

**ความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียน
เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7
THE TEACHER SATISFACTION ABOUT INTERNAL SCHOOL SUPERVISION IN THE
QUALITATIVE EDUCATIONAL DEVELOPING NETWORK 10, NAKHONRATCHASIMA
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7**

ประทวน ด้านแก้ว

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครู ต่อการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 0 จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 นำไปวิจัยแล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติดังนี้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบค่า t-test และ (One-way ANOVA) ตามลำดับ

ผลสรุปการวิจัย พบว่า

1. ระดับความคิดเห็นความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี, 10 - 20 ปี และ มากกว่า 20 ปี ที่มีต่องานนิเทศ 5 มาตรฐาน ได้แก่ โรงเรียนกำหนดรับผิดชอบงานนิเทศ โรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศ โรงเรียนมีแผนนิเทศที่นำไปใช้ให้บังเกิดผลนำแผนนิเทศไปใช้ให้เกิดผลจริงได้ และโรงเรียนประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ พิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า ประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.93$) ระดับมาก 10-20 ปี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.87$) ระดับมาก มากกว่า 20 ปี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$) ระดับมาก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยในการประสบการณ์การปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวมของประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการนิเทศภายในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการนิเทศภายในแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

Abstract

The purposes of this research were to 1) A study teacher satisfaction about internal school supervision in the qualitative educational developing network 10 Nakhonratchasima educational service area 7, 2) A compare teacher satisfaction about internal school supervision in the qualitative educational developing network 10, Nakhonratchasima educational service area 7, were classified by sex and working experience aspect.

The sample of this research consisted of 100 teachers from primary school in the qualitative educational developing network 10. A 5-point rating scale questionnaire composed of items reflecting the five aspects with reliability of 0.87 was administered and then the data were analyzed through percentage, mean, standard deviation, t-test and one - way ANOVA.

The research findings were as follow:

1. Analyzed teacher satisfaction on 5 standard internal school supervisions which were supervision responsibility, supervision data system, reality supervision using plan and supervision evaluate system by classified sample group into 3 groups by their working experience, less than 10 years, 10-20 years and longer than 20 years' experience, result showed at

high level when consideration by individual aspects and total. Statistical analysis result showed the first sample had mean (\bar{X}) 3.93, 3.87 for 10-20 years group and 3.99 for longer than 20 years group.

2. Analyzed differential opinion on internal school supervision between 3 sample data groups were found that the group who had working experience longer than 20 years had different opinion from another 2 groups with significantly level .05.

3. Analyzed comparative satisfaction on internal school supervision in the qualitative educational developing network 10, Nakhonratchasima educational service area 7, was found that experienced teacher and sex had different satisfaction on school supervision with significantly level .05, null hypothesis been accepted.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ได้กำหนดส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของชาติไว้หลายประการ ตั้งแต่กำหนดให้การศึกษาเป็นทั้งสิทธิและหน้าที่ของคนไทยทุกคน เพื่อให้เป็นคนที่มีความรู้คู่คุณธรรม และจะต้องจัดทบทวนขึ้นพื้นฐาน 12 ปี สืบเนื่องจากเป็นกฎหมายลูกของรัฐธรรมนูญดังกล่าว จึงมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ขึ้น ซึ่งจะต้องนำไปสู่ระบบการปฏิรูปการศึกษา ทั้งด้านการเรียนการสอน และปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษา ฉะนั้นการปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการปฏิรูปที่มีความสำคัญยิ่งประการหนึ่งเพราะกำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาด้วยตนเอง โดยยึดหลักสูตรแกนกลาง และจะต้องจัดการศึกษาให้เข้ากับสภาพปัญหา และความต้องการของแต่ละท้องถิ่นด้วยซึ่งการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และสาระการเรียนรู้รายวิชา จำเป็นจะต้องอาศัยศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติดีของบุคลากรของโรงเรียน ตลอดทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาแต่มาถึงขณะนี้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดทำแผนการเรียนรู้เป็นเรื่อง "ร้อน" ของข้าราชการครูเพราะไม่มีนโยบายในการตัดสินใจของคณะกรรมการสถานศึกษา และไม่สนใจในคณะกรรมการอีกหลายคณะที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพราะเกรงว่าหลักสูตรสถานศึกษาของตนเองดังกล่าวจะขาดมาตรฐาน (ธีระ รุญเจริญ; และคณะ. 2550: 1-2)

ภารกิจหลักที่สำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา คือ การดำเนินการให้มีการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ให้สามารถสร้างเสริมนักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้านติดตามศักยภาพ บุคลากรสำคัญที่จำเป็นปฏิบัติภารกิจนี้ให้บรรลุผล คือ ครูผู้สอน ครูเหล่านี้มีความแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เจตคติที่มีต่อวิชาชีพ บุคลิกภาพ และความต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรวมพลังของครูที่มีความแตกต่างกันให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตน คือ การสอนจนประสบความสำเร็จตามความต้องการของหน่วยงาน ในขณะที่เดียวกันก็มีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน สร้างเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครู เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น อยู่เสมอและตรงตามความต้องการพัฒนาของนักเรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือเรียกว่า ครูมืออาชีพ การนิเทศที่ดีขึ้นภายในโรงเรียนด้วยความร่วมมือของครูทุกคนในโรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการรวมพลังครูเพื่อการพัฒนาครู ให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ตอบสนองหลักสูตรยิ่งขึ้น ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมมือกันวางแผนพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นในขณะเดียวกันครูก็มีความมั่นใจ มีขวัญกำลังใจดี มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ดังมีคำกล่าวว่าการจัดการศึกษาที่ดีเป็นกุญแจนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การการนิเทศที่ดีเป็นกุญแจนำไปสู่การจัดการที่ดี (สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2544: 74)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษา ที่มีหน้าที่หลักในการดูแลช่วยเหลือการจัดการศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีความตระหนักและให้ความสำคัญของการบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถด้านวิชาการ โดยเฉพาะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารหลักสูตร กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศติดตามและวัดผลประเมินผล ถ้าผู้บริหารมีศักยภาพในกระบวนการที่กล่าวมาแล้ว ย่อมส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพและมาตรฐานการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรต้องการ นั่นคือ ผู้เรียนจะต้องเป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความสุขสำหรับกระบวนการนิเทศติดตามวัดผลและประเมินผล เป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารสามารถพัฒนางานวิชาการสู่ความสำเร็จได้นั้น จำเป็นจะต้องมีเครื่องมือการนิเทศติดตามวัดผลและประเมินผล การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน จำนวน 5 มาตรฐาน 25 ตัวบ่งชี้ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศการศึกษา ปัจจุบันการดำเนินการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ดำเนินการตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการจัดการศึกษาได้พัฒนาและขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษามุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ฉะนั้น ในทุกบริบทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องมีการศึกษาเพื่อพัฒนาและปรับเปลี่ยนในทางที่ดีขึ้น จากปัญหา

ดังกล่าวผู้วิจัยต้องการวิจัยความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อเป็นแนวทางการนิเทศภายในให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ คุณภาพทางวิชาการตามแนวทางการพัฒนาการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ ครู ศูนย์เครือข่ายโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 จำนวน 148 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย 100 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายใน ด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้านการมีแผนนิเทศไปใช้ให้บังเกิดผลจริง ด้านนำแผนนิเทศไปใช้ให้บังเกิดผลจริงและด้านการประเมินผลภาคีอย่างเป็นระบบ แบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมีขั้นตอนดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนาใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่ม ใช้ค่าสถิติค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม ใช้สถิติค่าที (t-test Independent)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 จากการวิจัยสรุปผลดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 คน โดยมีเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 76.53 เพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.47 ส่วนด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ 10-20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 20 คิดเป็นร้อยละ 57 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการนิเทศภายในโรงเรียน โรงเรียนศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในโดยจำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง โดยมีความคิดเห็นต่อมาตรฐานต่างๆ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 กำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายใน

มาตรฐานที่ 2 โรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศ

มาตรฐานที่ 3 โรงเรียนมีแผนนิเทศที่นำไปใช้ให้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 4 นำแผนนิเทศไปใช้ให้เกิดผลจริงได้

มาตรฐานที่ 5 โรงเรียนประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นทางการ พิจารณาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เพศชาย ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ เพศหญิง ($\bar{X} = 3.98$) และระดับความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่องานนิเทศ 5 มาตรฐาน ได้แก่ โรงเรียนกำหนดรับผิดชอบงานนิเทศ โรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ตรงเรียนมีแผนนิเทศที่นำไปใช้ให้เกิดผลจริงได้ และโรงเรียนประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ พิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.93$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ 10-20 ปี ($\bar{X} = 3.89$) และมากกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้วิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีความพึงพอใจการนิเทศภายในทั้งเพศชายและเพศหญิงอยู่ในระดับมากส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้ง 3 กลุ่ม ความพึงพอใจการนิเทศภายในพิจารณาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยสอดคล้องแนวคิดการนิเทศของเบอร์ตันและบรัคเนอร์ Burton; & Bruecker. 1995: 31) เสนอหลักการนิเทศไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา (theoretically sound) คำนึงมจุดประสงค์และนโยบายที่เกี่ยวข้องเป็นไปตามความเป็นจริงและตามกฎเกณฑ์ของเรื่องนั้นๆ ครูมีวิวัฒนาการทั้งด้านเครื่องมือและกลวิธีโดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน
2. การนิเทศการศึกษาควรจะเป็นวิทยาศาสตร์ (Science) คือ เป็นไปอย่างมีลำดับขั้น ขั้นตอนและวิธีการ ปรับปรุงและการประเมินผลสิ่งต่างๆ ภายในขอบเขตของงานนั้น หมายรวมถึงด้านกระบวนการนิเทศ การศึกษาและสื่อที่ใช้ในการนิเทศและควรได้มาจากการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างเป็นปรนัย มีความถูกต้องแน่นอนเป็นเชิงถือได้อย่างมีระเบียบมากกว่าการสรุปจากความคิดเห็น
3. การนิเทศศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) คือ ต้องเคารพในตัวบุคคลและความแตกต่างของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้มีการร่วมมือและใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มากที่สุด โดยใช้อำนาจน้อยที่สุดและอำนาจนั้นต้องไม่ใช่อำนาจถูกต้องได้มาจากหมู่คณะเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหมู่คณะไปสู่เป้าหมาย
4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ (Creative) คือ ควรแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลแล้วเปิดโอกาสให้แสดงออกเพื่อพัฒนาความสามารถนั้นอย่างเต็มที่และควรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด อย่างไรก็ตามสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านโรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 แต่ละโรงเรียนได้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียน และผู้ที่ได้รับมอบหมายมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการปฏิบัติงานนิเทศเป็นอย่างดี และสามารถปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศตามบทบาทและภารกิจที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนทุกด้านอย่างเป็นระบบต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สุชาติดา เคียง (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสภาพความสำเร็จของการนิเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารการศึกษา การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 3 อันดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากลุ่ม และการพัฒนาหลักสูตรสภาพความสำเร็จของการนิเทศในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 3 อันดับแรก คือ ความภูมิใจในผลงาน การลงมือปฏิบัติและการตรวจสอบผลการปฏิบัติ

ด้านโรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศ พบว่าโดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 แต่ละโรงเรียนได้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียน และผู้ที่ได้รับมอบหมายมีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องของการปฏิบัติงานนิเทศเป็นอย่างดีและสามารถปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศตามบทบาท และภารกิจที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนทุกด้านอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สอดคล้องกับการวิจัยของ อนิรุตน์ รณสิทธิ์ 2548: บทคัดย่อ) ได้วิจัยการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านหนองเอี่ยน อำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผลการพัฒนาระบบการนิเทศภายในก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร คือ ครูผู้สอนสามารถนำความรู้และข้อเสนอแนะจากการนิเทศภายในของผู้นิเทศไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีการนิเทศอย่างต่อเนื่องแต่อย่างไรก็ตามยังมีจุดอ่อนในด้านกระบวนการที่ยังก่อให้เกิดการงุนงงซึ่งควรต้องพัฒนารูปแบบและสาระของระบบต่อไป

ด้านโรงเรียนมีแผนนิเทศนำไปใช้ให้บังเกิดผลจริง พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 แต่ละโรงเรียนได้จัดทำแผนการนิเทศภายในโรงเรียนสอดคล้องกับการวิจัยของสำราญ เสียงตรง (2548: บทคัดย่อ) ได้วิจัยการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน

บ้านมะม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยสรุปได้ว่าผลการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนในครั้งนี้ ทำให้โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่มีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน มีแผนการนิเทศภายในและคู่มือประกอบการนิเทศ อย่างไรก็ตามการดำเนินการนิเทศภายใน ยังคงมีจุดอ่อนที่ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนา กล่าวคือ เนื่องจากโรงเรียนอยู่ในที่กันดาร บุคลากรมีการย้ายเข้า-ย้ายออกบ่อยมากทำให้ต้องปรับเปลี่ยนบุคลากรในการทำหน้าที่กรรมการนิเทศภายในและต้องพัฒนาบุคลากรเป็นประจำ ซึ่งอาจส่งผลให้การจัดการกิจกรรมการนิเทศภายในขาดความต่อเนื่อง

ด้านการนำแผนนิเทศไปใช้ให้บังเกิดผลจริง พบว่าโดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 แต่ละโรงเรียนได้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียนและผู้ที่ได้รับมอบหมายมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการปฏิบัติงานนิเทศเป็นอย่างดีและสามารถปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศตามบทบาท และภารกิจที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนทุกด้านอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สอดคล้องกับการวิจัยเชิงระบัตินิเทศ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนเหล่าคามพิทยาคมรัชมังคลาภิเษก อำเภอลำปาง จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษพบว่า ก่อนการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนขาดความชัดเจน ในการปฏิบัติแต่ละขั้นตอนของการนิเทศและผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจชัดเจนในการปฏิบัติงานนิเทศแต่ละขั้นตอน จึงทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการนิเทศภายใน แต่หลังจากดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนตามกระบวนการพัฒนาระบบ (Systems Development Life: SDLC) โดยใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการและการกำกับติดตามทำให้ได้วิธีการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการนิเทศ คือ มีการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อร่วมกันวางแผนโดยใช้เทคนิคSWOT ในทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายใน จนทำให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนและทำให้เกิดระบบใหม่ที่มีความสะดวกต่อการนำไปใช้และง่ายต่อการปฏิบัติ กลุ่มผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจตรงกัน ในการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน สามารถจัดการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปผลการพัฒนาระบบการนิเทศภายในก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร คือ ผู้รับการนิเทศสามารถนำความรู้และข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศไปใช้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีกรณีศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามยังมีจุดอ่อนในด้านการออกแบบระบบที่ยังไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจซึ่งจะต้องพัฒนารูปแบบและสาระของระบบต่อไป

ด้านโรงเรียนประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ พบว่าโดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก เนื่องจากผู้บริหารสังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ทั้งนี้แต่ละโรงเรียนมีผู้กำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียน และผู้ที่ได้รับมอบหมายมีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องของการปฏิบัติงานนิเทศเป็นอย่างดี และสามารถปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศตามบทบาทและภารกิจที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนทุกด้านอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการวิจัยของสุชาติา เคียง (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของการนิเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต2 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารการศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 3 อันดับแรกคือ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรสภาพความสำเร็จของการนิเทศในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อันดับแรกคือ ความภูมิใจในผลงานการลงมือปฏิบัติ และการตรวจสอบผลการปฏิบัติ

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ไม่พบความแตกต่างกันในทุกด้าน

อย่างไรก็ตามการนิเทศส่งผลให้เกิดภาวะงานร่วมกันการนิเทศภายในโรงเรียนมีผลสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำหลักการนิเทศภายในโรงเรียนแบ่งได้ 3 ส่วน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546) การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาและคณะครูอาจารย์ภายในโรงเรียนมีหน้าที่นิเทศกันเองประสานความร่วมมือระหว่างเครือข่ายการนิเทศระดับเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มโรงเรียนและแหล่งวิทยากรให้บริการความช่วยเหลืองานวิชาการ ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว การนิเทศภายในโรงเรียนจะได้ผลดีขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูด้วยกันได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารและยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ให้การนิเทศ พร้อมทั้งผู้รับการนิเทศภายในโรงเรียนให้กานสนับสนุนด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษาที่นำมา กล่าวได้ว่ากรนิเทศการศึกษาจะต้องตั้งอยู่บนหลักแห่งความเป็นประชาธิปไตย หลักของการมีส่วนร่วมในการนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ หลักของการปฏิบัติงานการนิเทศที่มีแผนและกระบวนการทำงาน

จากผลการวิจัยการนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่ทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ และเพิ่มพลังการปฏิบัติงานให้แก่ครู ให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพอันเป็นผลให้การศึกษารองเด็กก้าวหน้านั้นผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการนิเทศภายในโรงเรียน ควรที่จะศึกษานำไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน คุณภาพของบุคลากร คุณภาพของโรงเรียนให้ดีขึ้น และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของชุมชน ส่งผลต่อการกำหนดทิศทางพัฒนาการศึกษาด้านคุณภาพและประสิทธิภาพในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยความพึงพอใจของครูในการนิเทศภายในเป็นข้อมูลเสนอแนะต่อผู้บริหารโรงเรียนนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปวางแผนและนโยบายการนิเทศภายในโรงเรียน
2. ระดับความคิดเห็นของครูการนิเทศภายในทำให้ทราบว่าครูควรได้แรงจูงใจภายในซึ่งมีผลเกิดจากการนิเทศภายในโรงเรียนควรกระตุ้น ส่งเสริม พัฒนาครู ความกระตือรือร้นจากการนิเทศภายใน
3. ระดับความคิดเห็นรายชื่อจากการวิจัยทำให้เป็นแนวทางแก้ปัญหาของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขตต่างๆ
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของครูต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนต่างๆ
 2. ควรศึกษาดังปัจจัยอื่นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของครู เปรียบเทียบขนาดของโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7
 3. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของกรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และครู
 4. ควรวิจัยเชิงคุณภาพความพึงพอใจของผู้บริหารต่อการนิเทศภายใน

บรรณานุกรม

- ก้องเกียรติ ขำแจ้ง (2546). การศึกษาสภาพปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนอัญมณีวิทยุแผน ก ประถม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิพนธ์ สุขประดี. (2533). วัตกรรมการเทคโนโลยีการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2540). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกูร; และสุภาพ ฉัตรภรณ์. (2543). การออกแบบการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมพ์พันธ์ เดชชูปต์. (2544). วิจัยในชั้นเรียนปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปเมเนจเม้นท์ .
- มณีนทร พลไชย. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนวัด ดุสิตารามสำนักงานบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ศักดิ์ ดา อุปณาใต้. (ม.ป.ป.). ศึกษาสภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนประถมศึกษาลุ่มน้ำพอง สังกัดสำนักงานการศึกษาขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม (หลักสูตรและการสอน). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สัมมา ธนรัชย์. (2544). การวิจัยเพื่อพิจารณาการเรียนรู้อัจฉริยะจากประสบการณ์สู่ปฏิบัติ. สุรินทร์: รุ่งชนเกียรติ ออฟเซิน.
- สุวิมล ว่างพานิช. (2544). การวิจัยปฏิบัติในชั้นเรียนกรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อุทุมพร จามรมาน. (2538). การวิจัยของครู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พันธ์นี้.
- พิชัย แก้วสุวรรณ. (2548). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ สุริยาศรีสกุล. (2543). พฤติกรรมการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรอัสสาเนา.
- Atria, Joseph P. (2000). The Effect of the Illinois Quality Assurance and Improvement Planning Process on Chicago Public School Teacher Attitudes toward School Improvement. **Dissertation Abstracts International**. 60/12: 4254.
- Atjonen, Paivi Maritta. (1944). The Local Curriculum an Object and Instrument in the Administrative and Pedagogical Development of the School System: Experiences and Opinions of Primary School Teachers Regarding. The Design Implementation and Development of Local Curricula. **Dissertation Abstracts International**. 55(02): 329 – C.
- Beauchamp, George. A. (1981). **A Curriculum Theory**. 4th ed. Illinois: F.E. Peacock Publisher.
- Cronbach, Lee Jose H. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper, & Row.

- Harris, Ben M. (1985). **Supervisory Behavior in Education**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kenneth, Hensen T. (1995). **Curriculum Development for Education Reform**. New York: Addison–Wesley Educational Publisher.
- Krejcie, Robert V; & Morgan, Daryle W. (1970, autumn). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 608-609.
- Likert, Rensis. (1967). **The Human Organization: Its Management and Value**. New York: McGraw–Hill Book.
- Mattox, Donalds. (1987). A Study of In service Needs of Illinois Public School Elementary Principals. **Dissertation Abstracts International**. 12(1): 1.
- Williams, Francine Foster. (1994, March). Clinical Supervision Implementation Strategies and Behavioral Changes: An Ethnography of Elementary School Personnel. **Dissertation Abstracts International**. 54(7): 2425–A.
- Oliva P.F. (1992). **Developing the Curriculum**. 3rd ed. New York: Harper Collins.
- Richard Kingsley Spark. (1984). "Elementary School Principal In service: Practices and Perceptions Related to Pupil Academic Achievement among Select California School Districts. **Dissertation Abstracts International**. 45(4): 1010-A.
- Roohatool, Carol. (1994, May). "Evaluation of a Curriculum for the Apparel Manufacturing Management Program at the Fashion Institute of Design and Merchandising. **Dissertation Abstracts International**. 54 (108): 2874 – A
- Sergiovanni, Thomas J., & Starrait, Robert J. (1988). **Emerging Pattern of Supervision: Human Perspective**. New York: McGraw – Hill.
- Sergiovanni, Thomas J. & others. (1980). **Educational Governance and Administration**. New Jersey: Prentice–Hall.