจกรรมตอบสนองหรือปฏิบัติไปตามที่ควรจะเป็น จะเป็น การนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนเป็นตัวกำหนด ซึ่งจะเป็นลักษณะการสอนในแต่ละเรื่อง เช่น วิธีการนำเข้าสู่บทเรียน การตั้งคำถาม การสร้างกำลังใจให้ผู้เรียน เป็นต้น

7. การประชุมที่ใช้ในการนิเทศมีหลายรูปแบบ เช่น การประชุมชี้แจงฝ่ายบริหารสถานศึกษา การประชุมกลุ่มย่อยในงานการประชุมเฉพาะกิจ การประชุมระดมสมอง รวมไปถึงการประชุมสัมมนา เป็นต้น

8. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นเทคนิควิธีการสังเกตการสอนในเหตุการณ์จริงของ ครูผู้สอน เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของครูเหล่านั้น การสังเกตการสอนจะช่วยให้ทราบถึง ข้อดีและข้อเสียของการสอน เพื่อเป็นแนวทางในการนิเทศได้ การสังเกตการสอนต้องได้รับความ ยินยอมและพร้อมให้ความร่วมมือ<sup>42</sup>

สรุปได้ว่ากิจกรรมการนิเทศการศึกษามีหลากหลายวิธี ดังนั้นการเลือกกิจกรรมการนิเทศนั้น ควรเลือกให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา ลักษณะของงานในโรงเรียน เพื่อประโยชน์ที่ผู้รับการนิเทศจะ ได้รับ และเพื่อให้การใช้กิจกรรมนั้นได้ประสิทธิวิธามากที่สุด

### หลักการการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษามุ่งหมายเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาให้ดีขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและมีประโยชน์แก่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ การนิเทศ การศึกษาในโรงเรียนจึงคล้ายกับการบริหารการศึกษา เพราะจำเป็นต้องอาศัยหลักการในการให้การ

<sup>42</sup> ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การนิเทศการสอน (กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2551), 29.

นิเทศเป็นสำคัญ เพื่อที่จะได้มีความเข้าใจที่ถูกต้องยิ่งขึ้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา จึงได้มีผู้ให้หลักการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

เบอร์ตัน และ บรูคเนอร์ (Burton and Brueckner) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา (Theoretically) คือ ควรทำการนิเทศตามค่านิยม วัตถุประสงค์ นโยบายซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการนิเทศ โดยเฉพาะนิเทศตามความเป็นจริงและกฎเกณฑ์เรื่องนั้น อีกทั้งยังควรมีวิวัฒนาการทั้งด้านเครื่องมือ วิธีการ โดยมีจุดมุ่งหมายนโยบายที่แน่นอน

2. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) คือ ควรดำเนินการนิเทศอย่างมีลำดับระเบียบ มีวิธีการในการศึกษา ปรับปรุง ประเมินผลต่างๆในขอบเขตของงานนั้น ทั้งนี้จะหมายรวมไปถึงด้านกระบวนการนิเทศและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการนิเทศ การสรุปความควรได้มาจากการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างเป็นปรนัย มีความถูกต้องแน่นอน เชื่อถือได้ และมีระเบียบมากกว่าการสรุปจากความคิดเห็น

3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) คือ ต้องเคารพในบุคคลและความแตกต่างของแต่ละบุคคล และพยายามส่งเสริมการแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้มีการร่วมมือและใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องให้มากที่สุด ควรใช้อำนาจให้น้อยที่สุดและอำนาจนั้นจำเป็นจะต้องได้จากหมู่คณะ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติให้ไปสู่จุดหมาย

4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ (Creatives) คือ แสวงหาความสามารถพิเศษของบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้ได้แสดงออกและพัฒนาเพื่อความสามารถนั้นอย่างสูงสุด ควรมีส่วนร่วมในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานที่มากที่สุด<sup>43</sup>

ชาลวชัย อาจินสมาจาร ได้รวบรวมหลักการนิเทศการศึกษาที่ดีได้ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาต้องสัมพันธ์กับการบริหาร การบริหาร นอกจากให้บริการในสิ่งต่างๆ แล้ว ยังจัดให้มีอาคารและเครื่องมือต่างๆอีกด้วย สิ่งเหล่านี้คือส่วนหนึ่งของสภาพการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษาเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงสถานการณ์ดังกล่าว “ถึงแม้ว่าการนิเทศการศึกษาจะเป็นงานที่อยู่ในขอบข่ายการบริหาร แต่ถือว่าเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร การนิเทศการศึกษาในขั้นต้นจึงควรเป็นงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการบริการจัดการ (Nonmanagerial Service) ภายใความ

<sup>43</sup> เยาวพา เดชาคุปต์, การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย (กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาระบบการพิมพ์, 2552), 109.

รับผิดชอบของการบริหาร<sup>44</sup> เป็นที่เข้าใจว่าการนิเทศการศึกษากับการบริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การบริหารและการนิเทศการศึกษาที่มีหน้าที่เหมือนกัน คือการสร้างสรรคสภาพที่เหมาะสมกับกระบวนการทางการศึกษา และคงไว้ซึ่งความมีประสิทธิภาพของสิ่งดังกล่าวในกระบวนการการบริหารและการนิเทศการศึกษา ขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ การบริหารก่อให้เกิดสภาพการเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษาในสถานการณ์ดังกล่าวแล้วประเมินผลตีผลเสีย จากนั้นจึงหาวิธีการปรับปรุงในสิ่งดังกล่าว

2. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญา นโยบาย แผน ค่านิยม และความหมาของการนิเทศการศึกษาควรถูกกำหนดโดยแนวทางของปรัชญาหรือวิถีชีวิตในสังคมซึ่งเราจะให้การศึกษากับบุคคลในสังคมนั้น จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย แผนจะถูกตรวจสอบโดยวิธีการทางปรัชญาโดยให้ผู้สอดคล้องกับชุมชน ด้วยเหตุนี้ ข้อมูลทางปริมาณจะถูกตรวจสอบอย่างพิถีพิถันเพื่อแสดงถึงคุณภาพหรือความสำคัญและความเพียงพอ ต้องมีการตีค่าจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายโดยอาศัยความต้องการ อุดมการณ์ และความพอใจของชุมชน ในขณะที่เราใช้ปรัชญา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้กระบวนการทางตรรกวิทยาและความคิดอย่างพิถีพิถัน จึงเป็นงานที่ยากพอสมควรและจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่ได้รับการฝึกฝนมาแล้ว จึงจะได้ข้อสรุปที่ถูกต้องและมีเหตุผล

3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์ กิจกรรม แผน วิธีการและเทคนิคต่างๆ ควรตั้งอยู่บนเจตคติและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การนิเทศการศึกษาควรเน้นเรื่องการทดลอง การสังเกต การวินิจฉัย และความเชื่อถือได้ การนิเทศการศึกษาควรใช้การค้นพบทางการวิจัยข้อทดสอบมาตรฐานและการวิเคราะห์สถิติ ควรมีการตรวจสอบถึงความเที่ยงตรงของข้อมูล การนิเทศการศึกษาที่เป็นวิทยาศาสตร์จะแปลความหมายของจุดมุ่งหมาย นโยบาย วิธีการบนพื้นฐานของความเป็นจริงตามกระบวนการสังคมประชาธิปไตยและการศึกษา การนิเทศการศึกษาเริ่มต้นด้วยการให้ได้มาซึ่งความสมบูรณ์ ความถูกต้องของความเป็นไปของโรงเรียน อุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีการสอน การนิเทศการศึกษาได้มาซึ่งความรู้ที่เกี่ยวกับสถานการณ์เฉพาะอย่าง แรงจูงใจและบุคลิกภาพผู้เรียนตลอดจนธรรมชาติของกระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษาควรจะก้าวไปด้วยความมั่นใจในความคิดอย่างพิถีพิถันและการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงสถานการณ์นักเรียนและครู

4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย การนิเทศการศึกษาควรเป็นเรื่องของความร่วมมือซึ่งทุกคนมีสิทธิ์ที่จะทำประโยชน์ให้ได้ สิทธิในการร่วมมือในการเลือกอุปกรณ์และวิธีสอนเป็นสิทธิของครูทุกคน การนิเทศการศึกษาในสมัยใหม่เคารพในแต่ละบุคคลและบุคลิกภาพของนักเรียน

<sup>44</sup> ชาญชัย อาจินสมาจาร, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2553),

ตลอดจนครูและเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาอื่นๆ ยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลของเขาทั้งหลาย

5. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ การนิเทศการศึกษาควรส่งเสริมให้ทุกคนแสดงออกได้อย่างเสรี โดยเข้ามีส่วนร่วมในการอภิปรายเพื่อแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงให้คำแนะนำ สร้างวิธีการใหม่เพื่อการประดิษฐ์และการผลิตสิ่งใหม่ๆ ซึ่งทั้งหมดมีความจำเป็นและความก้าวหน้า แนวทางของชีวิตตามระบอบประชาธิปไตยย่อมให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น การเข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องความสนใจและเป้าหมาย ตลอดจนปฏิบัติการของหมู่คณะซึ่งจะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์

6. การนิเทศการศึกษาควรส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าการนิเทศการศึกษาจะต้องเล็งไปที่การส่งเสริมการเจริญก้าวหน้าของนักเรียนและครู และให้นักเรียนและครูได้ปรับปรุงสังคมอีกต่อหนึ่ง การนิเทศการศึกษาศูนย์ใหม่ต้องเข้าถึงการเรียนการสอนในชั้นเรียน การนิเทศการศึกษาไม่ใช่วิธีการพยากรณ์เหตุการณ์ในห้องเรียน แต่เป็นงานที่กว้างขวางมากกว่าแค่การสอนในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมภาวะผู้นำที่จะก่อให้เกิดการต่อเนื่องเกี่ยวกับแผน นโยบายและกระบวนการทางการศึกษา ตลอดจนการปฏิบัติงานที่ราบรื่นอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การนิเทศการศึกษาควรพัฒนาวิธีการทางการเรียนการสอนโดยก่อให้เกิดความเหมาะสมของบรรยากาศ ศึกษานิเทศก์สามารถแนะนำวิธีการใหม่ๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ทำคุณประโยชน์ให้การเรียนการสอนด้วยเช่นกัน

7. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิชาชีพ การนิเทศการศึกษาเป็นบริการอย่างหนึ่ง เหมือนกับวิชาชีพอื่นๆ ซึ่งต้องมีการประเมินผลตัวเองอยู่เสมอในด้านเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย นอกจากนี้ยังควรประเมินผล วิธีการและบุคลากรเพื่อที่จะได้พัฒนามาตรฐานและความรู้พิเศษ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ การประเมินผลใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการพยากรณ์และการพัฒนาเท่านั้น ศึกษานิเทศก์นอกจากจะมีความรู้ทางวิชาการและ ยังต้องปรับปรุงตัวเองให้ทันสมัยอยู่เสมอเกี่ยวกับพัฒนาการใหม่ๆ ของทฤษฎีและความเป็นไปของการศึกษาตลอดจนลักษณะของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม<sup>45</sup>

กล่าวโดยสรุปหลักการนิเทศการศึกษาจะเน้นในกระบวนการที่เป็นประชาธิปไตย ที่จะสร้างความสัมพันธ์ของหมู่คณะอีกทั้งมุ่งส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม ความคิดที่เสรีให้แก่ครูในการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการเรียนการสอน

<sup>45</sup> ชาญชัย อาจินสมอาจารย์, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2553),

### กระบวนการการนิเทศการศึกษา

สงัด อุทรานันท์ ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับสภาพสังคมไทย ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (Planning-P)

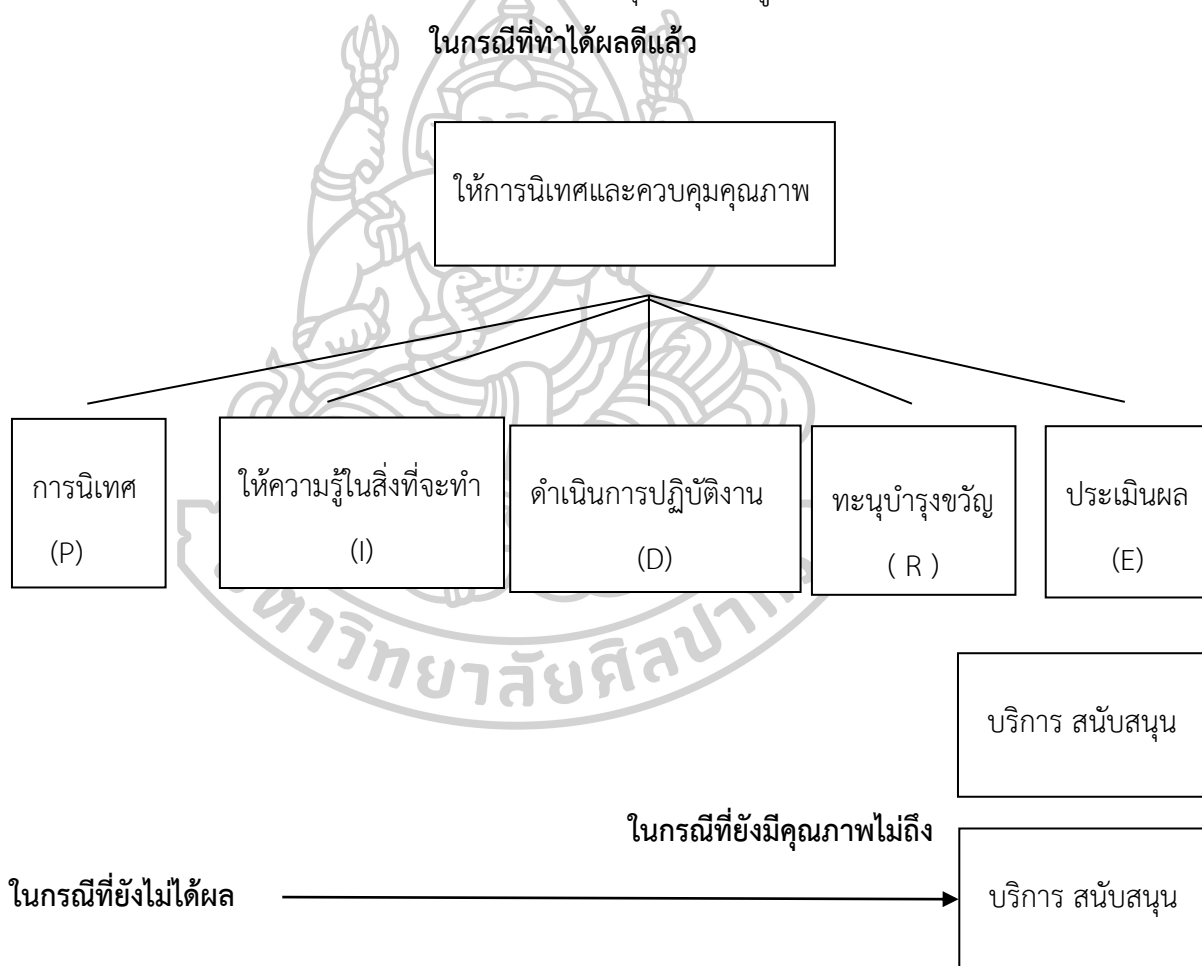
ขั้นที่ 2 ให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน (Informing-I)

ขั้นที่ 3 ลงมือปฏิบัติงาน (Doing-D)

ขั้นที่ 4 สร้างเสริมกำลังใจ (Reinforcing-R)

ขั้นที่ 5 ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E)

ในกรณีที่กระบวนการนิเทศการศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



### แผนภูมิที่ 3 กระบวนการนิเทศการศึกษา

ที่มา : สงัด อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี และ ปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ

: มิตรสยาม, 2552), 98.

จากรูปแบบกระบวนการนิเทศการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การนิเทศจะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นจะต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่องกัน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 วางแผนการนิเทศ (Planning-P) เป็นขั้นที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศจะทำการประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการ จำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศรวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้นอีกด้วย

ขั้นที่ 2 ให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำ (Informing-I) เป็นขั้นตอนการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง มีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ขั้นนี้จำเป็นทุกครั้งที่สำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่ยังเป็นไปอย่างไม่ได้ผล ไม่ถึงขั้นพอใจ ซึ่งจำเป็นจะต้องทำการทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงาน (Doing-D) ประกอบด้วยการปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะคือ

1. การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากการดำเนินการในขั้นที่ 2
2. การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ให้ผู้นิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาทันตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพสูง
3. การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารก็จะให้บริการสนับสนุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องใช้ต่างๆ ที่จะช่วยในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

ขั้นที่ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing-R) ขั้นนี้เป็นขั้นของการเสริมแรงกำลังใจของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขั้นนี้อาจดำเนินการไปพร้อมๆกับที่ผู้บริหารนิเทศกำลังใจปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงไปแล้วก็ได้

ขั้นที่ 5 ประเมินผลผลิตของการดำเนินงาน (Evaluating-E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงานซึ่งผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศ หากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดที่จะทำให้การดำเนินการไม่ได้ผลก็สมควรต้องทำการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจทำได้โดยการให้ความรู้ในสิ่งที่ทำใหม่อีกครั้งหนึ่ง สำหรับกรณีที่ผลงานออกมายังไม่ถึงขั้นที่พอใจหรือดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมดสำหรับกรณีการดำเนินงานเป็นไปไม่ได้ผล และถ้าหากการประเมินผลได้พบว่าประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ หากจะดำเนินการนิเทศต่อไปก็สามารถทำได้เลยโดยไม่ต้องให้ความรู้ในเรื่องนั้นอีก<sup>46</sup>

<sup>46</sup> สัจด์ อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี และ ปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2552), 98.

แอลเลน (Allen) ได้กล่าวถึงกระบวนการการนิเทศการศึกษาไว้ 5 กระบวนการ ซึ่งเรียกว่า POLCA ได้แก่

1. กระบวนการการวางแผน (Planning Processes) คือ กระบวนการในการวางแผน ซึ่งจะคำนึงถึงสิ่งที่กำลังจะทำว่ามีอะไรบ้าง กำหนดแผนการดำเนินงานว่าต้องทำอะไร เมื่อไหร่ อีกทั้งกำหนดจุดประสงค์ คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน พัฒนากระบวนการทำงาน

2. กระบวนการจัดสายงาน (Organizing Processes) คือ กระบวนการจัดสายงานหรือจัดสรรบุคลากร เพื่อทำงานตามแผนที่วางไว้ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน รวมไปถึงประสานงานกับบุคลากรต่างๆ เพื่อจะปฏิบัติงาน จัดสรรสิ่งต่างๆ สำหรับการดำเนินงาน และมอบหมายงานให้แก่บุคลากรต่างๆ จัดให้มีการประสานงานระหว่างผู้ทำงาน จัดทำโครงสร้างภาระหน้าที่ ในการทำงานของบุคลากร รวมไปถึงพัฒนานโยบายในการทำงานอีกด้วย

3. กระบวนการผู้นำ (Leading Processes) คือ กระบวนการที่นำบุคลากรต่างๆ ทำงานด้วยการลงมือตัดสินใจ ให้คำปรึกษาต่างๆ แนะนำ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน อีกทั้งอำนวยความสะดวก ริเริ่มในการทำงาน มีการแสดงตัวอย่างให้บุคลากรเห็นเป็นแบบอย่าง

4. กระบวนการควบคุม (Controlling Processes) คือ กระบวนการควบคุมซึ่งจะประกอบด้วย การช่วยแก้ไขการทำงานที่ไม่ถูกต้องว่ากล่าวตักเตือนในสิ่งที่ทำผิดพลาด หรือการกระตุ้นให้ทำงานให้สำเร็จ การสร้างกฎในการทำงาน หรือการลงโทษเมื่อมีผู้กระทำผิด

5. กระบวนการประเมินผลการทำงาน (Assessing Processes) คือ กระบวนการการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลในการทำงาน รวมไปถึงการวิจัยผลการปฏิบัติงาน<sup>47</sup>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความหมายของกระบวนการการนิเทศภายในโรงเรียนว่า หมายถึง การจัดลำดับขั้นตอน การดำเนินการนิเทศการสอน โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการร่วมมือ เป็นกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน
2. การวางแผน กำหนดทางเลือกการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือ รวมไปถึงการพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการนิเทศ
4. การปฏิบัติการนิเทศการสอน ได้แก่ การลงมือปฏิบัติตามแผน โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่กำหนดและพัฒนาขึ้นมา
5. การประเมินผลและรายงานผล คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน<sup>48</sup>

<sup>47</sup> วุฒรา เล่าเรียนดี, การนิเทศการสอน, พิมพ์ครั้งที่ 9 (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 20.



ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศสถานศึกษา สรุปได้ว่าการนิเทศประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม ได้แก่ผู้นิเทศและผู้ได้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีขั้นตอนในการนิเทศดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ เป็นขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญ ก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ สภาพปัจจุบัน ส่วนความต้องการนั้นหมายถึง จุดหมายที่ต้องการจะไปถึง คือสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้น การกำหนดสภาพที่ต้องการและคาดหวังนั้นไม่ใช่การกำหนดลอยๆ แต่ต้องกำหนดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบมากมายที่ควรจะนำมาศึกษาและพิจารณาประกอบ คือ

1. นโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ
2. ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา
3. ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบัน คือ สิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรบุคคลและวัสดุ
4. ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะของงานนิเทศ หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ เหตุผล ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่า มีความต้องการนิเทศด้านใดบ้างแล้วนำมาจัดทำแผน และโครงการต่อไป ในการวางแผนยังกำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไร โดยกำหนดเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน การจัดทำแผนงานและโครงการถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายละเอียดของแผน ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้น และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ดังนี้

1. แจกแจงกิจกรรมการนิเทศที่จะทำในโครงการนั้น
2. กำหนดแผนงานการนิเทศ รวมไปถึงการกำหนดหน่วยปฏิบัติค่าใช้จ่าย เวลา สถานที่ เป็นต้น
3. จัดทำงบประมาณโครงการ การขออนุมัติ และการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงานนิเทศ เป็นการนำแผนงานไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมาย มีรายละเอียดดังนี้

1. การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่ดำเนินการว่าต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจอย่างไรบ้าง มีขั้นตอนดำเนินการอย่างไร และทำอะไรถึงจะได้ผลงานออกมาที่ดีที่สุด

---

<sup>48</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, การพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2560), 138.

2. การปฏิบัติงานประกอบด้วยการทำงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย ทั้งผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้บริหาร

3. การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมกำลังใจ โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจในการทำงาน การสร้างขวัญและกำลังใจนั้นควรปฏิบัติไปพร้อมกับการทำงาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ทำการประเมินผล หลักการในการประเมินผลมีดังนี้

1. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ
2. การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ
3. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้ได้รับการนิเทศ
4. การประเมินผล ทำได้ 2 ระยะ ได้แก่ การประเมินผลระหว่างโครงการ และประเมินผลสรุป
5. การประเมินผลเป็นระบบ มี 3 ส่วน ได้แก่ การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า การประเมินผลที่กระบวนการ การประเมินผลผลิต<sup>49</sup>

#### หลักการ แนวคิดทฤษฎี การนิเทศการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องการนิเทศการศึกษา ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาที่น่าสนใจ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีคุณภาพที่ตรงตามจุดมุ่งหมาย อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงไปของสังคม การศึกษาจึงต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา ผู้นิเทศจึงต้องมีความรู้และความชำนาญในการนิเทศการศึกษา เข้าใจในขอบข่ายของการนิเทศ รวมไปถึงนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดงานนิเทศการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอน และรอส กอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross Gordon) โดยแบ่งงานการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistanse) เป็นหน้าที่การรับผิดชอบของผู้นิเทศหรือผู้บริหารที่ต้องช่วยเหลือครูโดยตรง ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอนได้อย่างมี

<sup>49</sup> ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การนิเทศการสอน (กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2551), 232.

ประสิทธิภาพ อีกทั้งการให้ความหวังใจ ช่วยเหลือในเรื่องอื่นๆซึ่งนอกเหนือจากการเรียนการสอนด้วย ซึ่งการช่วยเหลือครูโดยตรงมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เป็นกระบวนการนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนและพัฒนาโดยตรง เป็นการพูดคุยปรึกษากันระหว่างครูและผู้นิเทศเกี่ยวกับด้านต่างๆของการเรียนการสอน โกลแฮมเมอร์และคณะ (Goldhammer and Others) ได้กล่าวว่า การนิเทศแบบคลินิกมีลักษณะสำคัญดังนี้ 1. การนิเทศแบบคลินิกเป็นเทคโนโลยีในการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยตรง 2. การนิเทศแบบคลินิกเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการเรียนการสอน 3. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนตามความต้องการของโรงเรียน 4. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้นิเทศในการทำงาน 5. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการการนิเทศที่ต้องเชื่อใจ สนับสนุนกันและกัน 6. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ ถึงแม้ว่าการดำเนินการจะต้องยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนวิธีการอยู่ตลอดเวลา 7. การนิเทศแบบคลินิกเป็นการเชื่อมโยงระหว่างความจริงกับอุดมการณ์ 8. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่อยู่บนพื้นฐานที่เชื่อว่า ผู้นิเทศเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์การสอน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 9. การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่ต้องฝึกอบรมสำหรับผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศ เพื่อให้มีความรู้เรื่องเทคนิคการสอน หรือวิธีการอย่างแท้จริง<sup>50</sup> และการนิเทศการศึกษาแบบคลินิกตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอน และ รอส กอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross Gordon) เป็นการดำเนินการนิเทศที่ออกแบบไว้ใช้สำหรับปรับปรุงประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียนจากการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน จากการวิเคราะห์ข้อมูลของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นิเทศ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ประชุมครูก่อนสังเกตการณ์สอน ผู้นิเทศและครูร่วมประชุมกันเพื่อเข้าใจกันอย่างชัดเจนเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆก่อนที่จะสังเกตการณ์สอน 2. การสังเกตชั้นเรียน ขั้นนี้เป็นการติดตามสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน เพื่อที่จะได้เข้าใจเกี่ยวกับหลักการและรายละเอียดที่จัดไว้ในชั้นแรก 3. การวิเคราะห์และตีความหมาย หลังจากการสังเกตการณ์สอนเสร็จสิ้นแล้วและได้ข้อมูลของครูมาแล้ว ผู้นิเทศจึงเริ่มการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาโดยการนับความถี่ของตัวแปรบางตัวที่กำหนดไว้แล้วจำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้นไว้ รวมทั้งการค้นหาคำชัดบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติ หรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้นเมื่อวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นจึงนำไปแปลความหมายของข้อมูลที่ได้ 4. การประชุมครูภายหลัง เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลป้อนกลับและได้ร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับข้อมูลเหล่านั้น

<sup>50</sup> Carl D. Glickman, Stephen G. Gordon and Javita Ross M. Gordon, *Supervision of Instruction : a Developmental Approach*, 3<sup>rd</sup> ed. (Boston: Allyn and Bacon, 1995) 288.

เพื่อที่นำไปใช้ปรับปรุงวางแผนการสอนในครั้งต่อไปได้ 5. วิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นที่ 4 เป็นการใช้เวลาเพื่อพิจารณาและทบทวนกระบวนการตั้งแต่ประชุมครั้งแรก ไปจนถึงการประชุมครั้งล่าสุด ตรวจสอบว่ามีสิ่งไหนบกพร่องหรือต้องการแก้ไข และควรจะประชุมอย่างไม่เป็นทางการ และเป็นการสรุปผลอย่างสั้นๆกะทัดรัด ได้ใจความ<sup>51</sup> สอดคล้องกับโคแกน (Cogan) ซึ่งได้แบ่งการนิเทศแบบคลินิก โดยมีวงจรทั้งหมด 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ 2. วางแผนร่วมกับครู 3. กำหนดวิธีการสังเกต 4. สังเกตการสอน 5. วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน 6. กำหนดวิธีการปรึกษาหารือ 7. ประชุมปรึกษาหารือ 8. ปรับปรุงแผนการดำเนินงาน<sup>52</sup>

1.2 การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (peer coaching) เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ร่วมพัฒนาวิชาชีพกลุ่มเล็กๆ มีตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อที่จะช่วยกันปรับปรุงตนเอง โดยการเข้าสังเกตการณ์สอนในห้องเรียนของเพื่อนครูด้วยกัน กลิคแมน กอร์ดอน และรอส กอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross Gordon) ได้เสนอรูปแบบการให้ความช่วยเหลือโดยแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน ซึ่งจากแนวคิดของผลการศึกษาวิจัยพบว่าขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) จุดมุ่งหมาย จำเป็นต้องเข้าใจจุดมุ่งหมาย และต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ช่วยเหลือ 2) การเตรียมการ ซึ่งครูทุกคนจะต้องประชุมเตรียมการก่อนปฏิบัติงานเพื่อให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมร่วมกัน 3) กำหนดการโดยการจัดตารางเวลาให้ครูได้ใช้ร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นการสอนร่วมกัน 4) กำหนดปัญหาที่สำคัญ ซึ่งผู้นิเทศเป็นบุคคลที่จะต้องอำนวยความสะดวก ดูแล ติดตามการทำงานของกลุ่มทุกๆ 2-3 สัปดาห์ เป็นต้น<sup>53</sup>

1.3 การให้ความช่วยเหลืออื่นๆ (Other Form of Direct Assistance) กลิคแมน กอร์ดอน และรอส กอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross Gordon) ได้ให้รูปแบบการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงแบบอื่นๆอีก 5 รูปแบบ ดังนี้ 1. การสาธิตการสอน (Demonstration teaching) 2. การเข้าไปร่วมสอน (co-teaching) 3. การให้ความช่วยเหลือโดยการจัดหาอุปกรณ์และสื่อการสอนต่างๆให้ (assisting with resource and materials) 4. การให้ความช่วยเหลือด้านการวัดและ

<sup>51</sup> Carl D. Glickman, Stephen G. Gordon and Javita Ross M. Gordon, **Supervision of Instruction : a Developmental Approach**, 3<sup>rd</sup> ed. (Boston: Alley and Bacon,1995) 259-263.

<sup>52</sup> Cogan, Morris, **Clinical Supervision** (Boston : Houghton Mefflin, 1973).

<sup>53</sup> Carl D. Glickman, Stephen G. Gordon and Javita Ross M. Gordon, **Supervision of Instruction : a Developmental Approach**, 3<sup>rd</sup> ed. (Boston: Alley and Bacon,1995) 293-297.

ประเมินผลตามสภาพจริง (Assisting with student assessment) 5. การให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหา (Problem solving)<sup>54</sup>

สรุปได้ว่าการช่วยเหลือครูโดยตรง มีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การวางแผนร่วมกันกับครูในการให้ความช่วยเหลือ 2. การเข้าไปมีส่วนร่วมกับครูเพื่อช่วยเหลือ 3. สรุปผลการช่วยเหลืออีกทั้งวางแผนการประชุมเพื่อตรวจสอบความช่วยเหลือครู 4. การประชุมวิเคราะห์ผลการช่วยเหลือร่วมกับครู 5. การประชุมสรุปวิเคราะห์กระบวนการช่วยเหลือครูทุกขั้นตอนเพื่อหาจุดดีและด้อยของกระบวนการ

2.การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) กลิคแมน กอร์ดอน และรอส กอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross Gordon) เสนอบทบาทของผู้นิเทศการศึกษาในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาการเรียน โดยผู้นิเทศจะต้องพิจารณาบทบาทต่างๆของสมาชิกก่อนดำเนินการ ดูว่ามีพฤติกรรมใดบ้างของสมาชิกที่แสดงถึงบทบาทของแต่ละคน บทบาทที่เน้นงานและเน้นคนคือหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มที่ต้องปฏิบัติ กลุ่มที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแสดงถึงการที่มีผู้นำที่ดี สามารถทำให้กลุ่มดำเนินงานได้ดี ผู้นำควรมีบุคลิกที่เป็นมืออาชีพ โดยธรรมชาติผู้นำควรรู้ซึ่งองค์ประกอบที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สามารถเลือกวิธีการตัดสินใจได้อย่างชัดเจน และสามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมออกไปได้ บทบาทของสมาชิกในกลุ่มผู้นำควรต้องพิจารณาพฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่และความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน ผู้นำต้องให้สมาชิกในกลุ่มเข้าใจหน้าที่ของตนภายในกลุ่มและมอบหมายให้ดำเนินงาน วอลและฮาวกินส์ (Wall and Hawkins) ได้กล่าวว่า ผู้นำมีบทบาทและหน้าที่มากมายดังนี้ 1. เป็นนักบริหาร 2. เป็นผู้กำหนดหรือวางนโยบาย 3. เป็นผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินงาน 4. เป็นนักวางแผนที่ดี 5. เป็นตัวแทนของสมาชิกในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก 6. เป็นผู้รักษาความสามัคคีในกลุ่มสมาชิก 7. เป็นผู้ให้รางวัลและลงโทษ 8. เป็นผู้ไกล่เกลี่ยและตัดสินความ 9. เป็นสัญลักษณ์ของสมาชิก 10. เป็นตัวอย่างที่ดีของสมาชิก 11. เป็นผู้มีอุดมคติ 12. เป็นผู้รับผิดชอบในหน่วยงาน 13. เป็นผู้มีความเมตตา 14. เป็นผู้ยอมรับผิดในการปฏิบัติงานขององค์กร<sup>55</sup> จอนสัน และบัตตัน (Johnson and Button) ได้กล่าวว่า กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานมักจะมีความขัดแย้งกันสูงมาก กลุ่มหนึ่งอาจมีการตัดสินใจอย่างฉลาดเมื่อได้รับข้อมูลหรือแนวคิดมากมาย ซึ่งข้อมูลหรือแนวคิดนี้จะมาใช้เวลา

<sup>54</sup> Carl D. Glickman, Stephen G. Gordon and Javita Ross M. Gordon, **Supervision of Instruction : a Developmental Approach**, 3<sup>rd</sup> ed. (Boston: Alley and Bacon,1995) 297-298.

<sup>55</sup> Rodert G. Wall and Huge Hawkins **Managemet**. (San Francisco : McGraw-Hill, 1964). 37.

ที่มีความขัดแย้ง ดังนั้นผู้นำควรมีการกระตุ้นให้มีการแก้ไขความขัดแย้งทุกครั้ง ผู้นำควรควบคุมความขัดแย้ง ซึ่งมีขั้นตอนการควบคุมดังนี้ 1. ให้สมาชิกบอกจุดที่เกิดความขัดแย้ง 2. ให้สมาชิกกล่าวถึงมุมมองของแต่ละคนต่อจุดที่เกิดการขัดแย้ง 3. ให้สมาชิกแต่ละคนอธิบายประเด็นความขัดแย้งต่อ ถ้าหากความขัดแย้งนั้นยังไม่สามารถแก้ไขได้ 4. ให้สมาชิกแต่ละคนพิจารณาคุณค่าของสิ่งที่มองเห็นว่าเป็นประเด็นความขัดแย้งแล้วถามคำถามว่าทำไมสมาชิกถึงยึดติดกับประเด็นนั้น 5. สอบถามสมาชิกคนอื่นว่ามีทางออกที่ได้นอกจากทางเลือกที่มีความขัดแย้งหรือไม่ ทางออกที่ได้มาอาจเป็นผลมาจากการสังเคราะห์ และการประสานประโยชน์ร่วมกัน ถ้าทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถยุติกันได้ ผู้นำควรให้ทั้งหมดย้อนกลับไปพิจารณาถึงประเด็นที่ผ่านมาให้ชัดเจน<sup>56</sup>

สรุปได้ว่าการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม คือ การทำงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนา โดยมาจากการให้ความรู้ ประสบการณ์ให้แก่สมาชิกในกลุ่ม ให้วิธีการที่ยืดหยุ่นประสงค์ของกลุ่ม บทบาทหน้าที่ของสมาชิก การแก้ปัญหาและการพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนการสอน และนิเทศแบบกัลยาณมิตร ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู

3. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญ เพราะเป็นกิจกรรมหลักในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดี กู๊ด (Good) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นใน 2 ลักษณะ ได้แก่ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ซึ่งการปรับปรุงเป็นการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่งที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ส่วนคำว่าเปลี่ยนแปลงคือการแก้ไขหลักสูตรให้เปลี่ยนไปจากเดิม<sup>57</sup> กลิคแมน กอร์ดอน และ รอส กอร์ดอน Glickman Gordon and Ross Gordon) ได้กล่าวว่า หลักสูตรที่ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับครูที่ใช้หลักสูตร คือครูเป็นผู้ที่ใช้หลักสูตรโดยตรง ดังนั้นครูจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนและระดับชั้นเรียน ถ้าหากหลักสูตรเป็นไปตามความต้องการของครูและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนแล้ว ครูย่อมจะนำหลักสูตรไปใช้อย่างเต็มใจ มอริทซ์ จอนสัน (Mauritz Johnson) ได้กล่าวถึงกระบวนการการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้ 1. การกำหนดเป้าหมายของหลักสูตร 2. การพัฒนาหลักสูตร 3. การวางแผนเกี่ยวกับการสอน 4. การจัดการเรียนการสอน 5. การประเมินผลอย่างมีเทคนิค<sup>58</sup> และทาบ (Taba)

<sup>56</sup> Johnson, M. J.; and Button, K., **Action research paves the way for continuous improvement.** (Journal of staff Development 19, 1998), 101.

<sup>57</sup> Garter V Good, **Dictionary of Education**, 3<sup>rd</sup> ed. (New York : McGrew Hill, 1973), 157-158.

<sup>58</sup> นิรมล ศตวุฒิ, **การพัฒนาหลักสูตร** (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2557), 18.

ได้กำหนดและออกแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังต่อไปนี้ 1. วิเคราะห์ความต้องการ 2. ตั้งวัตถุประสงค์ 3. เลือกเนื้อหาวิชา 4. รวบรวมเนื้อหาให้เป็นระบบ 5. เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 6. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ 7. ประเมินผล

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาหลักสูตรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนในสถานศึกษาดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีรูปแบบ กรอบแนวคิด ขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งขั้นตอนทั้งหมดที่กล่าวมานี้ต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างครูกับผู้บริหารในการดำเนินงาน เพื่อที่จะให้หลักสูตรได้ตรงตามความต้องการของครูและนักเรียนซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพต่อไป

4. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) กลิคแมน กอร์ดอน และรอส กอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross Gordon) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมที่สามารถพัฒนาครูว่าการพัฒนาบุคลากรหรือครูมีความหมายกว้าง ครอบคลุมกิจกรรมทุกอย่างซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาเพื่อให้ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และสามารถนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอน<sup>59</sup> โดย กาสท์ (Karst) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าของครู มาจากการศึกษาจากภายนอก โดยการฝึกอบรมและการพัฒนาวิชาชีพที่จัดประจำ ซึ่งโครงการเหล่านั้นแสดงให้เห็นว่าครูสามารถก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง จ้อยซ์ และ ชาวเวอร์ (Joyce and Showers) เสนอรูปแบบการพัฒนาทักษะบุคลากรได้ดังนี้ 1. นำเสนอสาระความรู้ 2. สาธิตทักษะ 3. ฝึกปฏิบัติ 4. ฝึกปฏิบัติในชั้นเรียน 5. ฝึกปฏิบัติในชั้นเรียนและประเมินผลติดตามช่วยเหลือ<sup>60</sup> หลักในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ มีดังนี้

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

4.2 ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับปานกลาง (Moderate Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) ในระดับบูรณาการได้ ควรจัดกิจกรรมกาปฏิบัติการใน

<sup>59</sup> Carl D. Glickman, Stephen G. Gordon and Javita Ross M. Gordon, **Supervision of Instruction : a Developmental Approach**, 3<sup>rd</sup> ed. (Boston: Alley and Bacon,1995), 150-151.

<sup>60</sup> Carl D. Glickman, Stephen G. Gordon and Javita Ross M. Gordon, **Supervision of Instruction Leadership : a Developmental Approach**, 6th ed. (Boston: Alley and Bacon,1995), 372-373.

ห้องเรียน การสังเกตการณ์ให้ข้อมูลย้อนกลับ ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้นิเทศควรเริ่มด้วยการอธิบาย สาธิต เพื่อให้ประยุกต์ใช้ในการสอน

4.3 ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับสูง (High Abstract) และความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) ในระดับความคิดสร้างสรรค์ ควรจัดกิจกรรมที่เน้นการทดลอง ปรับปรุงระดมสมอง แก้ปัญหากลุ่ม เพื่อปรับปรุงทักษะที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

สำหรับการพัฒนาบุคลากร เป็นเป้าหมายสำหรับครูและผู้บริหารเพื่อเป็นการฟื้นฟูครูและเพื่อปรับปรุงด้านการเรียนการสอน มีการดำเนินงานใน 2 ระดับ ระดับแรก คือ ครูรายบุคคลควรมีโอกาสได้เรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการค้นหาความเป็นตัวตนของพวกเขา และเพื่อเป้าหมายการประกอบอาชีพผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ ระดับสอง ครูเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและขององค์กร ควรมีการกำหนดร่วมกันในการเรียนรู้และทักษะดำเนินการ ความรู้และโปรแกรมที่องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ การพัฒนาบุคลากรต้องมุ่งเน้นในด้านความต้องการและด้านความวิตกกังวลของครู ความสำเร็จของการวิจัยโปรแกรมการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม การวางแผนในระยะยาว ปัญหา อุปสรรคของสมัชชาการประชุม การเสียเวลา การทดลองและภาวะเสี่ยง การสนับสนุนการบริหารและการจัดการ กิจกรรมกลุ่มเล็กๆ การมองเห็นผลสะท้อนกลับ การสาธิตและการทดลองการฝึกสอน และผู้นำมีส่วนร่วมในกิจกรรม การพิจารณาสำหรับเฉพาะบุคคล และกลุ่มที่มีลักษณะพิเศษ สามารถช่วยให้การพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามประเด็นมากขึ้น<sup>61</sup>

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูเป็นเรื่องที่สำคัญมากของครู เพราะให้ครูได้พัฒนาตนเอง โดยตระหนักว่าการพัฒนาวิชาชีพมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อตัวเอง โดยการใช้ทักษะในการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้ครูได้มีคุณภาพการสอนให้แก่ผู้เรียน

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการวิจัยอย่างหนึ่งที่เน้นกระบวนการให้ได้ข้อมูล เพื่อที่จะนำผลวิจัยที่ได้มาปรับปรุงการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายอย่าง ตัวอย่างเช่น การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร เป็นต้น ได้มีผู้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน สุวิมล ว่องวานิช ได้กล่าวถึงความหมายของวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า เป็นวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนแล้วจึงนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้

<sup>61</sup> Glickman, Gordon and Ross, Gordon, **Supervision and Curriculum Development** (Boston : Allyn and Bacon, 2007), 368.



ผู้เรียนได้มีคุณภาพมากขึ้น อีกทั้งให้เกิดประโยชน์แก่ตัวผู้เรียนมากที่สุด<sup>62</sup> หลักและวิธีการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีผู้ให้หลักการไว้ สุภัทรา เอื้อวงศ์ กล่าวไว้ว่า หลักการสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนที่ครูต้องคำนึงคือ 1. งานวิจัยเป็นงานเสริมหลัก โดยงานหลักของครูคือการสอน งานวิจัยเพื่อพัฒนาจะต้องเกิดควบคู่ไปกับการสอน 2. การวิจัยจะเป็นตามสภาพจริง ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาจริงและจะต้องดำเนินการแก้ไข 3. วิจัยเป็นการสอดแทรกอยู่ในส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ 4. งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน ผู้ทำการวิจัยจะต้องนึกถึงประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ 5. ครูจะต้องตระหนักว่างานวิจัยเป็นการแก้ปัญหาและพัฒนาตัวผู้เรียน และ 6. งานวิจัยจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการลงทุน<sup>63</sup> กลิคแมน กอร์ดอน และรอส กอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross Gordon) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการดังนี้

1. ค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน
2. วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดชนิดของข้อมูลที่ต้องการ วิธีการรวบรวมข้อมูล และแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นในการเก็บข้อมูล
3. ดำเนินการเก็บข้อมูล
4. ประเมินผล วิเคราะห์ แผลผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายและจุดประสงค์
5. สรุปและอภิปรายผล<sup>64</sup>

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยเพื่อให้ได้ผลมาปรับปรุง พัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการวิจัยเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ได้รับการแก้ไข การวิจัยเชิงปฏิบัติการผู้บริหารหรือผู้นิเทศจะต้องจัดเอกสาร ให้การสนับสนุนจัดวัสดุอุปกรณ์ ส่งเสริมจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียน

<sup>62</sup> สุวิมล ว่องวานิช, การวิจัยในชั้นเรียน, พิมพ์ครั้งที่ 16 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 3.

<sup>63</sup> สุภัทรา เอื้อวงศ์, การวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้อ. เข้าถึงเมื่อ 15 ธันวาคม 2561, เข้าถึงได้จาก [www.acu.ac.th](http://www.acu.ac.th).

<sup>64</sup> Glickman, Gordon and Ross, Gordon, **Supervision and Curriculum Development** (Boston : Allyn and Bacon, 2007), 405.

### ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี

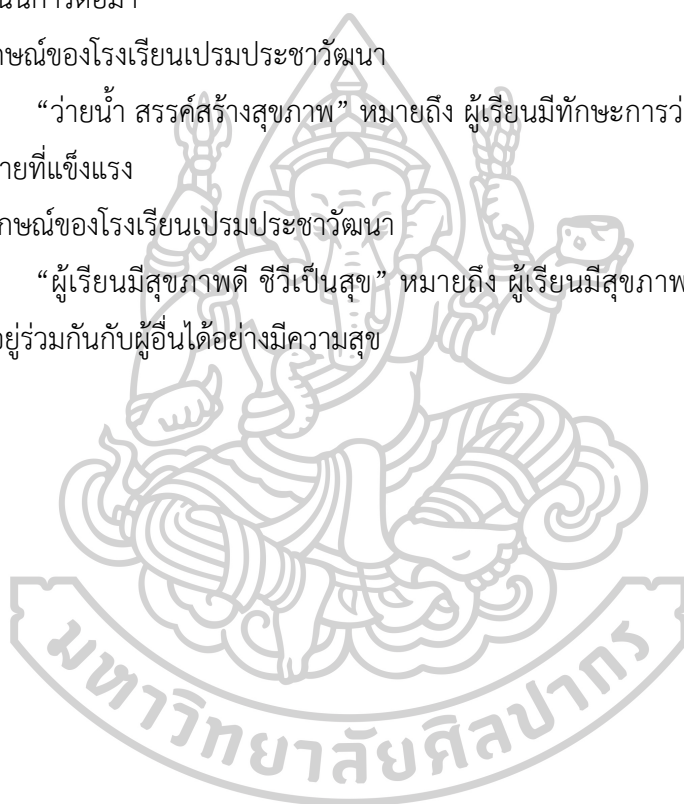
โรงเรียนเปรมประชาวัฒนา เป็นโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 รับทั้งนักเรียนชายและนักเรียนหญิง โรงเรียนเปรมประชาวัฒนาเป็นโรงเรียนเอกชนในสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทยสังกัดฆราวาส ในอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ก่อตั้งโดย นางธำปนา ทรัพย์ธนมัน ผู้มีความปรารถนาที่จะตั้งสถานศึกษาที่มีคุณภาพนอกเขตกรุงเทพมหานคร ที่ซึ่งให้ความรู้แก่นักเรียนได้ โดยไม่ต้องเดินทางเข้ามาในกรุงเทพฯ จึงได้หาที่ดินและได้เริ่มดำเนินการต่อมา

อัตลักษณ์ของโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา

“ว่ายนํ้า สรรค์สร้างสุขภาพ” หมายถึง ผู้เรียนมีทักษะการว่ายนํ้าตามวัย ส่งเสริมให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง

เอกลักษณ์ของโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา

“ผู้เรียนมีสุขภาพดี ชีวิตเป็นสุข” หมายถึง ผู้เรียนมีสุขภาพร่างกายจิตใจที่แข็งแรง สมบูรณ์ และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข



### ข้อมูลครูและบุคลากรระดับปฐมวัยมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลครูและบุคลากร

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับชั้น
นางภัสสร แก้วพะเนาว์	รองผู้ช่วยผู้อำนวยการระดับปฐมวัย	
นางสาวดารารัตน์ ดอกกุหลาบ	ครูประจำชั้น	เตรียมอนุบาล 1
นางสาวเมวดี โคงอากาศ	ครูประจำชั้น	เตรียมอนุบาล 2
นางสาวนฤมล เกตุพล	ครูประจำชั้น	เตรียมอนุบาล 3
นางสาวสุกัญญา ยุกตานนท์	ครูประจำชั้น	อนุบาล 1
นางสาวอรรวรรณ คุ่มสะดวก	ครูประจำชั้น	อนุบาล 1
นางสาวธนิดา จิตรทศ	ครูประจำชั้น	อนุบาล 1
นางสาวพรพรรณ ธิพลไกร	ครูประจำชั้น	อนุบาล 1
นางสาวอารยา เชื้ออูย	ครูประจำชั้น	อนุบาล 1
นายนิรติศัย บุญมัน	ครูประจำชั้น	อนุบาล 1
นางสาวจิตราภรณ์ ขุนบุญ	หัวหน้าระดับปฐมวัย	อนุบาล 2
นางสาวจารุณี พูนวสินมงคล	ครูประจำชั้น	อนุบาล 2
นางกัญญาภัค นรมาตย์	ครูประจำชั้น	อนุบาล 2
นางสาวศรित्र ต่อโชติ	ครูประจำชั้น	อนุบาล 2
นางสาวลัดดาวัลย์ สุดจริง	ครูประจำชั้น	อนุบาล 2
นางสาวสุพรรณิ บุญชู	ครูประจำชั้น	อนุบาล 2
นางบุญธิดา เตมียาจล	ครูประจำชั้น	อนุบาล 3
นางสุพัตรา ไชยิตตารักษ์	ครูประจำชั้น	อนุบาล 3
นางสาวธิรญา ช่างศิริ	ครูประจำชั้น	อนุบาล 3
นางสาววีรวรรณ มเหศวร	ครูประจำชั้น	อนุบาล 3
นางสาวจาวรวรรณ มงคลโอสธ	ครูประจำชั้น	อนุบาล 3
นางสาวชวัลลักษณ์ ยางแดง	ครูประจำชั้น	อนุบาล 3

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

จินตนา เสงจันทร์ ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเบิกไพร-คิ่งพะยอม สำนักงานการประถมศึกษาบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานนิเทศทั้ง 5 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ความต้องการรับการนิเทศของครูผู้สอนพบว่า 1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานนิเทศทั้ง 5 ด้านภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การพัฒนากลุ่ม การช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร อีกทั้งยังพบว่า การช่วยเหลือครูโดยตรงและการพัฒนาบุคลากรมีระดับการปฏิบัติงานที่เท่ากัน 2. ความต้องการรับการนิเทศของครูผู้สอน พบว่า มีการต้องการรับการนิเทศจากผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังต่อไปนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติ ด้านพัฒนาบุคลากร และด้านพัฒนากลุ่ม 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการนิเทศในงาน 5 ด้าน เป็นดังต่อไปนี้ 1.1 การช่วยเหลือครูโดยตรง ผู้บริหารควรนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ครูได้ทราบจุดที่ต้องการพัฒนา 1.2 การพัฒนากลุ่ม ผู้บริหารควรส่งเสริมความสัมพันธ์ในกลุ่ม บรรยากาศการทำงาน การมีส่วนร่วม 1.3 การพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญของหลักสูตร ควรมีการประชุมสัมมนาอบรมรวมทั้งจัดทำหลักสูตรและประเมินผลติดตาม 1.4 การพัฒนาบุคลากร ควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ 1.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติงานให้มีวิทยากรที่มีความรู้มาให้คำแนะนำ อีกทั้งผู้บริหารควรมีความรู้ด้านการวิจัยเพื่อให้คำปรึกษาแก่ครูได้<sup>65</sup>

นิรมล วิบูลมงคล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล 2. การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล และ 3. พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาระดับท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 30 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 12 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

<sup>65</sup> จินตนา เสงจันทร์, “พฤติกรรมการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเบิกไพร-คิ่งพะยอม สำนักงานการประถมศึกษาบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547), ง.

กระทรวงศึกษาธิการ และการปฏิบัติงานแนะแนวตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
 ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย  
 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน จากผลการวิจัย พบว่า  
 1. พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก  
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้  
 การวางแผนและกำหนดทางเลือก การประเมินผลและการรายงานผล การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา  
 และความต้องการพัฒนา และการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ส่วนการสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ  
 อยู่ในระดับปานกลาง 2. การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ใน  
 ระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ งานให้คำปรึกษา งานศึกษารวบรวมข้อมูล งาน  
 ติดตามประเมินผล งานจัดวางตัวบุคคลและงานสารสนเทศ 3. พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้าน  
 การประเมินผลและรายงานผล ด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน  
 ปัญหาและความต้องการพัฒนาส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดย  
 ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01<sup>66</sup>

ลักขณา ใจเที่ยงกุล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่  
 ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสังกัดเขตพื้นที่การประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2  
 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2. การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูในสถานศึกษาใน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 3. พฤติกรรมการนิเทศของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 103 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน  
 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมนและการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามแนวคิดของ  
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551  
 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ  
 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน จากผลการวิจัย พบว่า 1. พฤติกรรมการนิเทศของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต2 โดยภาพรวม

<sup>66</sup> นิรมล วิบูลมงคล, “พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะ  
 แนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล”(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
 การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551), ง.

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยการควบคุม และพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูลข่าวสาร 2. การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมแนะแนว 3. พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศแบบร่วมมือ ด้านพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ด้านพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยการควบคุมและด้านพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูลข่าวสารส่งผลต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>67</sup>

สุรียรัตน์ หลิมเล็ก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 วัดดูประสงค์เพื่อศึกษา 1. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2. สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน รวมทั้งสิ้น 288 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของอัลฟองโซ, เฟิร์ธ และเนวิล และสมรรถนะครู ตามแนวคิดคู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการจัดการ และทักษะด้านเทคนิค 2. สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู การพัฒนาผู้เรียน การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำครู การบริการที่ดี การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาตนเอง การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในกาปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์และ

<sup>67</sup> ลักขณา ใจเที่ยงกุล, “พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,2556), ง.

ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต8 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน<sup>68</sup>

อัมพรกัญญ บัวครอง ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2 วัดดูประสงค์เพื่อศึกษา 1. การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2. แนวทางการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2 จำนวน 22 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศของผู้บริหารการศึกษาตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนและกำหนดทางเลือก การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา การประเมินผลและรายงานผล การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ 2. แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2 ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณและให้ความสำคัญรวมไปถึงการสร้างความตระหนักในการนำสภาพปัญหาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างจริงจัง ควรจัดการนิเทศในแนวทางเดียวกันโดยมีการประชุมวางแผน ควรมีการอบรมจัดทำสื่อเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศให้หลากหลาย ควรมีแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศที่หลากหลาย ควรจัดให้มีการประเมินเครื่องมือที่ใช้ว่าตรงกับวัตถุประสงค์หรือไม่เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาในการเรียนการสอน<sup>69</sup>

<sup>68</sup> สุริย์รัตน์ หลิมเล็ก, “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต8” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), ง.

<sup>69</sup> อัมพรกัญญ บัวครอง, “การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), ง.

พรรณภา มหาวิชา ได้ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล สังกัดกรุงเทพมหานคร วัดอุปประสงค์เพื่อศึกษา 1. กระบวนการการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2. แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล สังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครูของโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล จำนวน 59 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของแฮริส สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการประเมินสภาพการทำงาน ด้านการออกแบบวิธีการทำงาน และด้านการจัดสรรทรัพยากร 2. แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ควรมีการเปรียบเทียบพฤติกรรมต่างๆจากการทำงานโดยมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและเปรียบเทียบพฤติกรรมต่างๆจากการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม ควรมีการจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกในการนิเทศ ควรมีการนำทฤษฎีความรู้ต่างๆเกี่ยวกับการนิเทศมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ควรเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่จากการสำรวจความต้องการจากสมาชิกเพื่อวางแผนจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม และควรให้ความรู้ แนวทางวิธีการในการนิเทศอย่างหลากหลายเหมาะสมกับรายวิชา<sup>70</sup>

พัชรินทร์ ช่วยศิริ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี วัดอุปประสงค์เพื่อ ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายใน และปัญหาข้อเสนอแนะการนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลีใน 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะด้านการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า 1. การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และให้การสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ และวิธีการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม พัฒนาให้ครูมีทักษะการทำงานกลุ่มที่ดี เข้าใจบทบาทของตน รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ อบรมครูเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพทั้งด้านเทคนิคการสอนและการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่อ

<sup>70</sup> พรรณภา มหาวิชา, “กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล สังกัดกรุงเทพมหานคร” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), ง.



วิชาชีพครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยผู้บริหาร สนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ ติดตามและประเมินผลหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการดำเนินงานให้ครูนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน 2. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานนิเทศภายใน 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ภาระงานผู้นิเทศมีมาก ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานนิเทศ จัดประชุมเพื่อติดตามผลการนิเทศ 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีความแตกต่างกันทางความคิดครู ควรลดภาระงานของครู ควรส่งเสริมให้ครูรับฟังความคิดเห็นของครูส่วนใหญ่ 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ขาดกิจกรรมพัฒนา วิชาชีพที่มีความหลากหลาย ควรจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีความหลากหลาย และส่งเสริมการเขียน เชิงวิชาการให้กับครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ขาดความรู้ และประสบการณ์การทำงานของครูใน การจัดทำหลักสูตร บุคลากรบางกลุ่มสาระขาดแคลน ควรจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ครูขาดความรู้ด้านเทคนิคการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ควรให้ ความรู้และคำแนะนำในการจัดทำวิจัยที่ถูกต้องแก่ครู<sup>71</sup>

### งานวิจัยต่างประเทศ

มัวร์ (Moore) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานกลาง 7 คน เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร สำนักงานกลางรู้ว่า การนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อว่า ทำให้ครูใหญ่มีการพัฒนา และก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารควรมีการทบทวนเครื่องมือในการประเมินซ้ำอีกครั้งหนึ่ง ในช่วงระหว่างปีและปลายปีการศึกษา<sup>72</sup>

เมดิสัน (Madison) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพของผู้นิเทศในโรงเรียนประถมศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพ ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน ความพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจใน หน้าที่ของครูที่สัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำ และระดับการใช้อำนาจของผู้นิเทศ พบว่า ครูมีความพึง พพอใจในหน้าที่ของงานและพอใจในเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้นิเทศ ชอบทำงานร่วมกับผู้ นิเทศที่ใช้อำนาจตามหน้าที่ ผู้นิเทศพอใจเพื่อนร่วมงานมากกว่าการทำงานร่วมกับบุคลากรในระดับ

<sup>71</sup> พชรินทร์ ช่วยศิริ, “การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี” (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554), ง

<sup>72</sup> Moore, George Wyoatt, “The Supervision and Evaluation of High School Principals as Described By Central Office Administrators” **Dissertation Abstracts International** 61, 5 (November. 2000) : 1698-A.

ผู้บริหาร ผู้นิเทศที่ใช้อำนาจมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบภาวะผู้นำได้ ครูรับรู้ที่ผู้นิเทศมีหน้าที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ทำให้เกิดความร่วมมือ<sup>73</sup>

ดิว (Dew) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของครูต่อสาระความรู้ในบทบาทตามกระบวนการนิเทศ จุดมุ่งหมายของการศึกษา เป็นการศึกษาทัศนคติของครูเกี่ยวกับความรู้ในการนิเทศการสอนโดยอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ครูผู้สอนในโรงเรียนเขตชนบท รัฐแมริแลนด์ จำนวน 120 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าความรู้เกี่ยวกับการนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการนิเทศการสอน 2. ครูมีความคิดเห็นว่าจะเป็นการให้เนื้อหาสาระของความรู้ในการนิเทศ ครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนไปตามรูปแบบหรือวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู 3. ครูที่มีวุฒิการสอนหลายวิชามีความเห็นว่า ผู้ให้การนิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กนักเรียน 4. ครูที่มีประสบการณ์มากมีความเห็นว่า ผู้ให้การนิเทศต้องมีความรู้ในสาขาวิชาที่ให้การนิเทศ ส่วนครูใหม่ต้องการได้รับการนิเทศเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียน<sup>74</sup>

เฟอร์ นานโด และ เฮอร์ลี ฮี (Fernando and Herlihy) ผู้วิจัยได้ศึกษาและทำการสำรวจถึงวิธีการของผู้ให้หลากหลายคน พบว่า การนิเทศเป็นการช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้รับการนิเทศ บทบาทของผู้ให้การนิเทศจะต้องสร้างความตระหนักและควรเป็นกลางในการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการนิเทศ และเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศด้วย<sup>75</sup>



<sup>73</sup> Lind Ann Madison, "The Effect of Supervisor Level off Authority and Leadership Style on Elementary School Climate and Teacher Job Satisfaction" **Dissertation Abstracts International** 63, 3 (September. 2002).

<sup>74</sup> Dew, D.R., "Teacher perceptions of the role of content knowledge in the Supervisory Process" **Dissertation Abstracts International** 54, 8 (2011).

<sup>75</sup> Fernando, Delini M and Herlihy, Barbara R., "Supervision of Group Work : Infusing the Spirit of Social Justice" **Journal for Specialists in Group Work**, (September.2012).

### สรุป

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา เป็นการร่วมมือกันของหลายด้านไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู หรือผู้นิเทศ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และยังเป็นการฝึกฝนตัวครูให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวางแผนและทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะส่งผลให้ครูได้จัดการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ซึ่งการนิเทศที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและดำเนินการให้เกิดขึ้นในโรงเรียนคือ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หากผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามงานการศึกษาดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้คุณภาพของนักเรียนและสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้



### บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อทราบการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี 2. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive) โดยใช้ครูผู้สอนระดับปฐมวัยโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี จำนวน 21 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางและรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย** เป็นการจัดเตรียมโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยการศึกษาเอกสารตำรา บทความต่างๆ รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง และจัดทำโครงร่างงานวิจัยเสนอต่อภาควิชาเพื่อนำเสนอบัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

**ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย** เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างหรือพัฒนาเครื่องมือ ทดสอบและปรับปรุงเครื่องมือ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

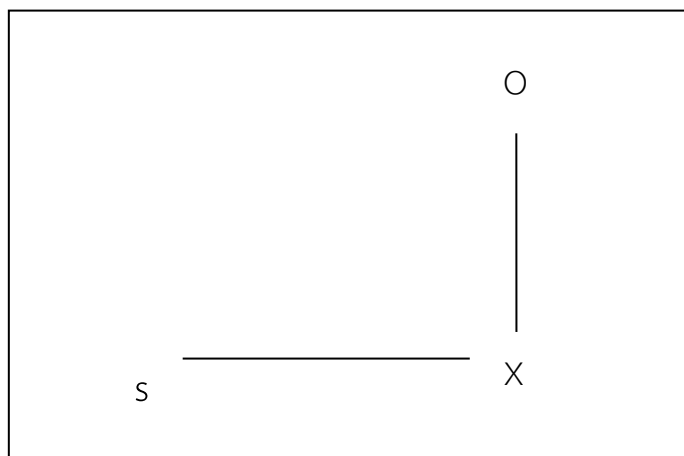
**ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย** เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

#### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย จึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one - shot, nonexperimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



S หมายถึง ประชากรที่ศึกษา  
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา  
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

### ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนระดับปฐมวัยของโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี จำนวน 21 คน ประกอบด้วย รองผู้ช่วยผู้อำนวยการระดับปฐมวัย หัวหน้าระดับปฐมวัย ครูผู้สอนระดับปฐมวัย ไม่รวมผู้วิจัย

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอน และ รอส กอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross Gordon) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

2.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistanse) หมายถึง การที่ผู้บริหารวางแผนร่วมกันกับครูในการให้ความช่วยเหลือ การเข้าไปมีส่วนร่วมกับครูเพื่อช่วยเหลือ สรุปลผลการช่วยเหลืออีกทั้งวางแผนการประชุมเพื่อตรวจสอบความช่วยเหลือครู การประชุมวิเคราะห์ ผลการช่วยเหลือร่วมกับครู การประชุมสรุปวิเคราะห์กระบวนการช่วยเหลือครูทุกขั้นตอนเพื่อหาจุดดี และด้อยของกระบวนการ

2.2 การพัฒนากลุ่ม (Group Development) หมายถึง การที่ผู้บริหารเน้นการสร้าง หรือพัฒนา โดยมาจากการให้ความรู้ ประสบการณ์แก่สมาชิกในกลุ่ม ให้วิธีการที่ยึดวัตถุประสงค์ของ กลุ่ม บทบาทหน้าที่ของสมาชิก การแก้ปัญหาและการพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนการสอน และ นิเทศแบบกัลยาณมิตร ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู

2.3 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) หมายถึง การที่ผู้บริหาร นั้นส่งเสริมครูให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และการประเมินผล หลักสูตรและความต้องการรับการนิเทศการศึกษาในด้านการพัฒนาหลักสูตร

2.4 การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมครู ให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษาดูงาน สัมมนา และความต้องการรับ การนิเทศการศึกษาในด้านการพัฒนาบุคลากร

2.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมี ความรู้ความเข้าใจวิธีการทำวิจัยและนำผลวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและความ ต้องการรับการนิเทศการศึกษาของครูผู้สอนในด้านการวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น 1 ประเภท คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสอบถามเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามจำกัด ตัวเลือกไว้ให้ (forces choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอนและ รอส กอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross Gordon) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามชนิด

จัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's rating scale)<sup>76</sup> โดยมีความหมายดังนี้  
 ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด  
 ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก  
 ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง  
 ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย  
 ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี

### วิธีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ

เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

**1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)** ผู้วิจัยใช้เครื่องมือการวิจัยของ จินตนา เสงจันทร์<sup>77</sup> ซึ่งเป็นเครื่องมือพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอน และ รอส กอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross Gordon) เช่นเดียวกัน ซึ่งได้สร้างและพัฒนาเครื่องมืออย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ โดยมีค่า ความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.9283

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือผ่านหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนเปรมประชา

<sup>76</sup> Rensis Likert, **New Pattern of Management**. (New York: McGraw-hill, 1961).74.

<sup>77</sup> จินตนา เสงจันทร์, “พฤติกรรมกรการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบิกไพร-คิ่งพะยอม สบอ.บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547),100-107.

วัฒนา จังหวัดนนทบุรี เพื่อขอความร่วมมือจากบุคลากรของสถานศึกษาให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่ภาคบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ออกให้ไปยังโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด ผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน
2. จัดระเบียบ เรียบเรียงข้อมูล ตรวจสอบรวมคะแนนแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. นำข้อมูลดังกล่าวหาค่าสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
4. เสนอผลกาวิเคราะห์ทั้งหมดเป็นตารางประกอบการบรรยาย

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ความถี่ (frequency : f) และร้อยละ (percentage : %)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี สถิติที่ใช้ คือ มัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตของการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ( $\mu$ ) มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)<sup>78</sup> ดังนี้

มัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

<sup>78</sup> John W. Best, **Research in Education**, 3<sup>rd</sup> (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hell Inc,1978), 174.



มัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

มัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

มัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

มัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

### สรุป

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อทราบพฤติกรรมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี 2. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี ประชากรคือ รองผู้อำนวยการระดับอนุบาล 1 คน หัวหน้าระดับปฐมวัย 1 คน และครูผู้สอนระดับปฐมวัย 19 คน รวมทั้งหมด 21 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี สำหรับแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnair) มีทั้งหมด 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี ตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอนและ รอสส์ กอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross Gordon) และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อทราบการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี 2. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอนและรอส กอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross Gordon) เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนระดับปฐมวัยของโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี จำนวน 21 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของรองผู้ช่วยผู้อำนวยการระดับปฐมวัย หัวหน้าระดับปฐมวัย และครูผู้สอนระดับปฐมวัย รวมทั้งสิ้น 21 คน แยกพิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
(1) ชาย	1	4.76
(2) หญิง	20	95.24
<b>รวม</b>	<b>21</b>	<b>100.00</b>
2.อายุ		
(1) ต่ำกว่า 30 ปี	6	28.57
(2) 30-40 ปี	11	52.39
(3) 41-50 ปี	2	9.52
(4) สูงกว่า 50 ปี	2	9.52
<b>รวม</b>	<b>21</b>	<b>100.00</b>
3.ระดับการศึกษา		
(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	4.76
(2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	19	90.48
(3) สูงกว่าปริญญาตรี	1	4.76
<b>รวม</b>	<b>21</b>	<b>100.00</b>
4.ตำแหน่งหน้าที่		
(1) รองผู้ช่วยผู้อำนวยการระดับปฐมวัย	1	4.76
(2) หัวหน้าระดับปฐมวัย	1	4.76
(3) ครูผู้สอนระดับปฐมวัย	19	90.48
<b>รวม</b>	<b>21</b>	<b>100.00</b>
5.ประสบการณ์ในการทำงาน		
(1) 1 – 5 ปี	7	33.33
(2) 6-10 ปี	3	14.29
(3) 11-15 ปี	8	38.10
(4) 16 - 20 ปี	1	4.76
(5) 21 ปีขึ้นไป	2	9.52
<b>รวม</b>	<b>21</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 95.24 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 มีอายุ

ระหว่าง 30-40 ปีมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 52.39 รองลงมา อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 อายุ 41-50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 และอายุสูงกว่า 50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 90.48 รองลงมา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 ตำแหน่งหน้าที่ครูผู้สอนระดับปฐมวัย มากที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 90.48 หัวหน้าระดับปฐมวัย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 และรองผู้ช่วยผู้อำนวยการระดับปฐมวัย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 -15 ปีมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 รองลงมา 1-5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 6-10 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 21 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 และ 16-20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี

ในการวิเคราะห์การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตของค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

(N = 21)

ด้าน	การปฏิบัติการนิเทศระดับปฐมวัย	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.09	0.51	มาก
2	การพัฒนากลุ่ม	4.01	0.61	มาก
3	การพัฒนาหลักสูตร	4.00	0.55	มาก
4	การพัฒนาบุคคล	4.70	0.26	มากที่สุด
5	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	4.04	0.59	มาก
รวม		4.20	0.70	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชา วัฒนา จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{\mu} = 4.20, \sigma = 0.70$ ) เมื่อพิจารณาภาพรวมและ รายด้าน พบว่าการปฏิบัติการนิเทศระดับปฐมวัย อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคคล ( $\bar{\mu} = 4.70, \sigma = 0.26$ ) และอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ( $\mu = 4.09, \sigma = 0.51$ ) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ( $\mu = 4.04, \sigma = 0.59$ ) การพัฒนากลุ่ม ( $\mu = 4.01, \sigma = 0.61$ ) การพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{\mu} = 4.00, \sigma = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่ง อยู่ระหว่าง 0.26 - 0.60 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความ คิดเห็นสอดคล้องกัน

เมื่อวิเคราะห์การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของ ผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 1 การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง

(N = 21)

ด้าน	การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	ตระหนักในความสัมพันธ์และ มีความสามารถ ในทางนิเทศเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับ กระบวนการสอน	3.91	0.68	มาก
2	สำรวจความพร้อมด้านการสอนของครูและให้ ความช่วยเหลือตามความต้องการของครู	3.82	0.73	มาก
3	ส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ เช่น การ วิเคราะห์หลักสูตร กำหนดการสอน แผนการ สอน และสอนตามแผนที่กำหนด	4.18	0.73	มาก
4	ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	3.95	0.72	มาก
5	สนับสนุนให้ครูได้ใช้ประโยชน์จากแหล่ง เรียนรู้ภายใน ภายนอกโรงเรียนและภูมิ ปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน	4.09	0.81	มาก

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของ  
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 1 การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (ต่อ)

(N = 21)

ด้าน	การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
6	ส่งเสริมการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับความสนใจและความสามารถ ของนักเรียน	4.14	0.77	มาก
7	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีคุณลักษณะตามจุดหมายของ หลักสูตร	4.23	0.68	มาก
8	สนับสนุนให้ครูได้จัดชั้นเรียนและสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความ สนใจและความสามารถของผู้เรียน	4.00	0.92	มาก
9	ส่งเสริมให้ครูมีทักษะและสมรรถภาพในการใช้ สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับชั้นเรียน และวัยของผู้เรียน	4.23	0.68	มาก
10	จัดหาบริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อใช้ในการศึกษาและการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน	4.27	0.55	มาก
11	สนับสนุนให้ครู นักเรียนร่วมกันวางแผน ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายและ ต่อเนื่องโดยคำนึงถึงความต่างระหว่างบุคคล	4.18	0.66	มาก
12	ส่งเสริมให้มีการวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนเพื่อให้เห็นพัฒนาการของผู้เรียน และนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	4.04	0.78	มาก

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของ  
ผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 1 การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (ต่อ)

(N = 21)

ด้าน	การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
13	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสังเกตการสอน เพื่อให้ครูได้ข้อมูลสำหรับการสอนด้วย การนิเทศ โดยวิธีเพื่อนนิเทศเพื่อน หรือผู้บริหาร นิเทศ	4.00	0.69	มาก
14	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู มีปฏิสัมพันธ์ด้าน การนิเทศการสอนกับครูได้อย่างเหมาะสม และครูมีความพึงพอใจ	4.23	0.61	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.09</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชา วัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 1 การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.09$  ,  $\sigma = 0.51$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิม เลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ การจัดหาบริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆเพื่อใช้ในการ การศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.27$  ,  $\sigma = 0.55$ ) รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ครูมีทักษะและสมรรถภาพในการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับชั้นเรียน และวัยของผู้เรียน ( $\mu = 4.23$  ,  $\sigma = 0.68$ ) การส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ นักเรียนมีคุณลักษณะตามจุดหมายของหลักสูตร ( $\mu = 4.23$  ,  $\sigma = 0.68$ ) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ ครู มีปฏิสัมพันธ์ด้านการนิเทศการสอนกับครูได้อย่างเหมาะสมและครูมีความพึงพอใจ ( $\mu = 4.23$  ,  $\sigma = 0.61$ ) การส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ เช่น การวิเคราะห์หลักสูตร กำหนดการสอน แผนการ สอน และสอนตามแผนที่กำหนด ( $\mu = 4.18$  ,  $\sigma = 0.73$ ) การสนับสนุนให้ครู นักเรียนร่วมกัน วางแผนประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่องโดยคำนึงถึงความต่างระหว่างบุคคล ( $\mu = 4.18$  ,  $\sigma = 0.66$ ) การส่งเสริมการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล สอดคล้องกับความสนใจและความสามารถของนักเรียน ( $\mu = 4.14$  ,  $\sigma = 0.77$ ) การสนับสนุน ให้ครูได้ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ภายใน ภายนอกโรงเรียนและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการ เรียนการสอน ( $\mu = 4.09$  ,  $\sigma = 0.81$ ) การส่งเสริมให้มีการวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลัง เรียนเพื่อให้เห็นพัฒนาการของผู้เรียนนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ( $\mu = 4.04$  ,

$\sigma = 0.78$ ) การสนับสนุนให้ครูได้จัดชั้นเรียนและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความสามารถของผู้เรียน ( $\mu = 4.00$  ,  $\sigma = 0.92$ ) การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสังเกตการสอนเพื่อให้ครูได้ข้อมูลสำหรับการสอนด้วยการนิเทศ โดยวิธีเพื่อนนิเทศเพื่อน หรือผู้บริหารนิเทศ ( $\mu = 4.00$  ,  $\sigma = 0.69$ ) การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\mu = 3.95$  ,  $\sigma = 0.72$ ) การตระหนักในความสำคัญและมีความสามารถในทางนิเทศเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสอน ( $\mu = 3.91$  ,  $\sigma = 0.68$ ) และการสำรวจความพร้อมด้านการสอนของครูและให้ความช่วยเหลือตามความต้องการของครู มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ( $\mu = 3.82$  ,  $\sigma = 0.73$ ) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.92 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในบางประการ

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 2 การพัฒนากลุ่ม

(N = 21)

ด้าน	การพัฒนากลุ่ม	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	จัดให้มีการบรรยายการทำงานที่เกื้อกูลเป็นกันเองและจริงใจซึ่งกันและกัน	4.00	0.45	มาก
2	มีการนำกระบวนการทำงานที่ดีและนำยุทธศาสตร์ในการทำงานร่วมกันมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.70	มาก
3	สนับสนุนสมาชิกทุกคนให้สามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดีในการปฏิบัติงานกลุ่ม	4.10	0.77	มาก
4	ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	4.14	0.79	มาก



ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของ  
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 2 การพัฒนากลุ่ม (ต่อ)

(N = 21)

ด้าน	การพัฒนากลุ่ม	$\mu$	$\sigma$	รวม
5	มีการแก้ไขหรือยุติปัญหาความขัดแย้งและปฏิบัติต่อครูแต่ละคนด้วยวิธีการที่ยุติธรรม	4.05	0.74	มาก
6	มีความสามารถในการนำประชุมด้วยการวางแผนที่ดีและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก	3.95	0.92	มาก
7	มีเทคนิควิธีและสามารถใช้เทคนิควิธีในการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกทั้งองค์กรได้อย่างชำนาญการ	3.76	0.83	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.01</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัย ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 2 การพัฒนากลุ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.01, \sigma = 0.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ การส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.14, \sigma = 0.79$ ) รองลงมาคือ การสนับสนุนสมาชิกทุกคนให้สามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดีในการปฏิบัติงานกลุ่ม ( $\mu = 4.10, \sigma = 0.77$ ) และการมีการนำกระบวนการทำงานที่ดีและนำยุทธศาสตร์ในการทำงานร่วมกันมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 4.10, \sigma = 0.70$ ) การมีการแก้ไขหรือยุติปัญหาความขัดแย้งและปฏิบัติต่อครูแต่ละคนด้วยวิธีการที่ยุติธรรม ( $\mu = 4.05, \sigma = 0.74$ ) และการจัดให้มีการบรรยายการทำงานที่เกื้อกูลเป็นกันเองและจริงใจซึ่งกันและกัน ( $\mu = 4.00, \sigma = 0.45$ ) การมีความสามารถในการนำประชุมด้วยการวางแผนที่ดีและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ( $\mu = 3.95, \sigma = 0.92$ ) และการมีเทคนิควิธีและสามารถใช้เทคนิควิธีในการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกทั้งองค์กรได้อย่างชำนาญการ ( $\mu = 3.76, \sigma = 0.83$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) อยู่ระหว่าง 0.45 – 0.92 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในบางประการ

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหาร  
โรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 3 การพัฒนาหลักสูตร

(N = 21)

ด้าน	การพัฒนาหลักสูตร	$\mu$	S.D	ระดับ
1	ส่งเสริมครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรในด้านจุดหมาย โครงสร้าง และการพัฒนาหลักสูตร	4.00	0.62	มาก
2	จัดหาตำราเรียน เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ เกี่ยวกับหลักสูตรมาบริการให้ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.14	0.83	มาก
3	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและร่วมกันวางแผนพัฒนาหลักสูตร	3.90	0.61	มาก
4	ให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในโรงเรียนโดยกำหนดไว้ในแผนของโรงเรียน	3.95	0.48	มาก
5	แต่งตั้งคณะทำงานในการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร	4.12	0.71	มาก
6	วิเคราะห์จุดหมายของกลุ่มต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล	4.18	0.79	มาก
7	ส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารคำแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร คู่มือครู และแผนการสอนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ	3.95	0.78	มาก
8	มีการนิเทศติดตามผลพัฒนาตามหลักสูตรเพื่อให้ความช่วยเหลือแนะนำตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย	3.91	0.61	มาก

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 3 การพัฒนาหลักสูตร (ต่อ)

(N = 21)

ด้าน	การพัฒนาหลักสูตร	$\bar{\mu}$	S.D	ระดับ
9	มีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา	3.82	0.66	มาก
รวม		4.00	0.55	มาก

จากตารางที่ 6 การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 3 การพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.00, \sigma = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ พบว่า การวิเคราะห์จุดหมายของกลุ่มต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.18, \sigma = 0.79$ ) รองลงมาคือ การจัดหาตำราเรียน เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆเกี่ยวกับหลักสูตรมาบริการให้ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ( $\mu = 4.14, \sigma = 0.83$ ) การแต่งตั้งคณะทำงานในการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ( $\mu = 4.12, \sigma = 0.71$ ) การส่งเสริมครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรในด้านจุดหมาย โครงสร้าง และการพัฒนาหลักสูตร ( $\mu = 4.00, \sigma = 0.62$ ) การส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารคำแนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร คู่มือครู และแผนการสอนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ( $\mu = 3.95, \sigma = 0.78$ ) การให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในโรงเรียนโดยกำหนดไว้ใช้ในแผนของโรงเรียน ( $\mu = 3.95, \sigma = 0.48$ ) การมีการนิเทศติดตามผลพัฒนาตามหลักสูตรเพื่อให้ความช่วยเหลือแนะนำตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ( $\mu = 3.91, \sigma = 0.61$ ) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและร่วมกันวางแผนพัฒนาหลักสูตร ( $\mu = 3.90, \sigma = 0.61$ ) และ การมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ( $\mu = 3.82, \sigma = 0.66$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) อยู่ระหว่าง 0.48 – 0.83 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในบางประการ

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหาร  
โรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากร

(N = 21)

ด้าน	การพัฒนาบุคลากร	$\mu$	S.D	ระดับ
1	ตระหนักในความสำคัญของแต่ละบุคคลที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง	4.62	0.59	มากที่สุด
2	สำรวจศักยภาพและความต้องการของครูเพื่อส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เป็นต้น	4.76	0.44	มากที่สุด
3	เปิดโอกาสให้ครูได้ถ่ายทอดความรู้หรือข่าวสารที่ได้รับจากการไปร่วมอบรม ประชุม สัมมนา ในที่ประชุมครูเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.81	0.40	มากที่สุด
4	ส่งเสริม ยกย่องให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ เช่น ครูปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ครูมาตรฐาน ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ตามลำดับ	4.62	0.67	มากที่สุด
รวม		4.70	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.70$ , S.D = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ พบว่า การเปิดโอกาสให้ครูได้ถ่ายทอดความรู้หรือข่าวสารที่ได้รับจากการไปร่วมอบรม ประชุม สัมมนา ในที่ประชุมครูเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.81$ , S.D = 0.40) และการสำรวจศักยภาพและความต้องการของครูเพื่อส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.76$ , S.D = 0.44) รองลงมา คือ การส่งเสริม ยกย่องให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ เช่น ครูปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ครูมาตรฐาน ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ตามลำดับ ( $\mu = 4.62$ , S.D = 0.67) และการตระหนักในความสำคัญของแต่ละบุคคลที่ต้องได้รับ

การพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงมีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ( $\mu = 4.62$ , S.D = 0.59) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.40 - 0.67 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

(N = 21)

ด้าน	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	$\mu$	S.D	ระดับ
1	จัดเก็บและประมวลผลข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.00	0.75	มาก
2	ตระหนักให้ความสำคัญของการวิจัยว่าเป็นการแสวงหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาในงานต่างๆของโรงเรียน	4.00	0.62	มาก
3	สำรวจความสามารถและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากร	4.00	0.75	มาก
4	สนับสนุนให้มีการเพิ่มความรู้และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	4.00	0.75	มาก
5	ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยตามสภาพปัญหาและความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม	4.09	0.75	มาก
6	ส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	4.18	0.59	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.04</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.04$ , S.D = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ พบว่า การส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียน

การสอน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.18$ , S.D = 0.59) รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยตามสภาพปัญหาและความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ( $\mu = 4.09$ , S.D = 0.75) การจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ( $\mu = 4.00$ , S.D = 0.75) การสำรวจความสามารถและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากร ( $\mu = 4.00$ , S.D = 0.75) การสนับสนุนให้มีการเพิ่มความรู้และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ( $\mu = 4.00$ , S.D = 0.75) และการตระหนักให้ความสำคัญของการวิจัยว่าเป็นการแสวงหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาในงานต่างๆของโรงเรียน มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุด ( $\mu = 4.00$ , S.D = 0.62) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.59 – 0.75 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียน เปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 5 ด้าน

แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 5 ด้าน ได้ข้อมูลเสนอแนะการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี จากแบบสอบถามปลายเปิด สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง
  - 1.1. ผู้บริหารต้องจัดการนิเทศการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง
  - 1.2 ผู้บริหารต้องสนับสนุน ส่งเสริมการในการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่เสมอ
  - 1.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนในการจัดหาสื่อการเรียนการสอน เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เพียงพอต่อจำนวนของเด็ก
  - 1.4 ผู้บริหารควรให้บริการและคำปรึกษาแก่ครูผู้สอนสม่ำเสมอ
2. การพัฒนากลุ่ม
  - 2.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำและผู้ตาม เพราะเนื่องจากครูแต่ละคนมีความสามารถ ทักษะที่แตกต่างกัน การเปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนแสดงศักยภาพออกมา จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
  - 2.2 ผู้บริหารควรมีการให้ครูได้ทำการคัดเลือกผู้นำ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสม
3. การพัฒนาหลักสูตร

3.1 ผู้บริหารต้องให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และคอยช่วยเหลือในการจัดทำหลักสูตร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

3.2 ผู้บริหารควรจัดหาวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำหลักสูตร เพื่อพัฒนาศักยภาพทางด้านการจัดการเรียนการสอนให้มากยิ่งขึ้น

3.3 ผู้บริหารควรให้ครูเป็นผู้ลงมือทำหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของครู และนักเรียน

#### 4. การพัฒนาบุคลากร

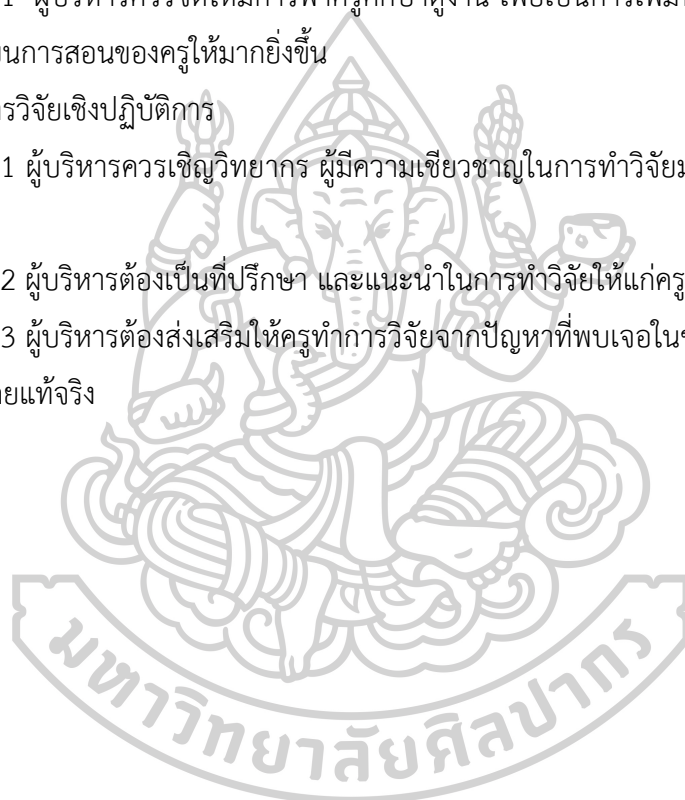
4.1 ผู้บริหารควรจัดให้มีการพาคครูศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มากยิ่งขึ้น

#### 5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

5.1 ผู้บริหารควรเชิญวิทยากร ผู้มีความเชี่ยวชาญในการทำวิจัยมาให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ครู

5.2 ผู้บริหารต้องเป็นที่ปรึกษา และแนะนำในการทำวิจัยให้แก่ครู

5.3 ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยจากปัญหาที่พบเจอในชั้นเรียนเพื่อใช้แก้ปัญหาในห้องเรียนโดยแท้จริง



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1. เพื่อทราบการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี 2. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี จำนวน 21 คน ประกอบด้วย รองผู้ช่วยผู้อำนวยการระดับปฐมวัย จำนวน 1 คน หัวหน้าระดับปฐมวัย จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 19 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอนและ รอส กอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross Gordon) และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

#### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการพัฒนาบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด
2. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี สามารถสรุปได้ 5 ด้าน คือ 1) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ผู้บริหารต้องจัดการนิเทศการเรียนการสอนของครู สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนการจัดหาสื่อการเรียนการสอนและควรให้คำปรึกษาและบริการแก่ครูผู้สอนสม่ำเสมอ 2) การพัฒนาครู ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำและผู้ตาม เพราะเนื่องจากครูแต่ละคนมีความสามารถทักษะที่แตกต่างกัน การเปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนแสดงศักยภาพออกมา จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และให้ครูได้ทำการคัดเลือกผู้นำ ตามความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสม 3) การพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารต้องให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และคอยช่วยเหลือ



ในการจัดทำหลักสูตร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งควรจัดหาวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำหลักสูตร รวมไปถึงการให้ครูเป็นผู้จัดทำหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการของนักเรียน และเพื่อพัฒนาศักยภาพทางด้านการจัดการเรียนการสอนให้มากยิ่งขึ้น

4) การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรจัดให้มีการพาคูศีกษาดูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มากยิ่งขึ้น 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารควรเชิญวิทยากร ผู้มีความเชี่ยวชาญในการทำวิจัยมาให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ครู และต้องเป็นที่ปรึกษา และแนะนำในการทำวิจัยให้แก่ อีกทั้งควรส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยจากปัญหาที่พบเจอในชั้นเรียนเพื่อใช้แก้ปัญหาในห้องเรียนโดยแท้จริง

### การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่สำคัญที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบสภาพแท้จริงที่เป็นไปได้ของการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี โดยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์เพื่อความชัดเจนและนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยโดยภาพรวมอยู่ระดับมากไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดว่า การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารและครูผู้สอนระดับปฐมวัยของโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี มีความเข้าใจความเข้าใจในการปฏิบัติการนิเทศระดับปฐมวัยเป็นอย่างดี ผู้บริหารและครูได้มีส่วนร่วมในการนิเทศซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา เสงจันทร์ ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนเบิกไพร-คิ่งพะยอม สำนักงานการประถมศึกษาบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานนิเทศทั้ง 5 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ความต้องการรับการนิเทศของครูผู้สอนพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานนิเทศทั้ง 5 ด้านภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรมล วิบูลมงคล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากผู้บริหารมีการจัดหาบริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อใช้ในการศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการส่งเสริมให้ครูมีทักษะและสมรรถภาพในการใช้สื่อการเรียนการสอนที่

เหมาะสมกับชั้นเรียนและวัยของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา เสงจันทร์ พบว่า ความต้องการรับการนิเทศของครูผู้สอน พบว่า มีการต้องการรับการนิเทศจากผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังต่อไปนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติ ด้านพัฒนาบุคลากร และด้านพัฒนากลุ่ม

การพัฒนากลุ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจาก การส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนสมาชิกทุกคนให้สามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดีในการปฏิบัติงานกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา เสงจันทร์ พบว่า ความต้องการรับการนิเทศของครูผู้สอน พบว่า มีการต้องการรับการนิเทศจากผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังต่อไปนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติ ด้านพัฒนาบุคลากร และด้านพัฒนากลุ่ม และงานวิจัยของ สุรีย์รัตน์ หลิมเล็ก พบว่า สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู การพัฒนาผู้เรียน การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำครู การบริการที่ดี การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนา

การพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจาก มีการวิเคราะห์จุดหมายของกลุ่มต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล และการจัดทำตารางเรียน เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ เกี่ยวกับหลักสูตรมาบริการให้ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัวร์ (Moore) พบว่า การนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อว่า ทำให้ครูใหญ่มีการพัฒนาและก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารควรมีการทบทวนเครื่องมือในการประเมินซ้ำอีกครั้งหนึ่ง ในช่วงระหว่างปีและปลายปีการศึกษา

การพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจาก การเปิดโอกาสให้ครูได้ถ่ายทอดความรู้หรือข่าวสารที่ได้รับจากการไปร่วมอบรม ประชุม สัมมนา ในที่ประชุมครูเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และการสำรวจศักยภาพและความต้องการของครูเพื่อส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพรกัญญ์ บัวครอง พบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณ และให้ความสำคัญรวมไปถึงการสร้างพันธมิตรในการนำสภาพปัญหามาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างจริงจัง ควรจัดการนิเทศในแนวทางเดียวกันโดยมีการประชุมวางแผน ควรมีการอบรมจัดทำสื่อเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศให้หลากหลาย ควรมีแนวทางในการปฏิบัติกรนิเทศที่หลากหลาย ควรจัดให้มีการประเมินเครื่องมือที่ใช้ว่าตรงกับวัตถุประสงค์หรือไม่เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการเรียนการสอน

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจาก มีการส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน และการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยตามสภาพปัญหาและความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรมล วิบูลมงคล พบว่า การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ งานให้คำปรึกษา งานศึกษารวบรวมข้อมูล งานติดตามประเมินผล งานจัดวางตัวบุคคลและงานสารสนเทศ 3) พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล ด้านการปฏิบัติกรนิเทศการศึกษา และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนาส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล อีกทั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ช่วยศิริพบว่า ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการดำเนินการให้ครูนำผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไปใช้ในกระบวนการเรียนรู้

2. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชา วัฒนา จังหวัดนนทบุรี สามารถสรุปได้ 5 ด้านดังนี้

การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ผู้บริหารต้องจัดการนิเทศการเรียนการสอนของครู สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนการจัดหาสื่อการเรียนการสอนและควรให้บริการและให้คำปรึกษาแก่ครูผู้สอนสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องรูปแบบการให้ความช่วยเหลือของ กริคแมน กอร์ดอน และรอส กอร์ดอน ซึ่งกำหนดไว้ 5 รูปแบบ ได้แก่ การสาธิตการสอน การเข้าไปร่วมสอน การให้ความช่วยเหลือโดยการจัดหาอุปกรณ์และสื่อการสอนต่างๆให้ การให้ความช่วยเหลือด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหา

การพัฒนากลุ่ม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำและผู้ตาม เพราะเนื่องจากครูแต่ละคนมีความสามารถ ทักษะที่แตกต่างกัน การเปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนแสดงศักยภาพออกมา จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และให้ครูได้ทำการคัดเลือกผู้นำ ตามความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับจอห์นสัน และบัตตัน (Johnson and Button) ซึ่งได้กล่าวว่า กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานมักจะมี ความขัดแย้งกันสูงมาก กลุ่มหนึ่งอาจมีการตัดสินใจอย่างฉลาดเมื่อได้รับข้อมูลหรือแนวคิดมากมาย ซึ่งข้อมูลหรือแนวคิดนี้จะมาใช้เวลาที่มีความขัดแย้ง ดังนั้นผู้นำควรมีการกระตุ้นให้มีการแก้ไขความขัดแย้งทุกครั้ง

การพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารต้องให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และคอยช่วยเหลือในการจัดทำหลักสูตร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งควรจัดหาวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำหลักสูตร เพื่อพัฒนาศักยภาพทางการจัดการเรียนการสอนให้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ กริคแมน กอร์ดอน และ รอส กอร์ดอน ได้กล่าวว่า หลักสูตรที่ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับครูที่ใช้หลักสูตร คือ ครูเป็นผู้ที่ใช้หลักสูตรโดยตรง ดังนั้นครูจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนและ

ระดับชั้นเรียน ถ้าหากหลักสูตรเป็นไปตามความต้องการของครูและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนแล้ว ครูย่อมจะนำหลักสูตรไปใช้อย่างเต็มใจ

การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรจัดให้มีการพาคูศศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับกาสต์ (Karst) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าของครู มาจากการศึกษาจากภายนอก โดยการฝึกอบรมและการพัฒนาวิชาชีพที่จัดประจำ ซึ่งโครงการเหล่านั้นแสดงให้เห็นว่าครูสามารถก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารควรเชิญวิทยากร ผู้มีความเชี่ยวชาญในการทำวิจัยมาให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ครู และต้องเป็นที่ปรึกษา และแนะนำในการทำวิจัยให้แก่ครู และส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยจากปัญหาที่พบเจอในชั้นเรียนเพื่อใช้แก้ปัญหาในห้องเรียนโดยแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ สุวิมล ว่องวานิช ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า เป็นวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนแล้วจึงนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้มีคุณภาพมากขึ้น อีกทั้งให้เกิดประโยชน์แก่ตัวผู้เรียนมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา ส่งเสริมสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิเคราะห์การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีความซับซ้อนน้อยที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง และการพัฒนาบุคคล

1. การพัฒนาหลักสูตร ควรมีการจัดการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น การนำหลักสูตรที่จัดทำขึ้นไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับครู มีการจัดการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการนิเทศการสอนด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศเพื่อให้การนิเทศมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการจัดหาตำราเรียน เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆที่เกี่ยวกับหลักสูตรมาบริการให้ครูเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ดีขึ้น

2. การพัฒนากลุ่ม ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ครูทุกคนได้เป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดีในการทำงาน และมีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของครูแต่ละคนด้วยวิธีการที่ยุติธรรม รวมไปถึงควรมีการ

รวบรวมความคิดเห็นของครูแต่ละคนอีกด้วย และผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำประชุมด้วยการวางแผนที่ดีเป็นที่พึงพอใจในการทำงานของสมาชิกครู

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ สถานศึกษาควรนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเชิงปฏิบัติการของครูไปปฏิบัติ ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรกำหนดนโยบายในการนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูไปใช้ในสถานศึกษาให้ชัดเจน

4. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ผู้บริหารควรช่วยเหลือครูเกี่ยวกับด้านต่างๆ ที่ส่งเสริมงานหลักของครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำสื่อการเรียนการสอน สามารถเลือกใช้สื่อการสอนได้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอนและเหมาะสมกับผู้เรียน การจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน รวมไปถึงผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้จัดการชั้นเรียนและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความสามารถของผู้เรียนโดยการจัดหาบริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆแก่ครู

5. การพัฒนาบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริม และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูผู้สอน เปิดโอกาสให้ครูได้ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถของตนเองให้แก่กันเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน อีกทั้งควรสำรวจความต้องการของครูเพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียนอื่นๆ ในจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)
2. ควรมีการนำข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการนิเทศระดับปฐมวัยไปทดลองใช้และทำทิศทางคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนต่อไป
3. ควรมีการศึกษาผลกระทบของคุณภาพการนิเทศต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กิติมา ปรีดีดีลล. **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : อักษรภาพิพัฒนา, 2551.

กระทรวงศึกษาธิการ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)**

**พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ, 2545.

จินตนา เสงจันทร์. “พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มโรงเรียน  
เบิกไพร-คิ่งพะยอม สำนักงานการประถมศึกษาบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี”. สารนิพนธ์ปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,  
2547.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด จงเจริญการพิมพ์, 2553.

ชารี มณีศรี. **การนิเทศการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์, 2552.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. **การบริหารงานวิชาการ**, พิมพ์ครั้งที่ 4. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา  
สำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2552.

นริศรา อุปกรณ์ศิริกานต์. “การรับรู้ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้เกี่ยวข้องกับการ  
นิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12” ปริญญาศึกษา  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,  
2552.

นิพนธ์ ไทยพานิช. **การนิเทศแบบคลินิก**. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์น, 2552.

นิรมล วิบูลมงคล. “พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู  
โรงเรียนสังกัดเทศบาล”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

นิรมล ศตวุฒิ. **การพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2557.

บันลือ พฤกษ์วัน. **การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สตรีเนติศึกษา, 2553.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การนิเทศการสอน**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2551.

ผกา แสงสุวรรณ. **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ม.ป.ป.

พัชรินทร์ ช่วยศิริ. “การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี”. สารนิพนธ์ศึกษา  
ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554.

พรรณภา มหาวิชา. “กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล สังกัด

กรุงเทพมหานคร”. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร, 2557.

เยาวภา เดชะคุปต์. **การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย**. กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยา  
การพิมพ์, ม.ป.ป.

ยงค์ วิชชวัลคุ. **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ชัยศิริ, 2552.

โรงเรียนเปรมประชาพัฒนา. **รายงานการประชุมฝ่ายอนุบาลประจำเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561**.

นนทบุรี : ฝ่ายวิชาการ, 2561

โรงเรียนเปรมประชาพัฒนา. **รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ  
ประจำเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561**. นนทบุรี : ฝ่ายวิชาการ, 2561.

ลักขณา ใจเที่ยงกุล. “พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมพัฒนา  
ผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต2”. วิทยานิพนธ์ศึกษา  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
,2556.

วิภาส ทองสุทธิ. **การบริหารจัดการที่ดี**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อินทภาษ,2555.

วัชร เล่าเรียนดี. **การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ**, พิมพ์ครั้งที่ 3. (กรุงเทพฯ :  
มิตรสยาม,2554.

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. **หลักการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ : อาร์ตกราฟฟิค, 2552.

สุคนธ์ สิ้นธพานนท์, วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรรณี สิ้นธพานนท์. **พัฒนาทักษะการคิดตาม  
แนวปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : เทคนิคพริ้นติ้ง, 2555.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. **แบบประเมินตนเอง ศึกษานิเทศก์โครงการการ  
จัดการเรียนร่วม**. นครปฐม : ฝ่ายธุรการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2, 2551.

สัมพันธ์. **ครูผู้สอนระดับปฐมวัยโรงเรียนเปรมประชาพัฒนา จังหวัดนนทบุรี**, 28 กันยายน 2561.

สาย ภาณุรัตน์. **หลักการนิเทศการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศูรสภา, 2553.

สงัด อุทรานันท์. **การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี และ ปฏิบัติ**, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มิตร  
สยาม, 2552.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **การพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่**. กรุงเทพฯ : โรง  
พิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2560.

สุวิมล ว่องวานิช. **การวิจัยในชั้นเรียน**, พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2555.

สุภัทรา เอื้อวงศ์. **การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่**. เข้าถึงเมื่อ 15 ธันวาคม 2561, เข้าถึงได้จาก  
[www.acu.ac.th](http://www.acu.ac.th).

สุริย์รัตน์ หลิมเล็ก. “ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต8”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.

หน่วยงานนิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **เอกสารแนวทางการนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2556.

หวน พิณรุฬพันธ์. **การบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2552.

อัมพรกัญญ์ บัวครอง. “การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต2”. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

#### ภาษาต่างประเทศ

Briggs, Thomas and Joseph Justman. **Improving Instruction through Supervision**. New York : Mcmillam, 1952.

Burton, William H. and Leo J. Brueckner. **Improving Instruction through Supervision**. New York : Macmillan, 1982.

Cogan, Morris. **Clinical Supervision**. Boston : Houghton Mefflin, 1973.

Dew, D.R.. “Teacher perceptions of the role of content knowledge in the Supervisory Process” **Dissertation Abstracts International** 54, 8. 2011.

Elsbree, Willard S. Harold J. McNally and Richard Wynn. **Elementary School Administration and Supervision**. New York : American Book Company, 1967.

Fernando, Delini M and Herlihy, Barbara R. “Supervision of Group Work : Infusing the Spirit of Social Justice”. **Journal for Specialists in Group Work**, September.2012.

Glickman, Carl D., Stephen P. Gordon, Javita M. Ross Gordon. **Supervision of Instruction : A Developmental Approach**, 3<sup>rd</sup> ed. Boston: Allyn and Bacon, 1995.

Good, Carter V. **Dictionary for Education**. New York : McGraw-Hill, 1973.

Harold Spears. **Improving the Supervision of instruction**. New York : Prentice-Hall, 1967.

Johnson, M. J. and Button, K. **Action research paves the way for continuous**



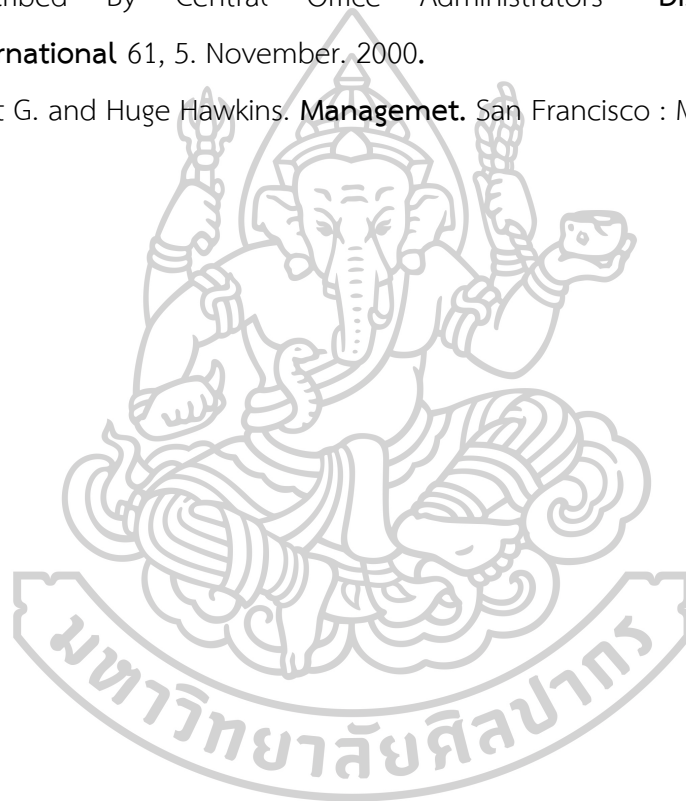
**improvement.** Journal of staff Development 19, 1998.

Lunenburg, Fred C.. And Allan C. Ornstien. **Educational Administration: Concepts and practices,**6<sup>th</sup> ed. CA : Wadsworth Cengage L.

Madison, Lind Ann. “The Effect of Supervisor Level off Authority and Leadership Style on Elementary School Climate and Teacher Job Satisfaction” **Dissertation Abstracts International** 63, 3. September. 2002.

Moore, George Wyoatt. “The Supervision and Evaluation of High School Principals as Described By Central Office Administrators” **Dissertation Abstracts International** 61, 5. November. 2000.

Wall, Rodert G. and Huge Hawkins. **Managemet.** San Francisco : McGraw-Hill, 1964.





ภาคผนวก ก  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล



ที่ ศธ 6812.2/1376



ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

25 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา

ด้วย นางสาวพรพรรณ รัชพลไกร นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ช่วยผู้อำนวยการระดับปฐมวัย และครูผู้สอน เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณาแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455





## ตอนที่ 1

## สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  แต่ละข้อที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อความ	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
---------	-----------------------

## 1. เพศ

- ชาย  
 หญิง

## 2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี  
 30 – 40 ปี  
 41 – 50 ปี  
 สูงกว่า 50 ปี

## 3. ระดับการศึกษา

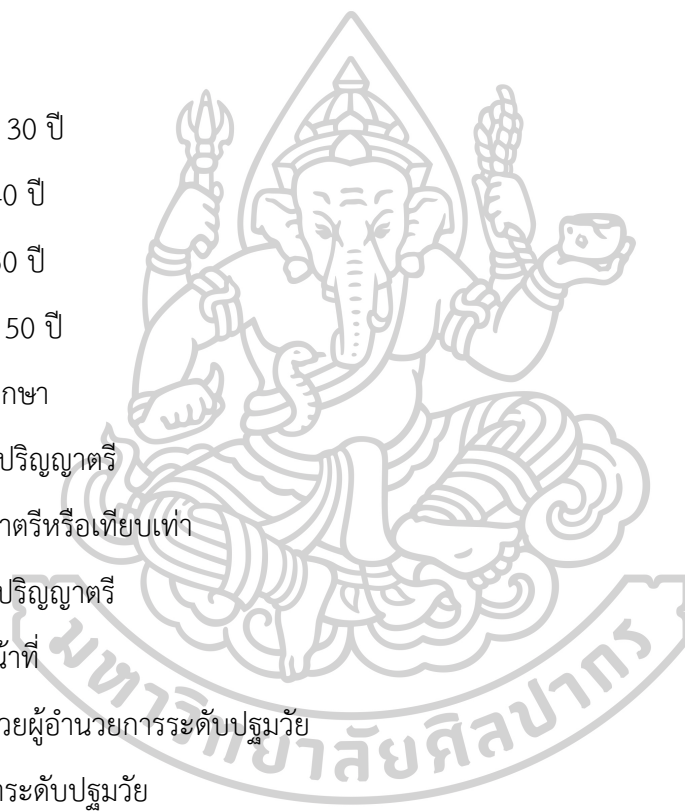
- ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
 สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. ตำแหน่งหน้าที่

- รองผู้ช่วยผู้อำนวยการระดับปฐมวัย  
 หัวหน้าระดับปฐมวัย  
 ครูผู้สอนระดับปฐมวัย

## 5. ประสบการณ์การทำงาน

- 1 – 5 ปี  
 6 – 10 ปี  
 11 – 15 ปี  
 16 – 20 ปี  
 21 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียน

โปรดพิจารณาแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนตามสภาพที่เกิดขึ้นจริง ตัวเลขที่กำหนดให้มีความหมายดังนี้

5. หมายถึง การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
4. หมายถึง การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
3. หมายถึง การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
2. หมายถึง การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
1. หมายถึง การปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

งานนิเทศ	ระดับการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 1. ตระหนักในความสำคัญและ มีความสามารถ ในทางนิเทศเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการสอน						
2. สืบหาความพร้อมด้านการสอนของครูและให้ ความช่วยเหลือตามความต้องการของครู						
3. ส่งเสริมให้ครูในการนำหลักสูตรไปใช้ เช่น การ วิเคราะห์หลักสูตร กำหนดการสอน แผนการสอน และสอนตามแผนที่กำหนด						
4. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
5. สนับสนุนให้ครูได้ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ ภายใน ภายนอกโรงเรียนและภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการจัดการเรียนการสอน						
6. ส่งเสริมการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลสอดคล้อง กับความสนใจและความสามารถของนักเรียน						

งานนิเทศ	ระดับการปฏิบัติงานนิเทศของ ผู้บริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
7. ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีคุณลักษณะตามจุดหมายของ หลักสูตร						
8. สนับสนุนให้ครูได้จัดชั้นเรียนและสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจ และความสามารถของผู้เรียน						
9. ส่งเสริมให้ครูมีทักษะและสมรรถภาพในการใช้ สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับชั้นเรียนและ วัยของผู้เรียน						
10. จัดหาบริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ต่างๆเพื่อใช้ในการศึกษาและการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน						
11. สนับสนุนให้ครู นักเรียนร่วมกันวางแผน ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความต่างระหว่างบุคคล						
12. ส่งเสริมให้มีการวัดผลก่อนเรียน ระหว่าง เรียนและหลังเรียนเพื่อให้เห็นพัฒนาการของ ผู้เรียนและนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการ สอน						
13. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสังเกตการสอน เพื่อให้ครูได้ข้อมูลสำหรับการสอนด้วยงานนิเทศ โดยวิธีเพื่อนนิเทศเพื่อน หรือผู้บริหารนิเทศ						
14. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู มีปฏิสัมพันธ์ด้าน การนิเทศการสอนกับครูได้อย่างเหมาะสมและครู มีความพึงพอใจ						



งานนิเทศ	ระดับการปฏิบัติงานนิเทศของ ผู้บริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
การพัฒนากลุ่ม						
15. จัดให้มีการบรรยายการทำงานที่เกื้อกูลเป็น กันเองและจริงใจซึ่งกันและกัน						
16. มีการนำกระบวนการทำงานที่ดีและนำ ยุทธศาสตร์ในการทำงานร่วมกันมาใช้อย่างมี ประสิทธิภาพ						
17. สนับสนุนสมาชิกทุกคนให้สามารถเป็นทั้งผู้นำ และผู้ตามที่ดีในการปฏิบัติงานกลุ่ม						
18. ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้รับการพัฒนา ศักยภาพของตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการ ทำงาน						
19. มีการแก้ไขหรือยุติปัญหาความขัดแย้งและ ปฏิบัติต่อครูแต่ละคนด้วยวิธีการที่ยุติธรรม						
20. มีความสามารถในการนำประชุมด้วยการ วางแผนที่ดีและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก						
21. มีเทคนิควิธีและสามารถใช้เทคนิควิธีในการ รวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกทั้งองค์กรได้อย่าง ชำนาญการ						
การพัฒนาหลักสูตร						
22. ส่งเสริมครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรในด้านจุดหมาย โครงสร้าง และการ พัฒนาหลักสูตร						
23. จัดหาตำราเรียน เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ เกี่ยวกับหลักสูตรมาบริการให้ครูเพื่อพัฒนาการ เรียนการสอน						
24. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายและร่วมกันวางแผนพัฒนา หลักสูตร						

งานนิเทศ	ระดับการปฏิบัติงานนิเทศของ ผู้บริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
25. ให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้ หลักสูตรในโรงเรียนโดยกำหนดไว้ใช้ในแผนของ โรงเรียน						
26. แต่งตั้งคณะทำงานในการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผน จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร						
27. วิเคราะห์จุดหมายของกลุ่มต่างๆ เพื่อเป็น แนวทางในการจัดการเรียนการสอนและการ วัดผลประเมินผล						
28. ส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารคำแนะนำ เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร คู่มือครู และแผนการ สอนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ						
29. มีการนิเทศติดตามผลพัฒนาตามหลักสูตร เพื่อให้ความช่วยเหลือแนะนำตลอดจนสนับสนุน การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย						
30. มีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับ การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา						
การพัฒนาบุคลากร 31. ตระหนักในความสำคัญของแต่ละบุคคลที่ ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับ นวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง						
32. สำรวจศักยภาพและความต้องการของครู เพื่อส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เป็นต้น						
33. เปิดโอกาสให้ครูได้ถ่ายทอดความรู้หรือ ข่าวสารที่ได้รับจากการไปร่วมอบรม ประชุม						

งานนิเทศ	ระดับการปฏิบัติงานนิเทศของ ผู้บริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
สัมมนา ในที่ประชุมครูเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน						
34. ส่งเสริม ยกย่องให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ เช่น ครูปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ครูมาตรฐาน ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ตามลำดับ						
การวิจัยเชิงปฏิบัติการ 35. จัดเก็บและประมวลผลข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ						
36. ตระหนักให้ความสำคัญของการวิจัยว่าเป็นการแสวงหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาในงานต่างๆ ของโรงเรียน						
37. สสำรวจความสามารถและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากร						
38. สนับสนุนให้มีการเพิ่มความรู้และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน						
39. ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยตามสภาพปัญหาและความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม						
40. ส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานนิเทศระดับปฐมวัยของผู้บริหารโรงเรียน  
เปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 5 ด้าน

1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (หมายถึง ผู้บริหารให้การส่งเสริมสนับสนุนและ  
ให้บริการครูเรื่องการสังเกตการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับ ช่วยเหลือครูด้านต่างๆ ในการจัดการ  
เรียนการสอน)

ข้อเสนอแนะ

2. การพัฒนากลุ่ม (หมายถึง ผู้บริหารให้การสนับสนุน ให้โอกาสครูมีบทบาทหน้าที่เป็นทั้ง  
ผู้นำ ผู้ตามในการทำงานกลุ่ม สร้างบรรยากาศให้มีการทำงานร่วมกัน)

ข้อเสนอแนะ

3. การพัฒนาหลักสูตร (หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร  
การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นและการประเมินหลักสูตร)

ข้อเสนอแนะ

4. การพัฒนาบุคลากร (หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การพัฒนา  
บุคลากร เช่น ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา)

ข้อเสนอแนะ

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจวิธีการทำวิจัยและนำ  
ผลไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวพรพรรณ รัชพลไกร
วัน เดือน ปี เกิด	15 มิถุนายน พ.ศ.2535
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2558 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ.2559 ศึกษาต่อปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	131/1 หมู่ 3 ถนน บางกรวย-ไทรน้อย ตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 11110

