



การศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการ  
นิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง  
A Study Of Teachers' And Educational Personnel's Satisfaction  
With The Supervision Process In Educational Institution As  
Meatha District Learning Encouragement Center Of  
Lampang Province

สาธิตา วงค์ชัย

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะวิทยาการจัดการ  
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก  
ปีการศึกษา 2567

การศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการ  
นิเทศใน สถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง  
A Study Of Teachers' And Educational Personnel's Satisfaction  
With The Supervision Process In Educational Institution As  
Meatha District Learning Encouragement Center Of  
Lampang Province

สาธิตา วงค์ขัติย์

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะวิทยาการจัดการ  
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก  
ปีการศึกษา 2567



ชื่อเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศ  
ในสถานศึกษา ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง  
ผู้วิจัย นางสาวสาธิตา วงศ์ขัติย์  
ชื่อปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ  
(ดร.จารุวรรณ นาคัน)

..... กรรมการ  
(ดร.สุชาติ ใจภักดี)

..... กรรมการและเลขานุการ  
(ดร.ปวินท์ เทพคุณหมิมิตต์)

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก อนุมัติให้รายงาน  
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา

..... คณบดี  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.จรรุวรรณ นาทัน และ ดร.ปวินท์ เทพคุณหมิมิตต์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อยผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ไว้เป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดี

ขอขอบคุณ ครูและบุคลากรทางการศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม เพื่อการศึกษาอิสระครั้งนี้ ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยการวางรากฐานแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและท่านอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือ และขอเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

นางสาวสาธิตา วงศ์ขัติย์

ชื่อเรื่อง : การศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้  
อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

ผู้วิจัย : นางสาวสาธิตา วงศ์ชัย

ชื่อปริญญา : ศีศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ปวินท์ เทพคุณหมิมิตต์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.จารุวรรณ นาดัน

ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2567

สถาบัน : สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจครูและบุคลากรทางการศึกษามีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จำนวน 114 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า F-test หรือหรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง รองลงมา คือ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ สำหรับผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกัน ความความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ,การนิเทศ,การศึกษานอกระบบ

Title : A Study Of Teachers' And Educational Personnel's  
Satisfaction With The Supervision Process In Educational  
Institution As Meatha District Learning Encouragement Center  
Of Lampang Province

Researcher : Sathita Wongkhat

Degree : Master of Education (Educational Administration)

Advisor : Dr.Prawin Thepgoonnammitta

Co-Advisor : Dr.Jaruwan Nathan

Year of Graduation : 2024

Institution : Pacific Institute of Management

### Abstract

This research aimed to 1) study the level of satisfaction of teachers and educational personnel towards the supervision process in educational institutions of the Mae Tha District Learning Promotion Center, Lampang Province, and 2) compare the level of satisfaction of teachers and educational personnel towards the supervision process in educational institutions of the Mae Tha District Learning Promotion Center, Lampang Province. Categorized by work experience The population used in the research was teachers and educational personnel of Mae Tha District Learning Promotion Center, 114 people, using a questionnaire as a tool for collecting data. Statistics used for data analysis included percentage, mean, and standard deviation, t-test, and F-test or one-way analysis of variance (One-Way ANOVA).

The research results found that the overall picture was at a high level of satisfaction. When considering each aspect from most to least, they were: Direct assistance to teachers, followed by professional experience enhancement and classroom action research, group work skills development, and curriculum development, respectively. For the comparative analysis results, it was found that despite different work experiences, the satisfaction of teachers and educational personnel with the supervision process in educational institutions of the Mae Tha District Learning Promotion Center, Lampang Province, was not significantly different at the 0.05 level.

**Keywords:** satisfaction, supervision, non-formal education

## สารบัญ

## หน้า

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| กิตติกรรมประกาศ                               | ก  |
| บทคัดย่อภาษาไทย                               | ข  |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ                            | ค  |
| สารบัญ                                        | ง  |
| สารบัญตาราง                                   | จ  |
| สารบัญภาพ                                     | ฉ  |
| บทที่ 1 บทนำ                                  | 1  |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา            | 1  |
| 1.2 คำถามของการวิจัย                          | 2  |
| 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย                   | 3  |
| 1.4 สมมติฐานของการวิจัย                       | 3  |
| 1.5 กรอบแนวคิด                                | 3  |
| 1.6 ขอบเขตของการวิจัย                         | 4  |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ                 | 4  |
| 1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ                           | 4  |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 7  |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีกับการบริหารการสถานศึกษา    | 7  |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศ           | 11 |
| 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                     | 21 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย                    | 22 |
| 3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา                   | 22 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล     | 22 |
| 3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ                     | 24 |
| 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำข้อมูล  | 25 |
| 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล           | 25 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล                  | 27 |
| 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล       | 27 |
| 4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล                     | 27 |

## สารบัญ (ต่อ)

|                                                         | หน้า |
|---------------------------------------------------------|------|
| บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ                   | 36   |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย                                      | 36   |
| 5.2 อภิปรายผล                                           | 38   |
| 5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้                | 39   |
| 5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป                 | 40   |
| บรรณานุกรม                                              | 41   |
| ภาคผนวก                                                 | 43   |
| ภาคผนวก ก : เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                  | 44   |
| ภาคผนวก ข : รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย | 53   |
| ประวัติผู้วิจัย                                         | 55   |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่      |                                                                                                                                                                                                                            | หน้า |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ตารางที่ 3.1  | ตารางแสดงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล                                                                                                                                                                                                 | 22   |
| ตารางที่ 3.2  | แสดงการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)                                                                                                                                                                                    |      |
| ตารางที่ 4.1  | แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ                                                                                                                                                                           | 28   |
| ตารางที่ 4.2  | แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ                                                                                                                                                                          | 28   |
| ตารางที่ 4.3  | แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิ<br>ทางการศึกษา                                                                                                                                                           | 28   |
| ตารางที่ 4.4  | แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม<br>ประสบการณ์การปฏิบัติงาน                                                                                                                                                   | 29   |
| ตารางที่ 4.5  | แสดงจำนวนประชากรทั้งหมด (N) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( $\sigma$ ) ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ<br>กระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่<br>ทะ จังหวัดลำปาง | 30   |
| ตารางที่ 4.6  | แสดงจำนวนประชากรทั้งหมด (N) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง                                                                                               | 31   |
| ตารางที่ 4.7  | แสดงจำนวนประชากรทั้งหมด (N) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม                                                                                                    | 32   |
| ตารางที่ 4.8  | แสดงจำนวนประชากรทั้งหมด (N) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ                                                                                             | 33   |
| ตารางที่ 4.9  | แสดงจำนวนประชากรทั้งหมด (N) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านการพัฒนาหลักสูตร                                                                                                              | 34   |
| ตารางที่ 4.10 | แสดงจำนวนประชากรทั้งหมด (N) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน                                                                                             | 35   |
| ตารางที่ 4.11 | การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ<br>กระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ<br>จังหวัดลำปาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน                                                | 36   |

## สารบัญภาพ

ภาพที่  
ภาพที่ 1.1    กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า  
3

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) (Department of Learning Encouragement : DOLE) เป็นส่วนราชการระดับกรม ในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในประเทศไทย ยกฐานะมาจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทั่งวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2566 ราชกิจจานุเบกษาได้เผยแพร่พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 โดยมีสาระสำคัญคือการยกเลิกพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 และยกฐานะ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็น "กรมส่งเสริมการเรียนรู้"

แนวทางการจัดการศึกษาที่ยึดหลักผู้เรียนมีความสำคัญ ที่สุดให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการและฝึกปฏิบัติให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมบูรณาการความรู้ด้านต่างๆ อย่างสมดุลสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของผู้เรียน และได้เรียนรู้จากประสบการณ์ ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาเกิดผลดีสมดุล สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน และได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์ ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาเกิดผลดีและมีคุณภาพตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้จึงขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการและการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญในการนำนโยบายทางการศึกษา นำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียนโดยตรง สถานศึกษาจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญ ในเป้าหมายดังกล่าว และการที่สถานศึกษาจะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น ก็ต้องขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการและระบบการนิเทศการศึกษาเป็นสำคัญ การนิเทศการศึกษาจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะสนับสนุนระบบการบริหารการศึกษาในการที่ต้องการให้ครูผู้สอนได้ปรับปรุงพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และส่งผลประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการนิเทศและจัดให้มีการนิเทศในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นในการนิเทศเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เตรียมเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดีคนเก่งมีความสุข สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และประสบผลสัมฤทธิ์สูงสุดทางการเรียน สถานศึกษาจึงได้กำหนดให้งานนิเทศภายในเป็นภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งของสถานศึกษา โดยจัดให้มีแผนงานโครงการนิเทศอย่างชัดเจน มีขั้นตอนและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมุ่งพัฒนาการจัดกิจกรรมของครูให้มีประสิทธิภาพสู่สมรรถนะหลักตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งรูปแบบการนิเทศตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman, 2007 อ้างถึงใน สุนันทา สบายวรรณ, 2555:5) กล่าวถึงการนิเทศมุ่งที่กระบวนการเพื่อแก้ปัญหา 5 ประการ คือ 1) การนิเทศเพื่อพัฒนาให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance) 2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม(Group Development) 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ( Professional Development) 4) การพัฒนาหลักสูตร( Curriculum Development)และ

5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน( Action Research)โดยให้ความสำคัญกับ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเป้าหมาย

จากการติดตามและประเมินผลของผู้บริหารและผู้วิจัยซึ่งมีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการนิเทศพบว่าการนิเทศภายใน ยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ กล่าวคือ ถึงแม้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพยายามจัดกิจกรรมที่มีการวางแผน กำหนดจุดมุ่งหมาย แนวปฏิบัติการสอน ทำการวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้นมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีความกระตือรือร้น แต่ก็ยังมีครูและบุคลากรอีกส่วนหนึ่งที่มีพฤติกรรมการเช่นเดิม ไม่ปรับปรุงกระบวนการจัดการจัดกิจกรรมให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ทำงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบตามความเคยชิน อีกทั้งยังไม่สนใจหาความรู้เพื่อเพิ่มทักษะทางด้านการเรียนการสอนและยังขาดความริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอีกด้วย

จากสภาพปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา อาจยังไม่สามารถช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปรับปรุงการจัดกิจกรรมตามที่ได้รับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ผู้วิจัยจึงมองไปที่ประเด็นของความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญและทำให้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะผู้วิจัยเชื่อว่าความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนผลักดันให้ผู้ทำงานสามารถทำงานได้สำเร็จ เพราะความพึงพอใจในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ดังนั้น การนิเทศไม่ว่าจะเป็นการนิเทศรูปแบบใดก็ตาม หากผู้รับการนิเทศไม่เห็นความสำคัญหรือไม่เข้าใจวัตถุประสงค์หรือข้อดีของการนิเทศการทำงานก็ไม้อาจประสบผลสำเร็จได้

ด้วยหลักการและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ทราบระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อจะได้นำผลของการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับความพึงพอใจ อันจะส่งผลดีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา

## 1.2 คำถามของการวิจัย

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในกระบวนการการนิเทศภายในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ในระดับใด
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความพึงพอใจในกระบวนการนิเทศภายในแตกต่างกันหรือไม่

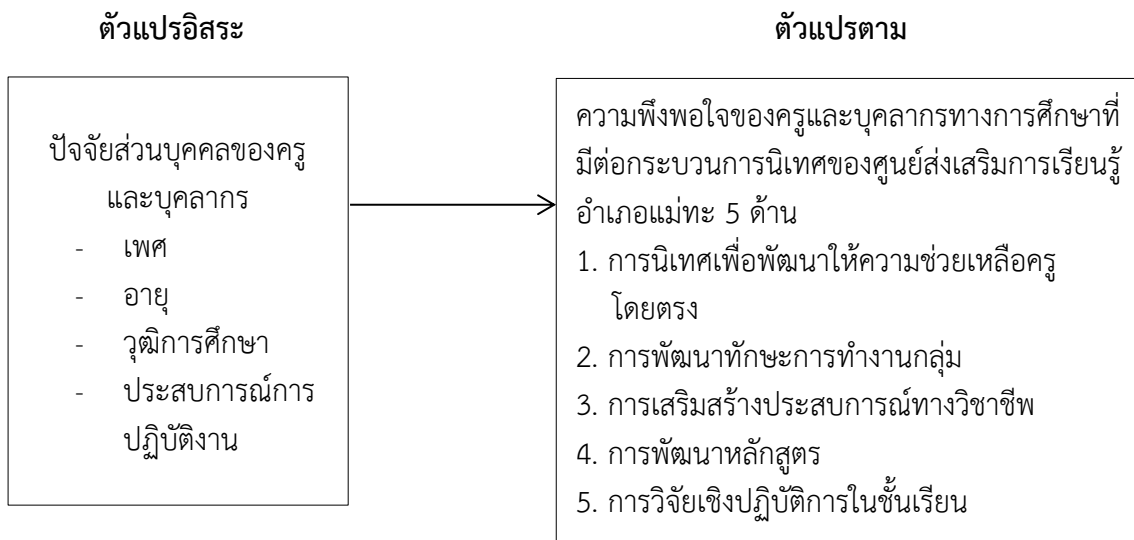
## 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

#### 1.4 สมมติฐานการวิจัย

ประสบการณ์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความพึงพอใจต่อการนิเทศของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง แตกต่างกัน

#### 1.5 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 1.6. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

##### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ ตามรูปแบบการนิเทศตามแนวคิดของ กลิคแมน (Glickman, 2007 อ้างถึงใน สุนันทา สบายวรรณ, 2555, น.5) ซึ่งมีขอบเขตที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. การนิเทศเพื่อพัฒนาให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง
2. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
3. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ
4. การพัฒนาหลักสูตร
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

##### 2. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำนวน 114 คน

### 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้มีศักยภาพมากขึ้น อันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการจัดกิจกรรมของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการศึกษา
3. ครูและบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

### 1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย เรื่องการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยดำเนินการในรูปแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการและได้ให้คำนิยามศัพท์ที่ใช้เฉพาะการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังนี้

1. ครู หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะเกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน และการปฏิบัติ แนวทางการทำงาน โดยใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย แตกต่างกัน
2. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่นิเทศและให้นิเทศ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับกระบวนการเรียนการสอนการนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ
3. ผู้เรียน หมายถึง ผู้ที่ศึกษาระดับชั้น ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้เข้ารับการบริการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคม ชุมชน การเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการศึกษาตามอัธยาศัย ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดลำปาง
4. การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เกี่ยวกับ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารในสถานศึกษา มีหน้าที่กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแลควบคุม กำกับและส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

6. บทบาทการนิเทศ หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการสอนของครูใน 5 ด้าน ได้แก่

6.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกในการให้คำปรึกษา แนะนำในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยช่วยให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ โดยมีการประชุมร่วมกัน มีการสำรวจปัญหาและความต้องการของครูเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง

การสอน ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่งเสริมให้มีการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน การนิเทศแบบคลินิก เพื่อให้การช่วยเหลือครูและสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหาร

6.2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกในการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะมีการจัดประชุมเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน และร่วมกันแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนของครู โดยผู้บริหารจะต้องบ่งชี้ให้เห็นถึงความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง เข้าใจถึงบทบาทของตนเอง มีความสามัคคีและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม ยอมรับกฎเกณฑ์ ผู้บริหารสามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกและลดข้อขัดแย้งภายในกลุ่มได้

6.3 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกในการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นเพื่อให้ครูมีการพัฒนาทางวิชาชีพ ตามความต้องการของครู สนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ในสาขาที่สอน ในรูปแบบของการประชุม อบรม สัมมนา ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อ และรวมถึงการสาธิตการสอน การแนะนำ การปฐมนิเทศครูใหม่ เพื่อให้ครูมีความเข้าใจในหลักการจัดการเรียนการสอน เน้นให้ครูมีความเข้าใจในตัวนักเรียนแต่ละคน ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีการประเมินตามสภาพจริง

6.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกในการให้ความสำคัญในการพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านหลักสูตร ตั้งแต่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร การจัดการหลักสูตรและสามารถนำหลักสูตรไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการจัดประสบการณ์และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร นิเทศการใช้และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

6.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกในการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาการเรียนการสอนผ่านกระบวนการวิจัย และสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูอ่านบทความวิจัยเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย นำสื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีกับการบริหารการสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 หลักการบริหารสถานศึกษา

#### 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศ

2.2.1 ความหมายของการนิเทศ

2.2.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

2.2.3 หลักการนิเทศการศึกษา

2.2.4 ประเภทของการนิเทศการศึกษา

2.2.5 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.2.6 ความจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.2.7 ประโยชน์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.2.8 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศ

2.2.9 ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของกลิคแมน

#### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีกับการบริหารการสถานศึกษา

##### 2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 4 ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน (ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์, 2556, น. 6)

คารมณ เพียรภาณุ (2552) อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

จรุณี เก้าเอี้ยน (2556, น. 46) ให้ความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ สถานศึกษา เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ยากลำบาก เป็นงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถของบุคคล ผู้ที่เป็นบริหารสถานศึกษาจึง จำเป็นต้องรู้ ต้องตระหนัก และมีความรู้ความสามารถอย่างดีในบทบาทภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนอีกด้วย

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารในสถานศึกษามีหน้าที่กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแล ควบคุมกำกับและส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

### 2.1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการเรียนรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง จึงมีภารกิจ และบทบาท ความสำคัญ ในฐานะหน่วยงานที่จัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้รู้จักการคิดวิเคราะห์ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่สำคัญในการ นำองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็น ศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาแห่งนั้น

เพชรฤทัย อกนิษฐ์ (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพ สำคัญที่ นำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2555, น. 183) อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาท แรกที่สำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ จุดมุ่งหมาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการและกิจกรรม เพื่อให้ การบริหาร การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

รุชติ สันนะกิจ (2559, น. 12) สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการนำพาองค์กรให้มีการพัฒนาทั้งระบบ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้นำและผู้ ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความ เจริญก้าวหน้า และนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายที่กล่าวไปข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญยิ่งต่อ ผลสำเร็จในการบริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการปฏิบัติการเรียนรู้ นำองค์กรไปสู่ ความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้

### 2.1.3 หลักการบริหารสถานศึกษา

ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการ และ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป (ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์, 2556, น. 17)

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, น. 280) อธิบายงานการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปพอสังเขปได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา มุ่งให้กระจายอำนาจ ในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้ โดยอิสระและคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยมีขอบข่าย/ภารกิจการบริหารวิชาการ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ทศนี วงศ์เย็น (2553, น.11) กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญของสถานศึกษา ควรมีหลักการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. สถานศึกษาต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลักที่สำคัญของงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน และการวัด ประเมินผลการเรียนการสอน

2. สถานศึกษาต้องมีกลไกควบคุม มาตรฐานทางวิชาการของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาทางวิชาการจะได้มีทิศทางพัฒนางานวิชาการอย่างชัดเจน และไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพคุณภาพภายใน และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

3. สถานศึกษาต้องมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัด ประเมินผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. สถานศึกษาต้องมีโครงสร้างการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน

5. สถานศึกษาต้องมีการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานทางวิชาการเพื่อให้มาตรฐานของงานวิชาการ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงวางแผนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. สถานศึกษาต้องมีเครือข่ายการประสานงานความร่วมมือระหว่างครอบครัวชุมชน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน

7. สถานศึกษาต้องสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีอิสระ คล่องตัวและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

โดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา ครอบคลุมตั้งแต่การจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และประเมินผลการใช้หลักสูตร การนิเทศติดตามและพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเป็นผู้ นิเทศ และบริหารจัดการให้กระบวนการนิเทศดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ในการกำหนดวางแผน กำหนดแนวทางดำเนินงาน ร่วมประเมิน และปรับปรุงพัฒนางานด้านวิชาการให้มีคุณภาพ

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศ

การนิเทศมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูซึ่งเป็นผู้สอนหลักในระบบโรงเรียน สำหรับความหมายของการนิเทศตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีจุดเน้นแตกต่างกันออกไปในแต่ละยุคสมัย แต่อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงแต่ละยุคนั้นมีจุดมุ่งหมายที่ตรงกันก็คือ ต้องการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น ในสมัยก่อนเรามักจะนึกถึงการนิเทศในรูปของบุคคลที่เป็นครูของครูให้คำแนะนำ หรือสาธิตวิธีสอนใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้าง หรือการใช้อุปกรณ์การสอนให้เหมาะสมกับบทเรียนให้กับครูผู้สอน แต่ในปัจจุบันนี้ได้มีขอบเขตและความหมาย กว้างออกไปมากจุดเน้นในปัจจุบันจะคำนึงถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษา ที่จะทำให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้นองค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่ การช่วยเหลือครูผู้สอนโดยตรงให้มีการปรับปรุงด้วยตนเองอยู่เสมอ(สุทธนู ศรีไสย์, 2549, น.1) และเพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับการนิเทศ จึงนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังต่อไปนี้

### 2.2.1 ความหมายของการนิเทศ

ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายต่างๆของคำว่า “การนิเทศ” ไว้ดังนี้ คือ

เกรียงศักดิ์ เรืองแสง (2550, น.8) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เป็นกระบวนการทำงาน และความร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

รังสรรค์ คัมตระกูล (2551 , น.17) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการในการจัดกิจกรรมทุกอย่างร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยมีจุดเน้นที่สำคัญคือ การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาครูผู้สอน บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การเรียนการ

สอนมีประสิทธิภาพและยังเป็นการพัฒนาศักยภาพส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ทำให้ครูมีคุณภาพ ซึ่งผลการพัฒนาครู จะส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.131) กล่าวว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, น.136) กล่าวว่า การนิเทศการสอนภายในสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่ทางสถานศึกษาคาดหวังไว้

Glickman (2009, p.23) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการนิเทศว่า เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกการเตรียมการสอนและการพัฒนาครูรวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

โดยสรุป การนิเทศการศึกษา จึงหมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู เช่น การอำนวยความสะดวกให้ครูพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

## 2.2.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

เกรียงศักดิ์ เรืองแสง (2550, น.14) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา คือ เพื่อให้บุคลากรรู้วิธีการทำงานของตนเอง รู้จักแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหาด้วยตนเองและหาวิธีปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้นักเรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

สวัสดี เดชกล้า (2550 , น.67) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นการนิเทศโดยบุคลากรภายในโรงเรียนเอง ผู้นิเทศอาจได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา ครูผู้ชำนาญการ ครูผู้นิเทศ ครูผู้ร่วมนิเทศและหัวหน้าฝ่ายต่างๆ ที่โรงเรียนคัดเลือกหรือแต่งตั้งขึ้น

โดยสรุป การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตรและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และจัดทำเอกสารทางวิชาการ พัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการและส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรในการร่วมคิดร่วมทำ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

## 2.2.3 หลักการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือ และพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา การนิเทศการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติ โดยอาศัยหลักการของนักการศึกษาที่ได้เสนอไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เรืองแสง (2550 , น.22) ได้สรุปหลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้ การนิเทศการศึกษาเป็นพื้นฐานของการแนะนำ เป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์ ให้เกิดความรู้แก่ครูซึ่งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย และเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์

กรทอง จิรเดชากุล (2550, น.5) ได้สรุปหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือผู้บริหารสถานศึกษา

3. การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

สงัด อุทรานันท์ ( 2550, น.12) ระบุว่าหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศ ควรนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. การนิเทศ ควรมีการบริหารงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ

2. การนิเทศ ต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมาย

3. การนิเทศ เป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่

4. การนิเทศ เป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร

5. การนิเทศ เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจ ระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีวิธีการทำงานที่ดีและสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

6. การนิเทศ เป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. การนิเทศ เป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8. การนิเทศ เป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้สึภาคภูมิใจในวิชาชีพว่าเป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

โดยสรุป หลักการสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมตามหลักการของประชาธิปไตย สร้างสรรค์งานร่วมกัน เน้นการแก้ปัญหามาจัดการเรียนการสอน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ พัฒนาวิชาชีพครูและคุณภาพของงานด้านวิชาการ เพื่อสะท้อนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

## 2.2.4 ประเภทของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศเป็นการช่วยให้การทำงานของครูและโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและนำไปสู่การพัฒนา ศักยภาพในการทำงานของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การนิเทศมี 2 วิธี คือ การนิเทศภายนอก และการนิเทศภายใน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546, น.66)

1. การนิเทศภายนอก เป็นการนิเทศจากบุคคลภายนอกที่ไม่ได้อยู่ในสถานศึกษา การนิเทศ จากบุคคลภายนอกเป็นการให้คำแนะนำ ชี้แนะ ในเรื่องเกี่ยวกับความรู้เทคนิควิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวกับ กระบวนการเรียนการสอน เป็นการให้ความรู้ หรือแนะนำวิทยาการใหม่ๆ อาจจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความชำนาญในเฉพาะด้านหรือเฉพาะสาขา แต่จุดมุ่งหมายก็คือ ช่วยพัฒนาการศึกษาหรือการเรียน การสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การนิเทศภายใน เป็นการส่งเสริม สนับสนุนสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการเสริมสร้างพัฒนาการของ นักเรียนทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ให้เต็มตามวัยและตามศักยภาพโดย ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

## 2.2.5 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในโรงเรียนที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จะต้องกระทำดังนี้ (สัจ จอุทรานันท์, 2550, น.14)

1. พัฒนาคน การนิเทศการศึกษาเป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ เมื่อนิเทศแล้วบุคลากรใน หน่วยงานได้รับความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. พัฒนางาน การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างสรรค์วิธีทำงาน ให้มีประสิทธิภาพขึ้น

3. ประสานสัมพันธ์ การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างความร่วมมือ สร้างความเข้าใจในการ ทำงานร่วมกัน

4. การสร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจ และมีกำลังใจในการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เรืองแสง ( 2550, น.2) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็น กระบวนการหนึ่งที่จะนำกระบวนการบริหารจัดการศึกษา ไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้อง กับสภาพปัญหา ความต้องการของสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาการ จัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุมาตรฐานของหลักสูตรและมาตรฐาน ของชาติที่กำหนดไว้ ซึ่งการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา ปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการของสถานศึกษาได้ตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษามากที่สุด เพราะ เป็นการดำเนินงานโดยบุคลากรของสถานศึกษา ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนย่อมจะเข้าใจ

ปัญหาและรู้ข้อมูลภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีจึงสามารถใช้กระบวนการนิเทศภายใน เข้าไป แก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง

### 2.2.6 ความจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา

ชาว์มณีสรี (2538:123) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในพอสรุปได้ดังนี้คือ

1. ปัญหาหลักมี 2 ประการ คือ การนิเทศไม่ทั่วถึง และการนิเทศไม่มีคุณภาพเนื่องจากการเพิ่มของจำนวนครู โรงเรียน และจำนวนศึกษานิเทศก์ที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน เพื่อโรงเรียนจะได้พัฒนาการนิเทศของตนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลให้สภาพการเรียนการสอน สื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนตามไปด้วย ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยไม่หวังพึ่งหรือรอคอยการพัฒนาจากผู้อื่น การปรับตัวการพัฒนาตนเอง ควรที่บุคลากรในโรงเรียนจะต้องตื่นตัว และยึดหลักนิเทศพึงแบบตนเองโดยบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นหลัก

3. สภาพและข้อจำกัดของแต่ละโรงเรียนต่างกัน ดังนั้นการปรับปรุงงานวิชาการโดยคนภายในซึ่งรู้เรื่องดีที่สุดกว่าคนภายนอก ย่อมจะทำให้การพัฒนากการนิเทศภายใน เป็นไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

4. การยอมรับ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายใน เพราะบุคคลในโรงเรียนสามารถที่จะคัดเลือกผู้นิเทศที่ทุกคนยอมรับได้จึงทำให้การนิเทศภายในเป็นไปอย่างราบรื่น

5. ปัญหาตัวเร่งที่สำคัญ เช่น ปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้สภาพการสอนที่เปลี่ยนไป สื่ออุปกรณ์การสอน การประเมินและผลสัมฤทธิ์การเรียนของนักเรียน เป็นต้น

รัชนิไชยสิทธิ์(2544) กล่าวว่า “ ความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียนได้แก่ การนิเทศจากภายนอกไม่มีกำลังพอและไม่ทั่วถึง บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น และความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเองซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไข้ปัญหาของการนิเทศได้ตรงจุด และตรงกับความต้องการของโรงเรียน ”

จากแนวคิดเกี่ยวกับความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน พอสรุปได้ว่า การนิเทศภายในมีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเพราะการนิเทศจากบุคคลภายนอกไม่สามารถทำการนิเทศได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้เพราะจำนวนศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ ดังนั้นการนิเทศภายในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติโดยความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียน จะสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ตรงต่อปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริง

### 2.2.7 ประโยชน์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา

จันทราณี สงวนนาม (2553: 161) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. ทำให้ครูสอนได้ตรงตามเป้าหมาย เพราะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นิเทศจะช่วยเหลือครูในการตรวจสอบและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา มิให้การแก้ปัญหาและอุปสรรคเกิดความล่าช้าโดยไม่จำเป็น

2. ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการและทำหน้าที่นิเทศภายใน จะทำให้ความเคลื่อนไหวทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่องตลอดเวลา

3. ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามองเห็นความสำคัญของงานวิชาการและปฏิบัติงาน โดยเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

4. การนิเทศภายในจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อันมีผลกระทบต่อคุณภาพของการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เก็จกนก เอื้อวงศ์(2555: 36) กล่าวถึงประโยชน์ในการบริหารจัดการนิเทศว่าการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การนิเทศสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการที่ดำเนินการเพื่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานโดยการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูหรือผู้ปฏิบัติงาน ส่วนการบริหารการศึกษาจะเกี่ยวข้องกับการประสานงาน การให้บริการในด้านต่างๆ การดำเนินการโดยทั่วๆ ไปของสถานศึกษา รวมทั้งการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ซึ่งหากการบริหารจัดการในสถานศึกษาเป็นการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนงานวิชาการและแผนการดำเนินการนิเทศที่ดี จัดวางตัวบุคคลในการนิเทศอย่างเหมาะสม มีการจัดหาทรัพยากร งบประมาณ สื่อและอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่จะสนับสนุนการนิเทศในสถานศึกษา มีการประสาน เครือข่ายการนิเทศทั้งจากภายในและภายนอกอย่างเหมาะสมแล้ว การบริหารสถานศึกษาลักษณะนี้ก็จะมีส่วนช่วยผลักดันให้การนิเทศการศึกษาประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

โดยสรุป ประโยชน์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สำคัญ คือ ช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ กระตุ้นให้เกิดการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ช่วยให้ครูเกิดทักษะ พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ สามารถวิจัยในชั้นเรียนและแก้ปัญหการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พนัส หันนาคินทร์ (2555) ได้กล่าวถึงหน้าที่ที่จะต้องกระทำเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 ประการดังนี้

1. ทำหน้าที่ตรวจสอบความเป็นไปเกี่ยวกับการเรียนการสอน ขั้นตรวจสอบถือว่าเป็นขั้นเริ่มต้นการนิเทศ เรื่องที่ควรตรวจสอบได้แก่ ความเข้าใจในการใช้หลักสูตรของครู ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ของครูเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตร การใช้กลวิธีการสอนต่าง ๆ ตลอดจนการใช้สื่อการสอนลักษณะของนักเรียนในแต่ละห้อง

2. ทำหน้าที่ประเมินผลการเรียนการสอน

3. ทำหน้าที่ช่วยส่งเสริมและปรับปรุงการเรียนการสอน อันได้แก่ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับหลักการ จุดหมายและโครงสร้างของหลักสูตร แนวแนวการทำโครงการสอนทั้งระยะสั้นและระยะยาว จัดหาเครื่องมือประกอบการสอนและแหล่งวิชาการ จัดบรรยากาศทางกายภายในห้องเรียนให้น่าเรียน ส่งเสริมให้ครูปรับปรุงตัวเองทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพตลอดจนการพยายามให้ครูประเมินผลการเรียน

1. ผู้บริหารต้องถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นหน้าที่ของตน แต่การปฏิบัติงานนิเทศนั้นผู้บริหารอาจจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้บุคคลอื่นทำหน้าที่แทนก็ได้

2. ผู้บริหารต้องร่วมวางแผนการนิเทศการศึกษาร่วมกับผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศโดยอยู่ในฐานะประธานคณะทำงานจะมีความเหมาะสมที่สุด

3. ผู้บริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุนการดำเนินการนิเทศการศึกษา โดยการให้บริการและสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

4. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาโดยการเยี่ยมดูการทำงาน การสอบถามเพื่อแสดงความสนใจหรือห่วงใยต่อคณะทำงาน รวมถึงการทำนุบำรุงขวัญโดยการพิจารณาให้ความชอบเป็นกรณีพิเศษอีกด้วย

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการนิเทศภายใน คือ การให้ความช่วยเหลือครูในด้านต่างๆ เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างเป็นกัลยาณมิตร สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องคอยส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

### 2.2.9 ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของกลิคแมน

ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของกลิคแมน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) มาใช้เป็นแนวคิด หลักในการศึกษาบทบาทการนิเทศ คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อจะได้ครอบคลุมงานตามบทบาทและหน้าที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers)

กลิคแมน (Glickman, 2007, p.301) กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) เป็นการให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน ในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความห่วงใย ช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

### การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)

กลิคแมน (Glickman, 2007: 321) ได้เสนอบทบาทของผู้นิเทศในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนว่าเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา โดยผู้นิเทศจะต้องพิจารณาบทบาทต่าง ๆ ของสมาชิกก่อนดำเนินการ คือการหาคำตอบว่ามีพฤติกรรมใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนและสมาชิกแต่ละคนเหล่านี้ได้แสดงบทบาทของตนมาแล้วมากน้อยเพียงใด มีบทบาทอะไรบ้างที่เกิดขึ้นมาแล้วและที่ยังขาดอยู่ โดยตระหนักว่าบทบาทที่เน้นงานและเน้นตัวบุคคลคือหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่ทุกคนต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความกลมเกลียวสามัคคีในกลุ่มคือกลุ่มที่มีผู้นำที่ดีสามารถทำให้กลุ่มดำเนินการได้ดีผู้นำควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพโดยธรรมชาติ ผู้นำควรรู้จักประกอบในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มอย่างชัดเจน สามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ใช้ความแตกต่างของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนเลือกรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมให้กับกลุ่มได้ (Glickman, 2007: 322)

การเรียนรู้ทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนสมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทที่เน้นงานและบุคลลมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดที่ของสมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม ผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่าบทบาทยังไม่ถูกต้อง ควรจะต้องเพิ่มเติมบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกกับผู้นำกลุ่ม (Glickman, 2007: 322)

สรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มจึงประกอบไปด้วย การส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะมีการจัดประชุมเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน และร่วมกันแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู โดยผู้บริหารจะต้องบ่งชี้ให้เห็นถึงความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง เข้าใจถึงบทบาทของตนเอง มีความสามัคคีและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม ยอมรับกฎเกณฑ์ ผู้บริหารสามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกและลดข้อขัดแย้งภายในกลุ่มได้

### การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Development)

กลิคแมน (Glickman, 2007: 351) ได้เสนอแนวความคิดในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) เพื่อปรับปรุงการสอนของครู ให้ส่งผลไปสู่ นักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นองค์ประกอบของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และระดับ

ความคิดเชิงนามธรรมของครูเพราะครูมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเอาใจใส่ต่อกิจกรรมการได้รับข้อมูล การพิจารณาถึงผลกระทบต่อประสบการณ์ของครูจึงช่วยให้เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับครูมากยิ่งขึ้น การพัฒนาทางวิชาชีพอาจมีกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวางแผนระยะยาว การประชุม เพื่อการแก้ปัญหา การทดลอง การสนับสนุนทางการบริหาร กิจกรรมกลุ่มย่อย การให้ข้อมูลย้อนกลับ การสาธิตการสอนและการสอนแนะ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยการพัฒนาครู ดังนี้

1. ความเข้าใจในตัวผู้เรียน
2. ความเข้าใจในหลักการจัดการเรียนการสอน
3. ความมีบุคลิกภาพดี
4. ความมีคุณธรรม จริยธรรม

ต้องการของครูกล่าวได้ว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ครอบคลุมการสนับสนุนครูในการพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาที่สอน ส่งเสริมให้มีความเข้าใจในตัวผู้เรียน เข้าใจหลักการจัดการเรียนการสอน พัฒนาความมีบุคลิกภาพดีและความมีคุณธรรม จริยธรรมหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ และบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารด้านการ เสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ยังประกอบไปด้วยการสร้างตระหนักถึงความจำเป็นเพื่อให้ครูมีการพัฒนาทางวิชาชีพ ตามความสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ในสาขาที่สอน ในรูปแบบของการประชุม อบรม สัมมนา ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อ และรวมถึงการสาธิตการสอน การแนะแนว การปฐมนิเทศครูใหม่ เพื่อให้ครูมีความเข้าใจในหลักการจัดการเรียนการสอน เน้นให้ครูมีความเข้าใจในตัวนักเรียนแต่ละคน ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีการประเมินตามสภาพจริง

### การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)

สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ครูต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร โดยต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ตั้งแต่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร การจัดการหลักสูตร และสามารถนำหลักสูตรไปสู่กระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนและสอดคล้องกับสภาพการณ์ต่างๆ ของสถานศึกษา ผู้นิเทศและครูต้องทำงานร่วมกันในการพิจารณาวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตรและรูปแบบของหลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน เพิ่มทางเลือกและข้อตกลงของครูในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ กระบวนการนิเทศภายในด้านการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

1. การนำหลักสูตรไปใช้
2. การประเมินผลการใช้หลักสูตร

สรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารด้านการพัฒนาหลักสูตรประกอบไปด้วยการให้ความสำคัญในการพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านหลักสูตร ตั้งแต่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร การจัดการหลักสูตรและสามารถนำหลักสูตรไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการจัดประสบการณ์และจัดทำ แผนการ

จัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร ผู้บริหารมีการประเมินผลการใช้หลักสูตร นิเทศการใช้และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

### การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

เป็นการศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับสภาพที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและสถานศึกษาและแสวงหาแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศจะมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือให้ครูมีความสามารถในการทำวิจัยปฏิบัติการ เมื่อครุหาความพร้อมในการวิจัยปฏิบัติการ มีความรู้ความสามารถและการตระหนักถึงความสำคัญในระดับต่ำ ผู้นิเทศอาจเลือกวิธีการนิเทศแบบสั่งการเพื่อให้ครูได้ศึกษา อ่านบทความเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อให้เกิดการพัฒนา และเมื่อครุมีความพร้อมในระดับหนึ่ง ผู้นิเทศอาจเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบสั่งการและให้ข้อมูล โดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับเป้าหมายของการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการจัดทำแผนปฏิบัติการแล้วจึงใช้การนิเทศแบบร่วมมือและหากครูสามารถพัฒนาเองตนสามารถยกระดับความรู้ความสามารถได้แล้ว จึงสามารถใช้การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ การวิจัยปฏิบัติการจึงถือเป็นแกนหลักของภารกิจการนิเทศ โดยส่วนใหญ่เมื่อกล่าวถึงภารกิจการนิเทศจะเป็นการกล่าวถึงโดยแยกออกจากกันซึ่งความเป็นจริงแล้ว ในการพัฒนาการเรียนการสอนตามภาระงานที่กล่าวถึงมีความสัมพันธ์กัน การวิจัยปฏิบัติการจึงสามารถเป็นแกนหลักและเป็นกลไกที่จะช่วยผสมผสานงานต่างๆ ให้มีความสัมพันธ์กันภารกิจการนิเทศทั้ง 5 ลักษณะข้างต้น เป็นสิ่งสำคัญในการสนับสนุนและจัดสภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาครู ผู้นิเทศต้องวางแผนในการดำเนินการตามภารกิจทั้งหมด โดยการรวมเป้าหมายของสถานศึกษาและความต้องการของครูให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อจะนำไปสู่ผลงในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เกี่ยวข้องกับ

1. การวิจัยเกี่ยวกับวิธีสอน
2. การวิจัยเกี่ยวกับสื่อการสอน/ นวัตกรรม
3. การวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. การวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน

สรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนจึงครอบคลุมถึงการศึกษเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาการเรียนการสอนผ่านกระบวนการวิจัย และสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูอ่านบทความวิจัยเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย นำสื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรีย์มาศ สุขกสิ และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล (2560) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงโดยการส่งเสริม สนับสนุนให้

ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ การจัดทำตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ ให้ศึกษาค้นคว้าการให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การศึกษาดูงานทั้งในและนอก สถานที่ ผู้นิเทศให้ความรู้ความช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาได้ จัดลำดับความ ต้องการและความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา ปรับปรุง นำประเด็นที่เป็นจุดเด่น จุดด้อยมาวิเคราะห์หา แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงรวมกัน 2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยการปฏิบัติงานที่เน้น การสร้างหรือพัฒนาทีมงาน การให้ความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กับสมาชิก วิธีการทำงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม วิธีการทำงานโดยยึดบทบาทของสมาชิก ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การแก้ปัญหากระบวนการ ทำงานเป็นทีม และมีบทบาทในการเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความ เข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความ เข้าใจในผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน ให้ความช่วยเหลือในการ จัดทำเอกสาร ตำราต่าง ๆ ส่งเสริมสนับสนุนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู ส่งเสริมสนับสนุนมีความคิด สร้างสรรค์ และส่งเสริมสนับสนุนมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ 4) การพัฒนา หลักสูตร โดยการการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานในการพัฒนา หลักสูตร มีสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสม มีการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการ พัฒนาหลักสูตร มีเอกสาร ตำรา หนังสือให้ครูศึกษาค้นคว้า มีการประเมินผลหลักสูตรที่ให้ผู้เรียนและ ผู้ปกครองเป็นผู้มีส่วนร่วม มีการกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการใช้หลักสูตร และ 5) การ วิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดย ใช้กระบวนการวิจัย สามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา สามารถใช้การวิจัยในการ พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมอื่น ๆ จัดหาวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการวิจัย สนับสนุนส่งเสริมและจัดหางบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัย ให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัย

พาสนา ชลบุรีพันธ์(2560) ได้ศึกษา รูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิด ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันและความต้องการการนิเทศการสอน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ จัดกิจกรรมการนิเทศการ สอน ด้านเทคนิคและวิธีการ นิเทศการสอนมีความต้องการมากที่สุดและรูปแบบการนิเทศการสอนมี 4 หลักการ ได้แก่ หลักคุณภาพ หลักการมีส่วนร่วม หลักบูรณาการและความต่อเนื่องและหลัก ความทันสมัยของเทคโนโลยีและข้อมูลที่ต้องการ

วชิรา เครือคำอ้าย และ ขวลิต ขอดศิริ (2561) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดย ใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ได้รูปแบบการนิเทศ ชื่อว่า “ดัมเบิลพีแอลซีเอ พลัส (PPLCA Plus) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ หลักการ เงื่อนไขสำคัญ และ องค์ประกอบของรูปแบบมี 5 องค์ประกอบ คือ 1. ขั้นเตรียมความรู้ก่อนการนิเทศ (Preparing: P)

2. ขั้นวางแผนและออกแบบการนิเทศ (Planning: P) 3. ขั้นเรียนรู้และแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติการนิเทศ (Learning and Sharing: L) 4. ขั้นการนิเทศด้วยกระบวนการ ชี้นำและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring: C) 5. ขั้นสะท้อนคิดหลังการนิเทศ (After Action Review: A) และเกิดข้อค้นพบ (Body of Knowledge) ระหว่างการวิจัย คือ การน้อมนำหลักการทรงงานและศาสตร์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 (King Bhumibol's Science) มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติในทุกๆ องค์ประกอบ เพิ่มเติมรูปแบบการนิเทศ คือ พลัส (Plus) ผลการใช้รูปแบบการนิเทศ พบว่า ผู้รับการนิเทศสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 พร้อมนำมาใช้ในการสอน ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 83.33 ส่วนผลการตรวจสอบพฤติกรรมกระชี้นำและระบบพี่เลี้ยง จากผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ พบว่า อยู่ในระดับมาก เช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73, 2.80 (จากค่าเฉลี่ย 3 ระดับ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55, 0.48 สำหรับประเด็นที่ความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือ การร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปางในการวิจัยนี้ทางผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำนวน 114 คน จำแนกดังนี้

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

| ตำแหน่ง                | จำนวน |
|------------------------|-------|
| ผู้บริหารสถานศึกษา     | 1     |
| ครูอาสาสมัครฯ          | 2     |
| ครู ภาร.ตำบล           | 10    |
| ครูผู้สอนคนพิการ       | 1     |
| นักวิชาการศึกษา        | 1     |
| นักวิชาการเงินและบัญชี | 1     |
| เจ้าหน้าที่พัสดุ       | 1     |
| บรรณารักษ์             | 1     |
| คณะกรรมการสถานศึกษา    | 8     |
| ผู้นำชุมชน             | 88    |
| รวม                    | 114   |

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบประเมินความพึงพอใจ(Questionnaires) ชนิดให้ผู้ตอบตอบเอง (Self-questionnaires) เพื่อสอบถาม ข้อมูลจากประชากร ประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ชุด ซึ่งสามารถจำแนกได้ 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เพื่อทราบถึงตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ โดยสร้างคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์(Likert) มี 5 ระดับ คือ ระดับ 5 ระดับ 4 ระดับ 3 ระดับ 2 และระดับ 1 ซึ่งได้ถามความคิดเห็นให้ครอบคลุมรูปแบบการนิเทศ 5 ด้าน คือ

1. การนิเทศเพื่อพัฒนาให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง
2. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
3. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ
4. การพัฒนาหลักสูตร
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (Likert, 1987 cited in Bast & Kahn, 1993)

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แสดงความคิดเห็นแบบปลายเปิด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

2. ตามองค์ประกอบต่างๆ ที่ทำให้เกิดความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จากหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

3. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ โดยสร้างคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์(Likert) มี 5 ระดับ คือ ระดับ 5 ระดับ 4 ระดับ 3 ระดับ 2 และระดับ 1 ซึ่งได้ถามความคิดเห็นให้ครอบคลุมรูปแบบการนิเทศ 5 ด้าน คือ

1. การนิเทศเพื่อพัฒนาให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง
2. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
3. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ
4. การพัฒนาหลักสูตร
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

### 3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพแบบประเมินความพึงพอใจในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of item objective congruence) และความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินความพึงพอใจที่สร้างขึ้นหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยดำเนินการดังนี้

1.1 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตอนอาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบ เสนอแนะปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

1.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษา

1.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกแต่ละข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990)

3. การหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of item objective congruence) IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหาปกติแล้วจะให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปในการตรวจสอบ ค่า  $IOC > 0.5$  โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ .67 - 1.00

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เป็นค่าที่ใช้ในการวัดความเชื่อถือได้ หรือเป็นค่าที่ใช้วัดความสอดคล้องภายในของคำตอบของคำถามหลาย ๆ ข้อในแบบสอบถามชุดเดียว กันโดยไม่ต้องวัด 2 ครั้งหรือไม่ต้องมีการแบ่งครึ่ง

ค่า Cronbach's Alpha เป็นค่าที่เกิดจากค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคำถามทุกคำถาม โดยที่

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ  $k$  = จำนวนคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$  = ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ

$\overline{\text{variance}}$  = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ซึ่งค่า Cronbach's Alpha จะใช้กับจำนวนคำถาม (K และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคำถามโดย Cronbach's Alpha ควรจะมากกว่า 0.70 หรือร้อยละ 70 จึงจะถือว่ามีความเชื่อถือได้ เมื่อได้ทำการดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปทำการวิเคราะห์แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนแล้วจะเห็นได้ว่าค่าความ เชื่อมั่น อยู่ระหว่าง 0.773 ถึง 0.955 ซึ่งสามารถแยกตามองค์ประกอบของปัจจัยทั้งหมดได้ ดังตาราง

ตารางที่ 3.2 แสดงการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

| ตัวแปร                               | จำนวนคำถาม | ค่าความเชื่อมั่น |
|--------------------------------------|------------|------------------|
| ความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา | 32         | .83              |
| 1.การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง    | 6          | .83              |
| 2.การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม         | 6          | .79              |
| 3.การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ  | 6          | .75              |
| 4.การพัฒนาหลักสูตร                   | 7          | .73              |
| 5.การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน  | 7          | .79              |

### 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 นำหนังสือจากสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก ถึงศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2. การจัดทำข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความพึงพอใจที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและการทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจนในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

$\mu$  แทน ค่าเฉลี่ย

N แทน จำนวนประชากร

$\sigma$  แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ (F - test)

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)

df แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

p แทน ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ

\* แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีผลความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งรวบรวมจากแบบสอบถามจำแนกตามเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ทำงาน

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

| เพศ  | จำนวน | ร้อยละ |
|------|-------|--------|
| ชาย  | 68    | 59.60  |
| หญิง | 46    | 40.40  |
| รวม  | 114   | 100.0  |

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 68 คน ร้อยละ 59.60 และเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

| ช่วงอายุ      | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|-------|--------|
| ต่ำกว่า 30 ปี | 3     | 2.60   |
| 31 - 40 ปี    | 38    | 33.30  |
| 41 - 50 ปี    | 53    | 46.50  |
| 51 ปีขึ้นไป   | 20    | 17.50  |
| รวม           | 114   | 100    |

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มประชากรมากที่สุดคือกลุ่ม 41-50 ปี จำนวน 53 คน ร้อยละ 46.50 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 38 คน ร้อยละ 33.30 กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน ร้อยละ 17.50 และต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 3 คน ร้อยละ 2.60

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

| วุฒิทางการศึกษา  | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------|-------|--------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 62    | 54.40  |
| ปริญญาตรี        | 51    | 44.70  |
| ปริญญาโท         | 1     | 0.90   |
| ปริญญาเอก        | 0     | 0      |
| รวม              | 114   | 100.0  |

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มประชากรมากที่สุด คือวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 62 คน ร้อยละ 54.40 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 51 คน ร้อยละ 44.70 และปริญญาโท จำนวน 1 คน ร้อยละ 0.90

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

| ประสบการณ์การปฏิบัติงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------|-------|--------|
| ไม่เกิน 5 ปี            | 19    | 16.70  |
| 6 - 10 ปี               | 57    | 50.00  |
| 11 - 15 ปี              | 30    | 26.30  |
| 16 ปีขึ้นไป             | 8     | 7.00   |
| รวม                     | 114   | 100.0  |

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มประชากรมากที่สุด คือ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 57 คน ร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ 11 - 15 ปี จำนวน 30 คน ร้อยละ 26.30 ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 19 คน ร้อยละ 16.70 และ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน ร้อยละ 7.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และนำค่าคะแนนเฉลี่ยไปเทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

แบ่งช่วงคะแนนเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนประชากรทั้งหมด (N) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

| ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษา | N = 114 |          | ระดับความพึงพอใจ |
|-------------------------------------------------------------------------|---------|----------|------------------|
|                                                                         | $\mu$   | $\sigma$ |                  |
| ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง                                     | 4.43    | .46      | มากที่สุด        |
| ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม                                          | 4.36    | .44      | มากที่สุด        |
| ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ                                   | 4.38    | .45      | มากที่สุด        |
| ด้านการพัฒนาหลักสูตร                                                    | 4.21    | .45      | มากที่สุด        |
| ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน                                   | 4.38    | .54      | มากที่สุด        |
| รวม                                                                     | 4.43    | .46      | มากที่สุด        |

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.5 ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด มีค่า ( $\mu = 4.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด ( $\mu = 4.43$ ) รองลงมา คือ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด ( $\mu = 4.38$ ) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด ( $\mu = 4.36$ ) และ ด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด ( $\mu = 4.21$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนประชากรทั้งหมด (N) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

| ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง                                                                  | N = 114 |          | ระดับความพึงพอใจ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|------------------|
|                                                                                                      | $\mu$   | $\sigma$ |                  |
| 1.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ | 4.25    | .46      | มากที่สุด        |
| 2.ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ ให้ศึกษา ค้นคว้า                                  | 4.43    | .58      | มากที่สุด        |
| 3.ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน                                      | 4.47    | .54      | มากที่สุด        |
| 4.ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่                                                    | 4.34    | .61      | มากที่สุด        |
| 5.ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความต้องการและความจำเป็น ที่ต้องการพัฒนา ปรับปรุง                        | 4.39    | .63      | มากที่สุด        |
| 6.ผู้บริหารสถานศึกษานำประเด็นที่เป็นจุดเด่น จุดด้อย มาวิเคราะห์ หาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงร่วมกัน    | 4.34    | .62      | มากที่สุด        |
| รวม                                                                                                  | 4.43    | .46      | มากที่สุด        |

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.6 ความพึงพอใจที่มีต่อการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีค่า ( $\mu = 4.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.47$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ ให้ศึกษา ค้นคว้า อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความต้องการและความจำเป็น ที่ต้องการพัฒนา ปรับปรุง อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.39$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ และผู้บริหารสถานศึกษานำประเด็นที่เป็นจุดเด่น จุดด้อยมาวิเคราะห์ หาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงร่วมกัน อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.34$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนประชากรทั้งหมด (N) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

| ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม                                                   | N = 114 |          | ระดับความพึงพอใจ |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|------------------|
|                                                                                  | $\mu$   | $\sigma$ |                  |
| 1.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนาทีมงาน          | 4.26    | .48      | มากที่สุด        |
| 2.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กับครู                  | 4.37    | .55      | มากที่สุด        |
| 3.ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม                     | 4.53    | .57      | มากที่สุด        |
| 4.ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการทำงานโดยยึดบทบาทของครู                              | 4.36    | .60      | มากที่สุด        |
| 5.ผู้บริหารสถานศึกษาคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม | 4.40    | .56      | มากที่สุด        |
| 6.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบทบาทในการเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม                     | 4.33    | .57      | มากที่สุด        |
| รวม                                                                              | 4.36    | 4.39     | มากที่สุด        |

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.7 ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด มีค่า ( $\mu = 4.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด ( $\mu = 4.53$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม อยู่ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด ( $\mu = 4.40$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กับครู อยู่ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.37$ ) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการทำงานโดยยึดบทบาทของครู อยู่ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด ( $\mu = 4.36$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบทบาทในการเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม อยู่ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.33$ ) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนาทีมงาน อยู่ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด ( $\mu = 4.26$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนประชากรทั้งหมด (N) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ

| ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ                                                                         | N = 114 |          | ระดับความพึงพอใจ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|------------------|
|                                                                                                               | $\mu$   | $\sigma$ |                  |
| 1.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน | 4.24    | .57      | มากที่สุด        |
| 2.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความ เข้าใจในผู้เรียน                         | 4.32    | .63      | มากที่สุด        |
| 3.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน                                      | 4.40    | .59      | มากที่สุด        |
| 4.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือในการจัดหาเอกสาร ตำรา ต่าง ๆ แก่ครู                                       | 4.28    | .62      | มากที่สุด        |
| 5.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู                                                | 4.32    | .64      | มากที่สุด        |
| 6.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนมีคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณของวิชาชีพ                                | 4.42    | .58      | มากที่สุด        |
| รวม                                                                                                           | 4.38    | .45      | มากที่สุด        |

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.8 ความพึงพอใจที่มีต่อการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด มีค่า ( $\mu = 4.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนมีคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณของวิชาชีพ อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด ( $\mu = 4.42$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.40$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความ เข้าใจในผู้เรียน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู อยู่ใน ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด ( $\mu = 4.32$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือในการจัดหาเอกสาร ตำรา ต่าง ๆ แก่ครู อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด ( $\mu = 4.28$ )และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด ( $\mu = 4.24$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนประชากรทั้งหมด (N) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านการพัฒนาหลักสูตร

| ด้านการพัฒนาหลักสูตร                                                                         | N = 114 |          | ระดับความพึงพอใจ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|------------------|
|                                                                                              | $\mu$   | $\sigma$ |                  |
| 1.ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษา                                  | 4.20    | .52      | มาก              |
| 2.ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานในการพัฒนาหลักสูตร                            | 4.20    | .64      | มาก              |
| 3.ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสม                           | 4.32    | .63      | มากที่สุด        |
| 4.ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร                     | 4.32    | .66      | มากที่สุด        |
| 5.ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเอกสาร ตำรา หนังสือให้ครูศึกษาค้นคว้า                               | 4.08    | .58      | มาก              |
| 6.ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรที่ให้ผู้เรียนและผู้ปกครอง เป็นผู้มีส่วนร่วม | 4.27    | .48      | มากที่สุด        |
| 7.ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการใช้หลักสูตร                            | 4.39    | .56      | มากที่สุด        |
| รวม                                                                                          | 4.21    | .45      | มากที่สุด        |

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.9 ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาหลักสูตร พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีค่า ( $\mu = 4.21$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการใช้หลักสูตร อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.39$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.32$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรที่ให้ผู้เรียนและผู้ปกครอง เป็นผู้มีส่วนร่วม อยู่ใน ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.27$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานในการพัฒนาหลักสูตร อยู่ใน ระดับความพึงพอใจมาก ( $\mu = 4.20$ ) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเอกสาร ตำรา หนังสือให้ครูศึกษาค้นคว้า อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ( $\mu = 4.08$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนประชากรทั้งหมด (N) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

| ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน                                                          | N = 114 |          | ระดับความพึงพอใจ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|------------------|
|                                                                                                | $\mu$   | $\sigma$ |                  |
| 1.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย | 4.43    | .55      | มากที่สุด        |
| 2.ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา                                     | 4.50    | .58      | มากที่สุด        |
| 3.ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิจัยในการพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมอื่น ๆ     | 4.39    | .56      | มากที่สุด        |
| 4.ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้                                             | 4.33    | .63      | มากที่สุด        |
| 5.ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัย                                               | 4.27    | .63      | มากที่สุด        |
| 6.ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมและจัดหางบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำวิจัย                 | 4.30    | .59      | มากที่สุด        |
| 7.ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัย                                          | 4.48    | .58      | มากที่สุด        |
| รวม                                                                                            | 4.38    | .54      | มากที่สุด        |

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.10 ความพึงพอใจที่มีต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีค่า ( $\mu = 4.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.50$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัย อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.48$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย อยู่ใน ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิจัยในการพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมอื่น ๆ อยู่ใน ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.39$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ อยู่ใน ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมและจัดหางบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำวิจัย อยู่ใน ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.30$ ) และ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัย อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 4.27$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้การศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้สถิติค่า ค่า F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง

**ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน**

| การนิเทศภายในของสถานศึกษา         | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | MS   | F     | Sig. |
|-----------------------------------|------------------|--------|-----|------|-------|------|
| การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง   | ระหว่างกลุ่ม     | .783   | 3   | .261 | 1.241 | .299 |
|                                   | ภายในกลุ่ม       | 23.155 | 110 |      |       |      |
|                                   | รวม              | 23.939 | 113 |      |       |      |
| การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม        | ระหว่างกลุ่ม     | .372   | 3   | .124 | .639  | .592 |
|                                   | ภายในกลุ่ม       | 21.382 | 110 | .194 |       |      |
|                                   | รวม              | 21.754 | 113 |      |       |      |
| การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ | ระหว่างกลุ่ม     | .237   | 3   | .079 | .377  | .770 |
|                                   | ภายในกลุ่ม       | 23.044 | 110 | .209 |       |      |
|                                   | รวม              | 23.281 | 113 |      |       |      |
| การพัฒนาหลักสูตร                  | ระหว่างกลุ่ม     | .261   | 3   | .087 | .422  | .737 |
|                                   | ภายในกลุ่ม       | 22.686 | 110 | .206 |       |      |
|                                   | รวม              | 22.947 | 113 |      |       |      |
| การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน | ระหว่างกลุ่ม     | .492   | 3   | .164 | .558  | .644 |
|                                   | ภายในกลุ่ม       | 32.289 | 110 | .294 |       |      |
|                                   | รวม              | 32.781 | 113 |      |       |      |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.11** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจครูและบุคลากรทางการศึกษามีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำนวน 114 คน ผู้วิจัยได้ใช้จำนวนประชากรทั้งหมด 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด รองลงมา คือ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด และ ด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด ตามลำดับ สามารถสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความพึงพอใจที่มีต่อการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมเรียนการสอน อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาตำรา เอกสาร หนังสือ ต่าง ๆ ให้ศึกษา ค้นคว้า อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความต้องการและความจำเป็น ที่ต้องการพัฒนา ปรับปรุง อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ และผู้บริหารสถานศึกษานำประเด็นที่เป็นจุดเด่น จุดด้อยมาวิเคราะห์ หาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงร่วมกัน อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม อยู่ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กับครู อยู่ระดับความ

พึงพอใจมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการทำงานโดยยึดบทบาทของครู อยู่ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบทบาทในการเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม อยู่ระดับความพึงพอใจมากที่สุดและ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนาทีมงาน อยู่ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด

ความพึงพอใจที่มีต่อการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนมีคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณของวิชาชีพ อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความ เข้าใจในผู้เรียน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือในการจัดหาเอกสาร ตำราต่าง ๆ แก่ครู อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาหลักสูตร พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้หลักสูตร อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรที่ให้ผู้เรียนและผู้ปกครอง เป็นผู้มีส่วนร่วม อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานในการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก และ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเอกสาร ตำรา หนังสือให้ครูศึกษาค้นคว้า อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

ความพึงพอใจที่มีต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัย อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิจัยในการพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมอื่น ๆ อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมและจัดหางบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำวิจัย อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด และ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัย อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

ความความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด รองลงมา คือ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด และ ด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับความพึงพอใจ มากที่สุด สามารถสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง มีความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการนิเทศภายในด้านให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ครูในด้านต่างๆ รวมทั้งการให้ คำปรึกษาและคำแนะนำในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีต่อครูผู้สอน สามารถช่วยเหลือครูให้ปรับปรุงการสอนได้ด้วยตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558: 51) ซึ่งพบว่าบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการนิเทศภายในด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการเป็นผู้นำ ผู้ตาม มีการร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผิดชอบและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขลดความขัดแย้งภายในกลุ่มโดยกระบวนการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558, น.51) และพิมพ์จันทร์ อุบลภาพ (2556: 6) ซึ่งพบว่าบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง มีความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการ นิเทศภายในด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558: 51) พิมพ์จันทร์ อุบลภาพ (2556: 6) และนพพงศ์ คงประจักร (2555: 81) ซึ่งพบว่าบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการพัฒนาหลักสูตร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการนิเทศภายในด้านการพัฒนาหลักสูตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำและปรับปรุงหลักสูตร โดยคำนึงถึงบริบทของพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558: 51) พิมพ์จันทร์ อุบลภาพ ( 2556: 6) และนพพงศ์ คงประจักร (2555: 81) ซึ่งพบว่าบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนา หลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการนิเทศ ภายในด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน และได้สนับสนุนครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งมีการสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้พัฒนาและแก้ปัญหาในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปนัดดา ศิริพัฒนกุล ( 2558: 51) พิมพ์จันทร์ อุบลภาพ ( 2556: 6) และนพพงศ์ คงประจักร (2555: 81) ซึ่งพบว่าบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

การเปรียบเทียบการศึกษาคความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปางโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันมีการจัดให้ ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการนิเทศให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ทางต้นสังกัดได้ให้การสนับสนุนงานด้านวิชาการแก่สถานศึกษาโดยจัดบริการเอกสาร คู่มือ ตำรา แบบฟอร์มต่างๆ ซึ่งสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้ จึงส่งผลทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการนิเทศภายใน แม้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พรณันท์ คำหอม (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในวิทยาลัย ของวิทยาลัยเทคโนโลยีอักษรบริหารธุรกิจ ปีการศึกษา 2557 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน พบว่ามีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในวิทยาลัยเทคโนโลยีอักษร บริหารธุรกิจจังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2557 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

1. จากการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ควรได้รับการดูแลในเรื่องของการนิเทศจากสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดลำปางมากเป็นพิเศษ เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้กระบวนการนิเทศมีความชัดเจน ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2. ควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่จะปรับปรุงพัฒนาระบบการนิเทศภายในให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหา การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาของ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง เพื่อให้สามารถแก้ไข ปรับปรุง กระบวนการนิเทศภายในให้สอดคล้องตามบริบทพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาของ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมของครูผู้สอนในสถานศึกษา

3. พัฒนารูปแบบการนิเทศ ศึกษาเครื่องมือการนิเทศที่เหมาะสมกับผู้เรียนใน บริบทการศึกษานอกระบบ การใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล

4. การศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อสนับสนุนการศึกษาสร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนาเนื้อหาและกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน

## บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เรืองแสง. (2550). การศึกษาระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เก็จนกก เอื้อวงศ์. (2555). การนิเทศในสถานศึกษา. (ออนไลน์) 2555. (อ้างเมื่อ 1 เมษายน 2560).
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- ชาลี มณีศรี. (2538). การนิเทศศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2543). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก: โครงการตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พาสนา ชลบุรีพันธ์. (2560). รูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- เพชรฤทัย อภิษฐ์. (2554). บทความเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. (ออนไลน์) สืบค้นจาก [http://petchretai.blogspot.com/2011/02/blog-post\\_9306.html](http://petchretai.blogspot.com/2011/02/blog-post_9306.html) 3/2/2554.
- รังสรรค์ คัมตระกูล. (2551). ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1.
- รัชณี ไชยสิทธิ์. (2544). ความต้องการในการนิเทศภายในของครูเพื่อส่งเสริมด้านการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้. วิทยานิพนธ์ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการสังัด อุทรานันท์. (2530). การนิเทศการศึกษา: หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สวัสดิ์ เดชกัลยา. (2550). การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.
- สุรีย์มาศ สุขกสิ และพัชรินทร์ รุจิรานุกุล. (2560). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา. จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุทนต์ ศรีไสย์. (2549). **หลักการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัด**  
**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์**  
**สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.**
- Glickman, C. D. (2004). Supervision and Instructional Leadership: A Developmental
- Glickman, C. D.; Gordon, S.P.; & Ross-Gordon, J.M. (2007). **Supervision and**  
**Supervision and Curriculum Development.** 135-148. Instructional
- Leadership: A Developmental Approach. (7th Ed.). Boston: Allyn & Bacon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศใน  
สถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 30 ปี

( ) 31 – 40 ปี

( ) 41 – 50 ปี

( ) 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิทางการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

( ) ไม่เกิน 5 ปี

( ) 6 – 10 ปี

( ) 11 – 15 ปี

( ) 16 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

**คำชี้แจง** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ซึ่งมีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไปนี้มาน้อยเพียงใดโดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจ

5 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับน้อย

1 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

| การนิเทศภายในสถานศึกษา                                                                                         | ระดับความพึงพอใจ |   |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                                                                                | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>1.การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง</b>                                                                       |                  |   |   |   |   |
| 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ         |                  |   |   |   |   |
| 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ ให้ศึกษา ค้นคว้า                                          |                  |   |   |   |   |
| 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมเรียนการสอน                                                 |                  |   |   |   |   |
| 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่                                                            |                  |   |   |   |   |
| 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความต้องการและความจำเป็น ที่ต้องการพัฒนา ปรับปรุง                                |                  |   |   |   |   |
| 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษานำประเด็นที่เป็นจุดเด่น จุดด้อยมาวิเคราะห์ หาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงร่วมกัน             |                  |   |   |   |   |
| <b>2.การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม</b>                                                                            |                  |   |   |   |   |
| 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนาทีมงาน                                      |                  |   |   |   |   |
| 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กับครู                                              |                  |   |   |   |   |
| 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม                                                 |                  |   |   |   |   |
| 2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการทำงานโดยยึดบทบาทของครู                                                          |                  |   |   |   |   |
| 2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม                             |                  |   |   |   |   |
| 2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบทบาทในการเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม                                                 |                  |   |   |   |   |
| <b>3.การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ</b>                                                                     |                  |   |   |   |   |
| 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน |                  |   |   |   |   |
| 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจในผู้เรียน                          |                  |   |   |   |   |
| 3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน                                     |                  |   |   |   |   |
| 3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือในการจัดหาเอกสาร ตำรา ต่าง ๆ แก่ครู                                      |                  |   |   |   |   |
| 3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู                                               |                  |   |   |   |   |

| การนิเทศภายในสถานศึกษา                                                                         | ระดับความพึงพอใจ |   |   |   |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                                                                | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ                |                  |   |   |   |   |
| <b>4.การพัฒนาหลักสูตร</b>                                                                      |                  |   |   |   |   |
| 4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษา                                  |                  |   |   |   |   |
| 4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานในการพัฒนาหลักสูตร                            |                  |   |   |   |   |
| 4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสม                           |                  |   |   |   |   |
| 4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร                     |                  |   |   |   |   |
| 4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเอกสาร ตำรา หนังสือให้ครูศึกษาค้นคว้า                               |                  |   |   |   |   |
| 4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรที่ให้ผู้เรียนและผู้ปกครอง เป็นผู้มีส่วนร่วม |                  |   |   |   |   |
| 4.7 ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการใช้หลักสูตร                            |                  |   |   |   |   |
| <b>5.การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน</b>                                                     |                  |   |   |   |   |
| 5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย  |                  |   |   |   |   |
| 5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา                                   |                  |   |   |   |   |
| 5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิจัยในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมอื่น ๆ    |                  |   |   |   |   |
| 5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้                                           |                  |   |   |   |   |
| 5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัย                                             |                  |   |   |   |   |
| 5.6 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมและจัดหางบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ในการทำวิจัย                |                  |   |   |   |   |
| 5.7 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัย                                        |                  |   |   |   |   |

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

**แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย**  
**เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศใน**  
**สถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง**

---

**คำชี้แจง**

แบบประเมินฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการนิเทศในสถานศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง มุ่งตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC)

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องของคำถามกับนิยามศัพท์ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC และให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยผู้วิจัยจะนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงข้อคำถามและวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของเนื้อหาต่อไป โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น ดังนี้

- |              |                                                               |
|--------------|---------------------------------------------------------------|
| ให้คะแนน +1  | เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา  |
| ให้คะแนน 0   | ถ้าไม่แน่ใจข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา    |
| ให้คะแนน - 1 | ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา |

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสาธิตา วงศ์ขัติย์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

| <p>ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกในการให้คำปรึกษา แนะนำในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยช่วยให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ โดยมีการประชุมร่วมกัน มีการสำรวจปัญหาและความต้องการของครูเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการสอน เป็นต้น</p>                                  |                         |   |    |     |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---|----|-----|---------|
| ข้อคำถาม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |   |    | รวม | ค่า IOC |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | +1                      | 0 | -1 |     |         |
| <b>1.การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง</b><br>1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ                                                                                                                                                                                                                                      | 1                       | 1 | 1  | 3   | 1       |
| 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำตำรา เอกสาร หนังสือต่าง ๆ ให้ศึกษา ค้นคว้า                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 1                       | 1 | 1  | 3   | 1       |
| 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 1                       | 1 | 1  | 3   | 1       |
| 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 1                       | 1 | 1  | 3   | 1       |
| 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความต้องการ และความจำเป็น ที่ต้องการพัฒนา ปรับปรุง                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1                       | 1 | 1  | 3   | 1       |
| 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษานำประเด็นที่เป็นจุดเด่น จุดด้อยมาวิเคราะห์ หาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงร่วมกัน                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 1                       | 1 | 1  | 3   | 1       |
| <p>ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกในการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะมีการจัดประชุมเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน และร่วมกันแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู โดยผู้บริหารจะต้องบ่งชี้ให้เห็นถึงความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง เป็นต้น</p> |                         |   |    |     |         |

| ข้อคำถาม                                                                                                                                                                                  | ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |   |    | ข้อเสนอแนะ |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---|----|------------|---------|
|                                                                                                                                                                                           | +1                      | 0 | -1 |            |         |
| <b>2.การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม</b>                                                                                                                                                       | 1                       | 1 | 1  | 3          | 1       |
| 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนาทีมงาน                                                                                                                 |                         |   |    |            |         |
| 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กับครู                                                                                                                         | 1                       | 1 | 1  | 3          | 1       |
| 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม                                                                                                                            | 1                       | 1 | 1  | 3          | 1       |
| 2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการทำงานโดยยึดบทบาทของครู                                                                                                                                     | 1                       | 1 | 1  | 3          | 1       |
| 2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม                                                                                                        | 1                       | 1 | 1  | 3          | 1       |
| 2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบทบาทในการเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม                                                                                                                            | 1                       | 1 | 1  | 3          | 1       |
| ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกในการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นเพื่อให้ครูมีการพัฒนาทางวิชาชีพ ตามความต้องการของครู |                         |   |    |            |         |
| ข้อคำถาม                                                                                                                                                                                  | ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |   |    | รวม        | ค่า IOC |
|                                                                                                                                                                                           | +1                      | 0 | -1 |            |         |
| <b>3.ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ</b>                                                                                                                                            | 1                       | 1 | 1  | 3          | 1       |
| 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน                                                                           |                         |   |    |            |         |
| 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความ เข้าใจในผู้เรียน                                                                                                   | 1                       | 1 | 1  | 3          | 1       |
| ข้อคำถาม                                                                                                                                                                                  | ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |   |    | รวม        | ค่า IOC |
|                                                                                                                                                                                           | +1                      | 0 | +1 |            |         |
| 3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน                                                                                                                | 1                       | 1 | 1  | 3          | 1       |
| 3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือในการจัดหาเอกสาร ตำรา ต่าง ๆ แก่ครู                                                                                                                 | 1                       | 1 | 1  | 3          | 1       |
| 3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู                                                                                                                          | 1                       | 1 | 1  | 3          | 1       |
| 3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนมีคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณของวิชาชีพ                                                                                                          | 1                       | 1 | 1  | 3          | 1       |

| <p>ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกในการให้ความสำคัญในการพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านหลักสูตร ตั้งแต่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร การจัดการหลักสูตรและสามารถนำหลักสูตรไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา</p> |                         |   |    |     |         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---|----|-----|---------|
| ข้อคำถาม                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |   |    | รวม | ค่า IOC |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | +1                      | 0 | -1 |     |         |
| <b>4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร</b>                                                                                                                                                                                                                                                                       | 1                       | 1 | 1  | 3   | 1       |
| 4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษา                                                                                                                                                                                                                                        |                         |   |    |     |         |
| 4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานในการพัฒนาหลักสูตร                                                                                                                                                                                                                                  | 1                       | 1 | 1  | 3   | 1       |
| 4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและเหมาะสม                                                                                                                                                                                                                                 | 1                       | 1 | 1  | 3   | 1       |
| 4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร                                                                                                                                                                                                                           | 1                       | 1 | 1  | 3   | 1       |
| 4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเอกสาร ตำรา หนังสือให้ครูศึกษาค้นคว้า                                                                                                                                                                                                                                     | 1                       | 1 | 1  | 3   | 1       |
| 4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรที่ให้ผู้เรียนและผู้ปกครอง เป็นผู้มีส่วนร่วม                                                                                                                                                                                                       | 1                       | 1 | 1  | 3   | 1       |
| 4.7 ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้หลักสูตร                                                                                                                                                                                                                                 | 1                       | 1 | 1  | 3   | 1       |
| <p>ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกในการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาการเรียนการสอนผ่านกระบวนการวิจัย และสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น</p>              |                         |   |    |     |         |
| ข้อคำถาม                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |   |    | รวม | ค่า IOC |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | +1                      | 0 | +1 |     |         |
| <b>5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน</b>                                                                                                                                                                                                                                                      | 1                       | 1 | 1  | 3   | 1       |
| 5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย                                                                                                                                                                                                        |                         |   |    |     |         |
| 5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา                                                                                                                                                                                                                                         | 1                       | 1 | 1  | 3   | 1       |
| 5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิจัยในการพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมอื่น ๆ                                                                                                                                                                                                        | 1                       | 1 | 1  | 3   | 1       |
| 5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้                                                                                                                                                                                                                                                 | 1                       | 1 | 1  | 3   | 1       |

|                                                                                  |   |   |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัย                               | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 5.6 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมและจัดหางบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำวิจัย | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 5.7 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัย                          | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

|                       |                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ดร.สุชาติ ใจภักดี     | อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก                                                                         |
| ดร.อินทิรา มุงเมือง   | อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก<br>ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)<br>สาขาการพัฒนา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ |
| นายภานุวัฒน์ สืบเครือ | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ<br>สกร.อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง                                                                                                                      |

## ประวัติผู้วิจัย

|                        |                                                        |
|------------------------|--------------------------------------------------------|
| ชื่อ - ชื่อสกุล        | นางสาวสาธิตา วงศ์ชัย                                   |
| วัน เดือน ปี เกิด      | 9 พฤษภาคม 2529                                         |
| ที่อยู่ปัจจุบัน        | 39 หมู่ 6 ตำบลปง อำเภอปง จังหวัดพะเยา 56140            |
| ที่ทำงานปัจจุบัน       | สกร.อำเภอแม่ทะ อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง 52150          |
| ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน | ครู สกร.อำเภอแม่ทะ                                     |
| ประวัติการศึกษา        |                                                        |
| พ.ศ. 2551              | บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ)<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย |