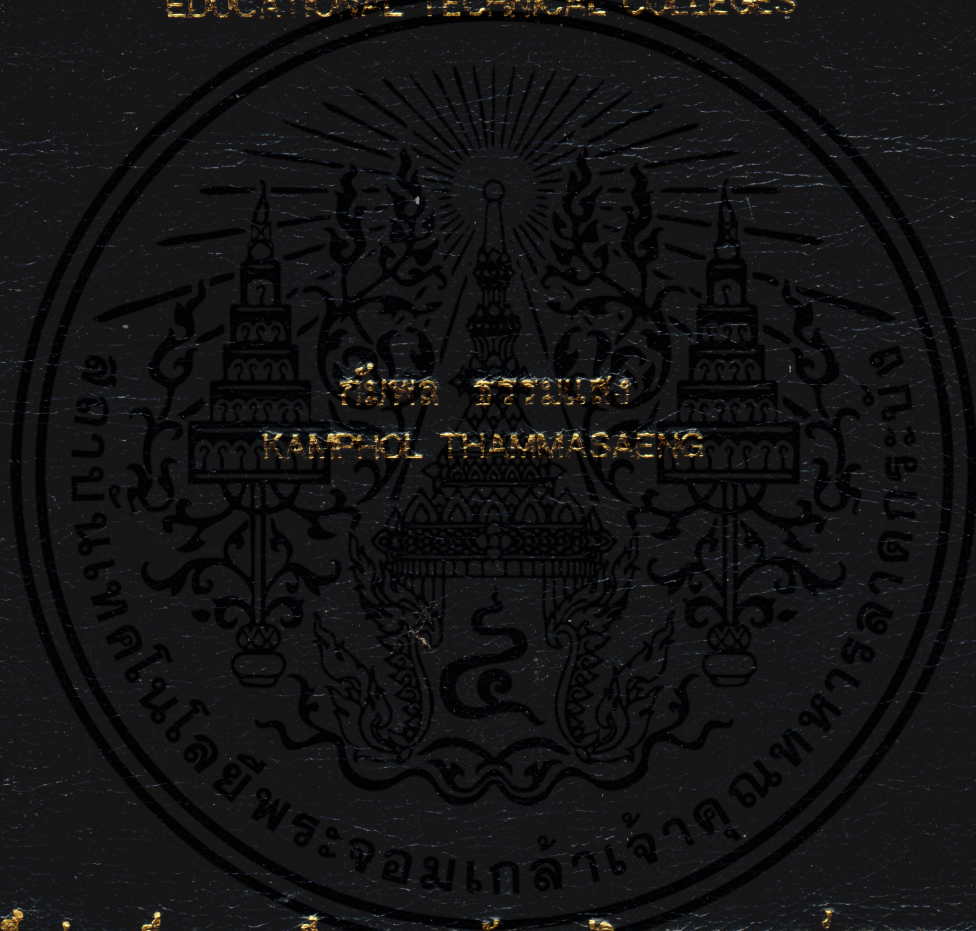


ความต้องการการนิเทศภายใน ตามที่ประเมินเห็นของผู้บริหารและครู
วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10

DESIRABLE INTERNAL SUPERVISION AS PERCEIVED
BY ADMINISTRATORS AND TEACHERS IN THE 10th
EDUCATIONAL TECHNICAL COLLEGES



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของกรศึกษาคานหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

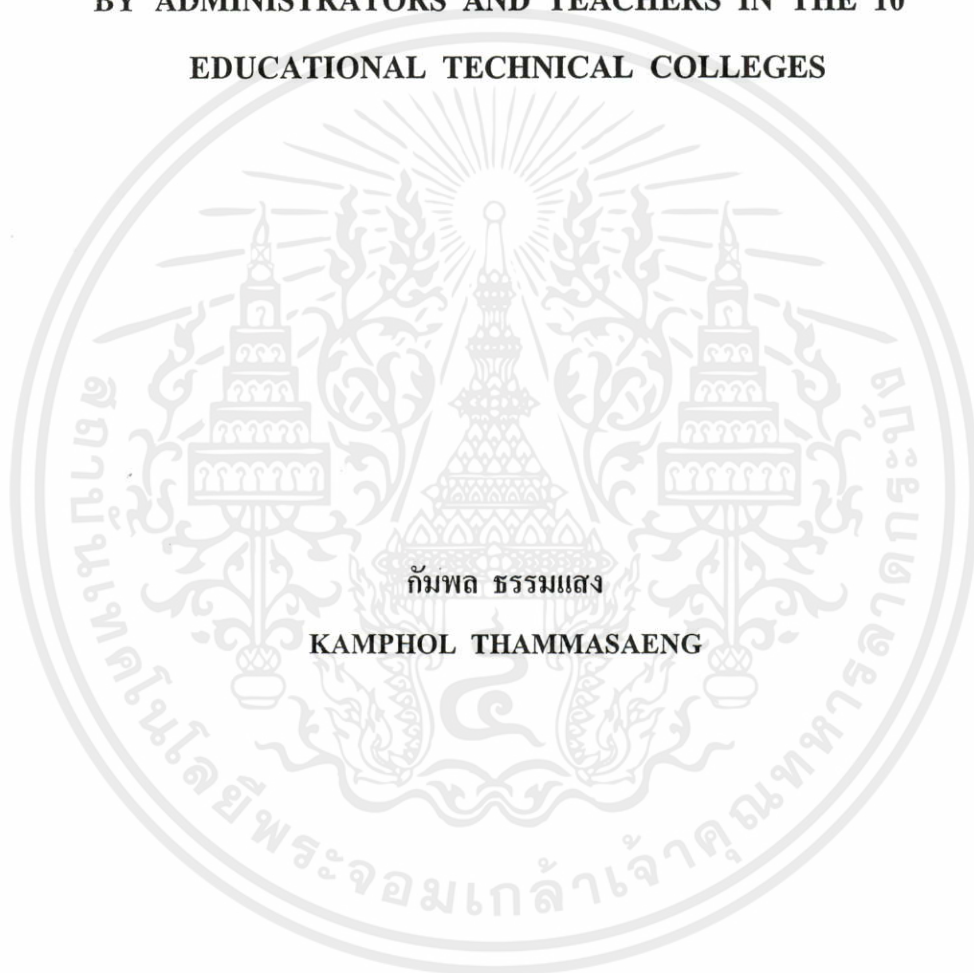
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2543

ISBN 974-622-866-8

ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10

DESIRABLE INTERNAL SUPERVISION AS PEROEIBED
BY ADMINISTRATORS AND TEACHERS IN THE 10th
EDUCATIONAL TECHNICAL COLLEGES



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาบัณฑิตวิทยาลัยถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2543

ISBN 974-622-866-8

**DESIRABLE INTERNAL SUPERVISION AS PEROEIBED
BY ADMINISTRATORS AND TEACHERS IN THE 10th
EDUCATIONAL TECHNICAL COLLEGES**



KAMPHOL THAMMASAENG

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIRMENT FOR THE DEGREE OF**

เอกสารนี้ **MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION** ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ **SCHOOL OF GRADUATE STUDES** เอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2000

ISBN 974-622-866-8



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ลิขสิทธิ์สงวนไว้ให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2000

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10

DESIRABLE INTERNAL SUPERVISION AS PERCEIVED BY
ADMINISTRATORS AND TEACHERS IN THE 10th EDUCATIONAL
REGION TECHNICAL COLLEGES

ชื่อนักศึกษา

นายกัมพล ชรรรมแสง

รหัสประจำตัว

38063150

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารอาชีวศึกษา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.สมพร

ไชยะ

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.ศิริพรรณ

ชุนนุม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.สมพร	ไชยะ	
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	
ดร.มาลัย	จิรวัดนเกษตร์	
อาจารย์อัจฉรา	สืบสินธุ์สกุลไชย	
ดร.ศิริพรรณ	ชุนนุม	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 21 เมษายน 2543 เวลา 9.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว



(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้อง
ออกทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วันที่...31...เดือน...พฤษภาคม...พ.ศ. 2543

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของ
ชื่อนักศึกษา	ผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10
รหัสประจำตัว	กัมพล ธรรมแสง
ปริญญา	38063150
สาขาวิชา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
พ.ศ.	การบริหารอาชีวศึกษา
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	2543
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	รศ.ดร.สมพร ไชยะ ดร.ศิริพรรณ ชุมชุม

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการนิเทศภายในวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 10 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน ด้านการจัดฝึกอบรมครูประจำการและการปฐมนิเทศครูใหม่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ และด้านการประเมินผลการสอน และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้คือ ผู้บริหารและครูในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2541 จาก 6 วิทยาลัย โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร 48 คน ครู 242 คน รวมทั้งสิ้น 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ วัดระดับความต้องการการนิเทศภายใน มีค่าความเชื่อมั่นที่ .90

ผลการวิจัยสรุปว่า

1. ผู้บริหารและครูมีความต้องการการนิเทศภายในแต่ละด้าน และรวมทุกด้านในระดับมาก
2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายใน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มประสบการณ์ 5-10 ปี มีความต้องการการนิเทศภายในแตกต่างจากกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป อย่างมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่... ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title:	Desirable Internal Supervision Perceived by Administrators and teachers In the 10 th Educational Region Technical Colleges
Student:	Mr. Kamphon Thammasaeng
Student ID.	38063150
Programme	Master of Industrial Education in Vocational Administration
Year	2000
Advisor	Associate Professor Dr.Somporn Chaiya
Co-advisor	Dr.Siripan Choomnoom

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the opinions of administrations and Teachers in technical colleges in educational region 10th about the need for internal supervision in five key areas: curriculum development and instruction management, facilities and teaching aids management, teacher training and new teacher orientation, community and business relations, and teaching evaluation; and to compare their opinions according to their work experiences.

The five rating-scale questionnaire were distributed to a sample of 48 administrators and 242 teachers. The questionnaire explored the need for internal supervision, and the reliability of those questions was measured at .90

The result of the study were:

1. Administrations and teachers rated all items and areas at the high level
2. Regarding the analysis of opinions according to work experience, there was A significant different of .05 Between person with 5-10 years experience, And others with less than 5 and more 10 years experience.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รศ.ดร.สมพร ไชยะ อาจารย์ผู้ควบคุม
นิพนธ์ และดร.ศิริพรรณ ชุมนุม อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และ
ช่วยตรวจสอบแก้ไขตลอดจนการปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์
ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอขอบพระคุณยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ดร.มาลัย จีรวัดนเกษตร์ และอาจารย์
อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไทย คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่อง
เพื่อให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาท
ความรู้ตลอดจนข้อคิดต่าง ๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และเป็นแนวทางในการ
จัดทำวิทยานิพนธ์จนประสบความสำเร็จ

ขอขอบคุณว่าที่ ร.ต.ธิตวีร์ บุญนาค ผอ.เจริญ ไชยสมคุณ ดร.ชาญนิวัฒน์ ตรีศรี อาจารย์
เทพนม ทามนตรี อาจารย์ประยูร เทพพิทักษ์ศักดิ์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ เพื่อ
ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพสูงสุด

ขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการและคณาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคนครพนม วิทยาลัยเทคนิค
อุบลราชธานี วิทยาลัยเทคนิคยโสธร วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ และ
วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ คุณแม่ที่เคารพยิ่ง รวมทั้งพี่น้อง ทุกคน และภรรยาที่ได้ให้ความรัก
กำลังใจ สนับสนุน ช่วยเหลือทุกด้วยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่เป็นผลจากวิทยานิพนธ์นี้ผู้วิจัย ขอมอบแด่ คุณพ่อ-คุณแม่
และครู-อาจารย์ ทุกท่าน ด้วยความเคารพยิ่ง

กัมพล ธรรมแสง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
1.7 ประชากรและตัวอย่าง.....	6
1.8 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์.....	6
1.9 คำนียามศัพท์.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 การนิเทศภายใน.....	8
2.1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา.....	8
2.1.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา.....	10
2.1.3 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา.....	12
2.1.4 หลักการนิเทศการศึกษา.....	14
2.1.5 กระบวนการนิเทศการศึกษา.....	15
2.2 การนิเทศภายใน.....	17
2.2.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน.....	17
2.2.2 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน.....	18
2.2.3 งานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน.....	20
2.2.3.1 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน.....	21
2.2.3.2 การจัดตั้งอำนวยการความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน.....	26
2.2.3.3 การปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ.....	29

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุตบแต่งสงวนเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.2.3.4 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ.....	32
2.2.3.5 การประเมินผลการสอน.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
3.4 วิธีรวบรวมข้อมูล.....	42
3.5 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	79
5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	79
5.2 สมมติฐาน.....	79
5.3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	79
5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
5.6 สรุปผลการวิจัย.....	80
5.7 อภิปรายผลการวิจัย.....	82
5.8 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	89
5.9 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	90
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	94
ประวัติผู้เขียน.....	118

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงจำนวนข้าราชการครูจำแนกตามประเภทวิชา และศึกษานิเทศก์.....	2
3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	40
4.1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูจำแนก ตามตำแหน่ง.....	45
4.2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูจำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน.....	45
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน.....	46
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการการนิเทศภายใน ด้านการจัดตั้งอำนวยการควบคุมและวัสดุอุปกรณ์การสอน.....	47
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการการนิเทศภายใน ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ.....	48
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการการนิเทศภายใน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ.....	49
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการการนิเทศภายใน ด้านการประเมินผลการสอน.....	50
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการการนิเทศภายใน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน.....	51
4.9 เปรียบเทียบระดับความต้องการการนิเทศภายในจำแนกตามประสบการณ์ การทำงานด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน.....	52
4.10 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน.....	54
4.11 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน ข้อ 3 การแนะนำให้ครูรู้จักทำจุดประสงค์การเรียนรู้.....	55
4.12 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน ข้อ 4 การส่งเสริมให้ครูมีความรู้และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับหลักสูตร.....	55
4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน ข้อ 5 การจัดทำคู่มือครูเพื่อให้ครูนำไปใช้กับวิชาที่สอน.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน ข้อ 9 การเตรียมงานการสอนก่อนเปิดภาคเรียน.....	57
4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน ข้อ 10 การแนะนำการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์การสอนที่เหมาะสม.....	57
4.16 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน ข้อ 14 การให้ผู้บริหารร่วมจัดระบบการสอน.....	58
4.17 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการการนิเทศภายในจำแนกตามประเภท การทำงานด้านการจัดตั้งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน.....	59
4.18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้านการจัดตั้งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน.....	60
4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้านการจัดตั้งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 1 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บริการแก่ครู.....	61
4.20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้านการจัดตั้งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 2 การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับครู.....	62
4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้านการจัดตั้งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 3 การจัดสภาพห้องเรียน โรงฝึกงานให้พร้อมที่จะสอนวิชาต่าง ๆ.....	62
4.22 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้านการจัดตั้งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 6 การส่งเสริมให้ครูผลิตอุปกรณ์การสอนขึ้นใช้เอง.....	63
4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้านการจัดตั้งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 7 การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นตามความต้องการของครู.....	64
4.24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้านการจัดตั้งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 8 การจัดหาวัสดุฝึกให้พอเพียง เพื่อประโยชน์ด้านการสอนของครู.....	64

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.25 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการการนิเทศภายในจำแนกตามประเภท การทำงานด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ.....	66
4.26 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการการนิเทศภายใน ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ.....	67
4.27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการการนิเทศภายใน ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 3 การจัดให้ครูใหม่มีความรู้ในการจัดทำโครงการสอน.....	68
4.28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการการนิเทศภายใน ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 5 การจัดสัมมนาทางวิชาการให้แก่ครูใหม่.....	68
4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการการนิเทศภายใน ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 9 การให้ครูเข้าร่วมอบรมทางวิชาการที่หน่วยงานจัดขึ้น การเพิ่มพูนความรู้ และวิชาการใหม่ ๆ แก่ครู.....	69
4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการการนิเทศภายใน ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 10 การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ.....	70
4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการการนิเทศภายใน ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 11 การให้ครูไปดูงานด้านการสอนของสถานศึกษาอื่นเป็นครั้งคราว.....	71
4.32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการการนิเทศภายใน ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 12 การจัดกิจกรรมให้ครูมีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการ.....	72
4.33 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายในจำแนกตามประเภท การทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ.....	73
4.34 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ ข้อ 6 การจัดหาข้อมูลจากผู้ปกครองและบุคลากรในท้องถิ่น เพื่อนำมาปรับปรุงการสอน.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ ข้อ 7 การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ.....	75
4.36 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายในจำแนกตามประสิทธิภาพ การทำงานด้านการประเมินผลการสอน.....	76
4.37 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายในจำแนกตามประสิทธิภาพ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน.....	77
4.38 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายในจากประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน.....	78



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542 : 2) มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของการศึกษาดังนี้ การศึกษาหมายความว่า กระบวนการการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลในสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ดังนั้นการศึกษา จึงเป็นกระบวนการปลูกฝังและถ่ายทอดความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณค่าต่าง ๆ ให้เกิดกับผู้เรียนทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ซึ่งถือได้ว่าการศึกษาคือสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 อ่างนโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี กระทรวงศึกษาธิการ (2541 : 7) ที่กล่าวว่าในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 จึงมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทั้งด้านจิตใจให้เป็นคนดีมีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวม มีการศึกษาที่สูงขึ้น มีอาชีพที่มั่นคง มีชีวิตที่มีความสุข มีได้มุ่งพัฒนาคนให้เป็นปัจจัยผลิตเพื่อเพิ่มพูนเศรษฐกิจของประเทศ เช่นแผนก่อน ๆ

การจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่ผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานตามความถนัดของผู้เรียนทั้งแรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือและช่างเทคนิคให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศชาติที่เปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ตลอดเวลา แต่การดำเนินงานการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษามีปัญหาอุปสรรคบางประการ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นคือบุคลากรครู ดังรายงานการวิจัย (2538 : 117) กองวิจัยการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่ากรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหลักหน่วยงานหนึ่งในการผลิตบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทั้งภาคอุตสาหกรรมธุรกิจ บริการและอื่น ๆ ครูเป็นปัจจัยสำคัญมากในการจัดอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพในช่วงที่ผ่านมาหน่วยงานที่รับผิดชอบได้กำหนดนโยบายในการเร่งพัฒนาคุณภาพของครูอาชีวศึกษาประจำการต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี ตลอดจนผลิตครูในสาขาที่ขาดแคลน นอกจากนั้นรายงานวิจัยดังกล่าวอ้างว่าถึงรายงานกรมอาชีวศึกษา (2533 : 5) สำหรับการฝึกอบรมครู/ผู้บริหารประจำการด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีนั้นแม้ว่าจะมีโครงการฝึกอบรมครูรับผิดชอบโดยหน่วยศึกษานิเทศ

กรมอาชีวศึกษาแต่ทำได้ค่อนข้างจำกัด ยิ่งไปกว่านั้นกรมอาชีวศึกษากำลังประสบปัญหาสมองไหล ซึ่งจำเป็นต้องหาทางแก้ไขอย่างเร่งด่วน

การพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนตามสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นสิ่งจำเป็นเพราะวิชาการต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงก้าวหน้าทำให้เทคนิคการทำงานก็ย่อมต้องเปลี่ยนแปลงตามด้วย มิฉะนั้นจะเกิดการล้าหลังดังที่ ทรงสวัสดิ์ ทิพย์คงคา (2535 : 1) กล่าวว่า คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถในอีกสมัยหนึ่งได้ หากไม่พัฒนาตนเองหรือไม่ได้รับการพัฒนา

จากเหตุผลความต้องการพัฒนาข้าราชการครูอย่างต่อเนื่องดังกล่าวผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาครูโดยตรงคือศึกษานิเทศ แต่ในสภาพปัจจุบันจำนวนศึกษานิเทศของกรมอาชีวศึกษา มีจำนวนเพียง 136 คน เมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการครูที่มี จำนวน 18,794 คน (กองแผนงาน, กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 3) ซึ่งไม่พอเพียงที่จะทำการนิเทศการศึกษาได้อย่างทั่วถึง ข้าราชการดังกล่าวจำแนกตามประเภทวิชาและศึกษานิเทศ (ดังตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามประเภทวิชาและศึกษานิเทศ

ประเภทวิชา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญา ตรี	ปริญญา โท	ปริญญา เอก	รวม	ร้อยละ
ช่างอุตสาหกรรม	1,985	3,754	201	4	5,944	31.63
ศิลปกรรม	18	878	25	1	921	4.90
พาณิชยกรรม	121	2,543	183	1	2,848	15.15
เกษตรกรรม	46	1,278	388	17	1,729	9.20
คหกรรม	44	1,260	43	-	1,347	7.17
สามัญ	142	4,323	1392	12	5,869	30.29
ศึกษานิเทศก์	-	84	48	4	136	0.78
รวม	2,356	14,120	2,280	38	18,794	100

จากปัญหาการจัดการศึกษาดังกล่าวเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่นักบริหารการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาต้องเร่งริบหาวิธีการแก้ไขและปรับปรุง โดยเร่งด่วนเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาดังกล่าวคือการนิเทศการศึกษาดังที่ กิติมา ปรีดีดิลก (2539 : 20) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ครูเป็นครูที่สอนดียิ่งขึ้นช่วยให้นักเรียนได้เรียนดียิ่งขึ้น ปรับปรุงโรงเรียนให้ดีขึ้น ครูเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษา เข้าใจในความต้องการของนักเรียนและปัญหาต่าง ๆ ช่วยให้ครูได้พัฒนาการสอนของตน ครูมีขวัญกำลังใจอยู่ในสภาพที่ดีและเข้มแข็ง การนิเทศการศึกษา

จะช่วยชี้แนวทางให้ครูมีความพร้อมอยู่เสมอ เสริมสร้างความเจริญงอกงามของครู พัฒนาวิชาชีพ พัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียนและห้องเรียน รวมทั้งช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงาน ร่วมกันเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครองประชาชนในชุมชนของตน เพื่อให้ ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับนิพนธ์ ไทยพาณิชย์ (2525 : 1) อธิบาย ว่า การบริหารการศึกษากับการนิเทศการศึกษามีความสำคัญใกล้เคียงกัน การที่จะแยกออกมาให้ เห็นความแตกต่างกันโดยการพิจารณางานนั้น กระทำได้ยากเพราะมีความเหลื่อมล้ำกันอยู่ การ บริหารมีลักษณะการใช้อำนาจและหน้าที่ในการตัดสินใจดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนการ นิเทศการศึกษาเป็นเพียงส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้ครูได้พัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมการสอน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด แต่เนื่องจากปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาแต่ละแห่งแตกต่าง กันจึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศจากภายนอก จะทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงบุคลากรที่อยู่ใน สถานศึกษาปัจจุบันเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางการศึกษาเป็นอย่างดี นอกนั้นบุคลากรบาง คนยังมีความชำนาญในเฉพาะด้านอีกด้วย ดังนั้นการนิเทศภายในจึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุด อย่างหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาและสร้างมาตรฐานการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

จากสภาพที่เป็นปัจจุบัน การนิเทศภายในสถานศึกษายังประสบปัญหาคือ ผู้นิเทศ ไม่ทราบความต้องการที่แท้จริงของครูว่าครูจะพัฒนาด้านใด จึงเป็นเหตุให้การนิเทศภายในไม่ บรรลุวัตถุประสงค์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาความต้องการการนิเทศภายในของผู้บริหารและครู วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ ความต้องการรับการนิเทศภายในเรื่องใดมากที่สุดเพียงใด เพื่อนำคำตอบที่ค้นพบไปใช้พัฒนานักคณาจารย์ในสถานศึกษาโดยการ นิเทศภายในต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการ การนิเทศภายในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 ตาม ความเห็นของผู้บริหารและครูในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอนด้านการจัด สิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน ด้านการจัดอบรมครูประจำการและการปฐมนิเทศ ครูใหม่ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการและด้านการประเมินผล การสอน

เอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับงานนิเทศภายในวิทยาลัย เทคนิค เขตการศึกษา 10 ทั้ง 5 ด้านจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

1.3 สมมติฐาน

การวิจัยได้กำหนดสมมติฐานเพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
ผู้บริหารและครูอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความต้องการ การนิเทศภายในวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 10 ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเพื่อนำหลักการนิเทศการศึกษามาใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการ
ของผู้บริหารและครูต่อการนิเทศภายในวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 10 ผู้วิจัยได้เลือกแนวความคิด
เกี่ยวกับการนิเทศการสอนของ Ben M.Harris อ่างในสิรินันท์ ชลินทุ (2538 : 6) เพราะมีลักษณะที่
ครอบคลุมงานการนิเทศภายในสถานศึกษาทุกด้าน คือ

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การจัดระบบการสอน
3. การคัดเลือกบุคลากรผู้สอน
4. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก
5. การจัดวัสดุอุปกรณ์การสอน
6. การจัดอบรมครูประจำการ
7. การปฐมนิเทศครูใหม่
8. การจัดบริการด้านอื่น ๆ
9. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
10. การประเมินผล

จำเนียร กุณาผล (2521 : 80) ประมวลลักษณะงานนิเทศออกเป็น 5 อย่างคือ

1. งานพัฒนาหลักสูตรการสอน ซึ่งรวมงานพัฒนาหลักสูตรการจัดระบบการเรียน การสอนและการจัดบริหารพิเศษที่เกี่ยวข้องกับการสอน
2. ด้านการเลือกสรรและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งรวมการคัดเลือกบุคลากร การปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ
3. ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์การสอน
4. ด้านพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน
5. ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้แนวความคิดในการจัดลักษณะงานนิเทศการสอนของ ปรียาพร
วงศ์อนุตรโรจน์ (2536 : 7)

1. ลักษณะงานเบื้องต้น ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดอำนวยความสะดวกและการเลือกสรรบุคลากร
2. ลักษณะงานปฏิบัติ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การจัดปฐมนิเทศ การจัดวัสดุอุปกรณ์ การบริการพิเศษและงานสัมพันธ์กับชุมชน
3. ลักษณะงานพัฒนา ได้แก่ การจัดอบรมครูประจำการ งานประเมินผลการสอน จากหลักการนิเทศการศึกษาของ Harris จัณนิธร กุณาผล และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ผู้วิจัยได้กำหนดเป็น กรอบที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ดังนี้
 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน
 2. ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ทางการสอน
 3. ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ
 4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ
 5. ด้านประเมินผลการสอน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 จำนวน 6 วิทยาลัย ซึ่งไม่รวมวิทยาลัยเทคนิค อำนาจเจริญเพราะมีครูและผู้บริหารเพียง 12 คน เท่านั้น และเป็นวิทยาลัยตั้งใหม่ จำนวน 5 ด้าน คือ

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน
2. ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ทางการสอน
3. ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่และอบรมครูประจำการ
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ
5. ด้านการประเมินผลการสอน

1.6 ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรต้น

ประสบการณ์ในการทำงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี

2. 5 – 10 ปี

3. 10 ปี ขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ดูเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับความต้องการ การนิเทศภายใน 5 ด้านดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรและการระบบการสอน
2. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ทางการสอน
3. การปฐมนิเทศครูใหม่และการจัดอบรมครูประจำการ
4. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ
5. การประเมินผลการสอน

1.7 ประชากรและตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2541 จำนวนทั้งสิ้น 675 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร 48 คน ครู 627 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่
 - 2.1 ผู้บริหาร มีจำนวนทั้งสิ้น 48 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ทั้ง 48 คน
 - 2.2 ครู มีจำนวนทั้งสิ้น 627 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 242 คน เก็บข้อมูลโดยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

1.8 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 จังหวัดเท่านั้นซึ่งประกอบด้วยวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี วิทยาลัยเทคนิคยโสธร วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคามและวิทยาลัยเทคนิคนครพนม

1.9 คำนิยามศัพท์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้จึงได้นิยามคำศัพท์ดังนี้คือ

1. ความต้องการการนิเทศภายใน หมายถึง ความพยายามและความประสงค์ทุกวิธีการของผู้บริหารและครูในอันที่จะปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้นเป็นแนวทางในการช่วยเหลือครูให้ปฏิบัติหน้าที่การสอนตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงว่าการดำเนินการดังกล่าวจะไม่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการซึ่งจะส่งผลให้การเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาด้านอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพ 5 ด้านดังนี้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน หมายถึง การกำหนด โครงสร้าง หลักสูตรทำประมวลการสอน การจัดหาเอกสารสร้างเกณฑ์มาตรฐานและบรรจุหน่วยกิตวิชาต่าง ๆ ลงในการสอนและการวางแผนวิธีการสอนการจัดระบบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการนำ หลักสูตรไปใช้การแบ่งกลุ่มนักเรียน การจัดตารางสอน

1.2 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ทางการสอน หมายถึง การออกแบบและจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกให้ผู้สอน ระบบการติดต่อสื่อสาร การจัดวางแผนอาคารเรียนที่ถูกต้องมีการแนะนำให้สามารถนำสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านั้น ขึ้นมาใช้ได้ง่ายและการตรวจคัดเลือกอุปกรณ์การสอนที่จะนำมาใช้ให้เพียงพอส่งเสริมการผลิตอุปกรณ์การสอน สื่อการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

1.3 การปฐมนิเทศครูใหม่และอบรมครูประจำการ หมายถึง การให้ความรู้และให้คำปรึกษาครูใหม่เพื่อให้เข้าใจในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจัดอบรมสัมมนาทางวิชาการเพื่อลดอุปสรรคและทำงานได้ผลสำเร็จยิ่งขึ้นและการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การจัดอบรมสัมมนาทางวิชาการ ส่งเสริมความก้าวหน้าเพื่อประสิทธิภาพทางวิชาการของครูประจำการ

1.4 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ หมายถึง การแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้ชุมชนและสถานประกอบการทราบแสวงหาความช่วยเหลือจากชุมชนตลอดจนการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและสถานประกอบการ

1.5 การประเมินผลการสอน หมายถึง การวางแผนจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าทางการเรียนการสอน การประเมินผลงาน โครงการนิเทศการสอนภายในสถานศึกษา และการรายงานผลการดำเนินงานทั้งหมดของสถานศึกษา

2. ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สำนึกกิดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ การนิเทศภายใน วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานหลักสูตรและการสอน หัวหน้าคณะวิชาทุกคณะวิชา

4. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนทั้งวิชาชีพและวิชาพื้นฐานในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10

5. ประสบการณ์สอน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานด้านการสอนโดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

6. วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 หมายถึง วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตการศึกษา 10 ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี วิทยาลัยเทคนิคยโสธร วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม และวิทยาลัยเทคนิคนครพนม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับงานการนิเทศการศึกษาตามลำดับต่อไปนี้

2.1 การนิเทศภายใน

- 2.1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
- 2.1.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
- 2.1.3 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา
- 2.1.4 หลักการนิเทศการศึกษา
- 2.1.5 กระบวนการนิเทศการศึกษา

2.2 การนิเทศภายใน

- 2.2.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษาภายใน
- 2.2.2 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายใน
- 2.2.3 งานการนิเทศการศึกษาภายใน
 - 2.2.3.1 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน
 - 2.2.3.2 การจัดตั้งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน
 - 2.2.3.3 การปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ
 - 2.2.3.4 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ
 - 2.2.3.5 การประเมินผลการสอน

2.3 ผู้นิเทศการศึกษาและผู้นิเทศการศึกษาภายใน

2.1 การนิเทศภายใน

2.1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหลาย ๆ ด้าน ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

ซารี มณีสรี (2523 : 1) ความหมายของการนิเทศการศึกษา ไม่มีข้อจำกัดแน่นอนตายตัว

ขึ้นอยู่กับพัฒนาการศึกษา จุดมุ่งหมายและแนวทางการศึกษาแต่ละยุคแต่ละสมัยแต่อย่างไรก็ตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้สอนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ตามจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ก็มีจุดเน้นอยู่ที่การเรียนการสอน และการพัฒนาการเรียน
ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม อีกทั้งยังมีจุดประสงค์เพื่อหา และดึงอรรถกถาของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
การสอนเป็นหลัก อาจมีข้อปลีกย่อย และรายละเอียดต่างกัน ไปตามความเชื่อของแต่ละบุคคล

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้น จึงเสนอความหมายการนิเทศการศึกษา ตามความคิดเห็นของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน ดังนี้

นิพนธ์ ไทยพาณิชย์ (2529 : 17) การนิเทศการศึกษา หมายถึง เป็นความพยายามของ บุคลากรทางการศึกษาที่จัดกิจกรรมและให้บริการกับผู้ บริหารและครู ในทางตรงและทางอ้อมที่จะ ปรับปรุงการเรียนการสอนของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน

สังัด อุทรานันท์ (2528 : 7) การนิเทศการศึกษา หมายถึง เป็นกระบวนการทำงานร่วมกับ ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนการสอนของนักเรียน

เมธี ปิตันธนานนท์ (2525 : 211) การนิเทศการศึกษาเป็นหน้าที่หนึ่งในการดำเนินงาน ในโรงเรียน ซึ่งเป็นหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมและการประเมินผลความก้าวหน้าของการ ปฏิบัติงาน ที่เป็นอยู่และเพื่อความมั่นใจว่าการบริหารงานของโรงเรียนที่เป็นอยู่นั้น ได้ดำเนินตามแผนงานที่ วางไว้ หน้าที่การควบคุมจะช่วยแก้ไขการปฏิบัติงานทั้งของครูผู้สอนและงานฝ่ายบริหารด้วย

ชาญชัย อาจินสมาจารย์ (2525 : 5) หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ไม่หยุดนิ่งใน การแนะนำและชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อปรับปรุงตนเองและสภาพ การเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์ในทัศนะของนักการศึกษา ชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ เห็นว่า “การนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามในทุกวิถีทาง ของผู้เชี่ยวชาญ ที่จะช่วยพัฒนาผู้ทำหน้าที่ให้การศึกษา ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและได้ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน”

Acherson and Gall (1980 : 8) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความปรารถนา ที่จะส่งเสริมทางเลือกแบบใหม่ของการนิเทศการสอนซึ่งให้โอกาสต่อผู้นิเทศและครูได้ประชุม ปรีกษาหารือกัน โดยตรงมากกว่าการนิเทศที่เกิดขึ้นหรือกระทำโดยตรงจากผู้นิเทศที่ปราศจากการ ประชุมหารือกันกับครูจะต้องมีลักษณะและวิญญูณของกรเป็นประชาธิปไตยมากกว่าการใช้อำนาจ จะต้องมีลักษณะจุดศูนย์รวมอยู่ที่ตัวครูมากกว่าจุดศูนย์รวมอยู่ที่ตัวนิเทศ

Harris (1985:10-11) การนิเทศการศึกษา หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนได้กระทำ กับบุคคลหรือสิ่งอื่นใด เพื่อคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของโรงเรียน ซึ่งจะมีผลโดยตรง ต่อการบรรลุเป้าหมายทางการสอนของโรงเรียน

Spears (1967:16) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดการ ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยการทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้

Good (1983 : 23) ให้คำนิยามว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามทุกชนิด ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาในการแนะนำครูหรือผู้อื่น ที่ทำงาน เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยจะช่วยให้เกิดความงอกงามในวิชาชีพทางการศึกษา โดย พัฒนาครูช่วยเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิธีสอนและการประเมินผลการสอน

จากความหมายนิเทศการศึกษาที่ได้ประมวลมาจากนักการศึกษาไทยและต่างประเทศสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

2.1.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

ความมุ่งหมายเป็นสิ่งที่คู่กันกับเป้าหมายที่ได้รับการยอมรับร่วมกันว่า จะต้องปฏิบัติให้สำเร็จความมุ่งหมายชี้ให้เห็นจริงว่าอะไรจะต้องทำให้ สำเร็จอะไรจะทำก่อนหรือหลังหรือควรจะทำ ความมุ่งหมายจึงเปรียบเหมือนเข็มทิศในการนำทาง ดังนั้นการนิเทศการศึกษาซึ่งเป็นงานที่พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน จึงต้องมีความมุ่งหมายในการปฏิบัติงานที่แน่นอน

ปรีชา นิพนธ์พิทยา (2525 : 23-38) ได้สรุปความมุ่งหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูเป็นคณะไม่ใช่ต่างคนต่างทำ
2. เพื่อส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการทำงานด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เคารพในหลักการและเหตุผล ทดลองค้นคว้า ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงวิธีสอนใหม่ๆ
3. ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปโดยสะดวก มีประสิทธิภาพเพื่อความรู้และโอกาสที่จะปฏิบัติ

พนัส หันนาคินทร์ (2531 : 2) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศการศึกษา มีความมุ่งหมายเพื่อปรับปรุง ส่งเสริมการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การนิเทศการศึกษาไม่ใช่การบังคับหรือการจับผิด แต่เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้นจึงถือว่า การนิเทศศึกษาดังอยู่บนรากฐานแห่งการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

สังัด อุทรานันท์ (2523:1) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. เพื่อพัฒนาคน คือ การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรเพื่อทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น
2. เพื่อพัฒนางาน เนื่องจากการนิเทศการศึกษาได้มีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่นักเรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเหตุนี้การนิเทศที่จัดขึ้นมีจุดมุ่งหมายที่จะ “พัฒนางาน” ซึ่งได้แก่การสอนให้ดีขึ้นนั่นเอง
3. เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันรับผิดชอบร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตามซึ่งไม่ใช่การทำงานภายใต้การถูกบังคับและคอยตรวจตราหรือคอยจับผิดที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เพราะขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน หากการนิเทศไม่ได้ทำการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว การนิเทศการศึกษาก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จได้ยาก

หน่วยศึกษานิเทศกรมอาชีวศึกษา (2520:200) ระบุจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ความช่วยเหลือและประสานงาน ในทางวิชาการแก่กรมอาชีวศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
 2. เพื่อให้ครู ได้ตระหนักถึงปัญหาการเรียนการสอนและการจัดการศึกษา ทั้งให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ เพื่อก่อให้เกิดผลดีต่อการศึกษาของนักเรียน
 3. เพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาหลักสูตร แบบเรียนและการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น
 4. เพื่อรักษา พิจารณา ส่งเสริม ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ
- Adams and Dickey (1966 : 22-23) ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ 6 ประการ

คือ

1. การช่วยให้ครูเป็นผู้รู้จักคิดค้นหาวิธีการทำงานด้วยตนเอง
2. มุ่งให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง
3. ช่วยให้ครูรู้สึกมั่นใจ และมีความเชื่อมั่นในสามารถ
4. ช่วยให้ครูมีความคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการ
5. ช่วยให้ครูเข้าใจปรัชญาการศึกษาที่ถูกต้อง
6. ช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจแผนการศึกษาของโรงเรียน

จากความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การนิเทศการศึกษามุ่งที่จะพัฒนาครูเป็นประเด็นสำคัญ เพื่อให้ครูมีความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอน รู้จักวิเคราะห์ปัญหาและหาวิธีแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลไปยังตัวนักเรียนได้พัฒนาไปตามเป้าหมายของการศึกษาสามารถกล่าว โดยสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และปรับปรุงคุณภาพมาตรฐานของการศึกษาในทุก ๆ

ด้าน

2. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของครู
3. เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้กับครู
4. เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการเรียนการสอน
5. เพื่อประสานงานด้านวิชาการทั้งภายในโรงเรียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสร้างความ

เอกสัมพันธ์กับชุมชน งานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.3 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา

ในสภาพของสังคมปัจจุบันที่กำลังพัฒนาเปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพยายามปรับสภาพการศึกษาให้ทันต่อเหตุการณ์และสอดคล้องกับสภาพของสังคมปัจจุบัน โดยมุ่งพัฒนา การเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาไปสู่อนาคต การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมาก ดังที่วโลร์ตัน บุญสวัสดิ์ (2528 : อัดสำเนา) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสังคม ศีขานิเทศก็ควรทำตัวเป็นตัวแทน การเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา โดยทำงานร่วมกับครู เช่น การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในระดับต่าง ๆ
2. การผลิตครู สถาบันผลิตครู ผลิตครูให้มีประสิทธิภาพเพียงพอ ทำอย่างไรจึงจะผลิตครูให้มีประสิทธิภาพ เพราะการผลิตครูนั้น เมื่อไม่ทำงานในสถานศึกษาจะต้องมีการฝึกอบรมประจำ การ (Inservice Education) อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม
3. มาตรฐานการศึกษา ในการรักษามาตรฐานของการศึกษาต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ โดยเลือกจากผู้ที่มีความรู้มาทำงานและช่วยนิเทศความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่ครูที่ทำการสอนประจำให้มีความคิดกว้างไกล ก้าวหน้าทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

วิจิตร วรุตบางกูรและคณะ ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศการศึกษาว่าเนื่องมาจากเหตุผลดังนี้

1. สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการ ของสังคม การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
2. ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น โดยไม่หยุดยั้งแม้แนวคิดในเรื่องการเรียนการสอนก็เกิดขึ้นมาใหม่อยู่ตลอดเวลาจำเป็นที่ครูจะต้องติดตามศึกษาให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากภาระหน้าที่ในงานสอนมีอยู่มาก การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้ครูทันสมัยอยู่เสมอ
3. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนการสอนพัฒนาขึ้นจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญการ โดยเฉพาะจึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จ
ลุล่วง
4. การศึกษาของประเทศไม่อาจรักษามาตรฐานไว้ได้ จะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบ

เอกส การนิเทศการศึกษาวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆที่วิจิตร วรุตบางกูร และคณะ (2538 : 23) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศการ
ศึกษาว่าอัน เนื่องมาจากเหตุผลดังนี้

1. สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมไทยการนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้งแม้แนวคิดในเรื่องการเรียนการสอนก็เกิดขึ้นมาใหม่อยู่ตลอดเวลาจำเป็นที่ครูจะต้องติดตามศึกษาให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

3. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนการสอนพัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้อำนวยการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง

4. การศึกษาของประเทศไม่อาจรักษามาตรฐานไว้ได้จะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

ธีรวรรณ นิช่างทอง (2529 : 28-29) ได้กล่าวถึงความจำเป็น ในการนิเทศการศึกษา เนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่

1. ความจำเป็นที่จะส่งเสริมพัฒนาครู ให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการศึกษาอยู่ตลอดเวลา

2. ความจำเป็นที่ต้องแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ในส่วนของบุคคลและส่วนของสังคมเพื่อให้การศึกษาดำเนินการไปให้ได้ประโยชน์สูงสุด

3. ความจำเป็นในการรักษาระดับมาตรฐานการศึกษาการศึกษาของประเทศไม่อาจรักษามาตรฐานไว้ได้ ถ้าหากขาดบุคคลที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลระบบการเรียนการสอนในโรงเรียน

4. ความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่องสำหรับผู้ประกอบอาชีพครู ครูเมื่อจบจากสถาบันผลิตครูแล้วเข้าสู่อาชีพการเป็นครูจะต้องได้รับความรู้และประสบการณ์ต่อระหว่างการประกอบอาชีพ เพื่อให้วิชาชีพมีความเจริญก้าวหน้าและมีความเจริญงอกงามขึ้น ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการศึกษาค้นคว้าและฝึกฝนทักษะในการประกอบอาชีพของตนตลอดเวลา ซึ่งการนิเทศการศึกษาเป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้เป็นการศึกษาต่อเนื่อง สำหรับผู้ประกอบอาชีพครู

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีการนิเทศการศึกษาขึ้นนั้น เพราะการนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ปรัชญา นโยบายทางการศึกษาแจ่มชัดขึ้นช่วยในการจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามามีบทบาทต่อการเรียนการสอนได้อย่างมีเหตุผลและเหมาะสม นอกจากนี้การนิเทศการศึกษายังช่วยในการพัฒนาบุคลากรประจำ การให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้การนิเทศการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา

2.1.4 หลักการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นงานที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์ในการนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารการศึกษาในการช่วยครูให้มีคุณภาพ ดังนั้นจำเป็นต้องมีหลักการปฏิบัตินักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

สังต์ อุทรานันท์ (2529 : 198-199) ที่ผ่านมาการนิเทศศึกษามักจะเป็นไปในลักษณะที่แฝงไว้ด้วยอำนาจ การนิเทศการศึกษาจะเป็นไปในลักษณะของการชี้แนะ หรือบอกให้ทำแล้วผู้นิเทศจะทำการติดตามผลดูว่าเป็นไปตามที่แนะนำไว้หรือไม่และโดยทั่วไปผู้ทำหน้าที่นิเทศมักจะรับความชอบจากผลงาน แต่หากเกิดความผิดพลาดขึ้นมักจะโยนความผิดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สำหรับในปัจจุบันนี้ถือว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากการนิเทศไม่ว่าจะดีหรือเลว ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศทุกคนจะต้องร่วมกันรับผิดชอบ และโดยเท่าเทียมกันด้วย

สุนทร ไคลมี (2534 : 2) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา ควรเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นอย่างแท้จริง
2. แสวงหาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนดำเนินงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการโดยนำเอาวิธีการวิเคราะห์
3. กระบวนการดำเนินงาน ต้องเป็นไปในลักษณะของการปรึกษาหารือร่วมกัน ระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาทุกฝ่าย
4. บรรยากาศดำเนินงานร่วมกัน เป็นไปในลักษณะการยอมรับความคิดเห็น ความสามารถ และบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน และมุ่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ชาติ มณีศรี (2535 : 12) ได้เสนอหลักการนิเทศการศึกษาไว้ 7 ประการ คือ

1. การนิเทศการศึกษา เป็นการกระตุ้นเตือนการประสานงาน และแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครูโดยทั่วไป
2. การนิเทศศึกษาดังอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย
3. การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์
4. การนิเทศศึกษากับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องพันกัน
5. การนิเทศการศึกษา คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่
ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม

Franseth (1961 : 23-28) หลักการนิเทศการศึกษา โดยเน้นในด้านบทบาทของผู้นำกลุ่ม กล่าวโดยสรุปมี 4 ประการ ดังนี้คือ

1. การนิเทศจะให้ผลอย่างสูงสุดในการปรับปรุงการเรียนการสอนก็ต่อเมื่อ การนิเทศนั้นให้ความสำคัญแก่วิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล และตั้งอยู่บนจุดมุ่งหมายที่แน่นอน ซึ่งได้พิจารณาตกลงร่วมกันโดยคณะครูและศึกษานิเทศ
2. การนิเทศจะมีความหมายสำหรับครูจะต้องให้ครูได้มีส่วนร่วม ในการพิจารณาว่า จะให้ศึกษานิเทศช่วยเหลือในเรื่องใด
3. การนิเทศที่ดีจะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ยั่วยุและสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ในการช่วยเหลือครู และต้องทำให้ครูรู้สึกว่าจะช่วยให้เขาพบวิธีที่ดีกว่าในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์
4. การนิเทศจะให้ได้ผล ควรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา และช่วยให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาปัญหา ตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานเสียก่อน

Adams and Dickey (1953 : 22-23) กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศการสอนเป็นการช่วยให้ครูรู้จักวิธีทำงานด้วยตนเอง
2. การนิเทศการสอนช่วยให้ครูวิเคราะห์ปัญหาด้วยตนเอง
3. การนิเทศการสอนช่วยให้ครูรู้จักมั่นคงและมั่นใจในความสามารถของตนเอง
4. การนิเทศการสอนช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนได้
5. การนิเทศการสอนช่วยให้ครูเข้าใจแนวปรัชญาการศึกษาที่ถูกต้อง

จากหลักการนิเทศศึกษาดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักการนิเทศศึกษานั้นควรจะถูกต้องตามหลักวิชา มีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ คือมีการทำงานเป็นขั้นตอนและสรุปจากข้อมูลที่ถูกต้อง มีความเป็นประชาธิปไตย นอกจากนี้การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ให้ผู้ที่มีความสามารถได้ทำงานอย่างเต็มที่ทำงานเป็นหมู่คณะ โดยมีแผนงานและจุดมุ่งหมายที่แน่นอน รวมทั้งเกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงาน โดยตรง ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผู้รับการนิเทศมีความเชื่อมั่นและพึ่งตนเองได้ต่อไป

2.1.5 กระบวนการนิเทศการศึกษากระบวนการนิเทศการศึกษา

เป็นขั้นตอนในการดำเนินงานที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้การนิเทศเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีระเบียบ จัดลำดับการทำงาน ออกแบบงานและประสานงานตลอดจนอำนวยความสะดวกให้การนิเทศการศึกษาประสบผลสำเร็จ

Harris ได้เรียกกระบวนการนิเทศศึกษานี้ว่า Harris POLCA ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้นตอนคือ

1. Planning Processes (P) หมายถึง การวางแผนปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการ กำหนดเวลา คาดการณ์ จัดกิจกรรมในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย
2. Organizing Processes (O) หมายถึง การสร้างระบบมาตรฐาน ดำเนินการตามมาตรฐาน จัดสรรหน้าที่ประสานงาน กระจายงาน วางรูปแบบขององค์กรและพัฒนานโยบายการทำงาน
3. Leading Processes (L) หมายถึง บทบาทในการเป็นผู้นำ การตัดสินใจ การหาบุคลากร กระตุ้นให้บุคคลทำงาน แนะนำสาธิต ทำความเข้าใจ ให้กำลังใจ เสนอแนะอำนวยความสะดวกให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. Controlling Processes (C) หมายถึง การควบคุมการปฏิบัติงานการชี้แนะ การให้บุคคลพ้นจากหน้าที่ ดักเตือนเพื่อให้ได้ผลงานได้อย่างสม่ำเสมอ
5. Assessing Processes (A) หมายถึง การตรวจสอบพิจารณาการปฏิบัติ การประเมินผล และการวิเคราะห์วิจัยผลงานเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น

สงัด อุทรานันท์ (2523 : 89-91) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการศึกษา ที่สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย เรียกว่า PIDRE ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. Planning (P) หมายถึง การวางแผนนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศจะทำการประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ได้มา ซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศรวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้นอีกด้วย
2. Information (I) หมายถึง ให้ความรู้ในสิ่งที่จำเป็น ขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่ดำเนินการ จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร แล้วจะทำการอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกมามีคุณภาพ ขั้นนี้จำเป็นทุกครั้งสำหรับการเริ่มการนิเทศ ที่จัดขึ้นใหม่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม หรือได้ผลยังไม่ถึงขั้นที่พอใจ ซึ่งจำเป็นต้องทำการทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
3. Doing (D) หมายถึง การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ
 - 3.1 การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากดำเนินการในขั้นที่ 2
 - 3.2 การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศ และควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาทันตามกำหนด และมีคุณภาพสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น การนำเอกสารนี้ไปใช้ในเชิงพาณิชย์หรือเพื่อการค้าโดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย

4. Reinforcing (R) หมายถึง การสร้างขวัญ และกำลังใจขั้นนี้เป็นการเสริมแรงของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ มีความมั่นใจ และบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขั้นนี้อาจจะดำเนินการไปพร้อม ๆ ในขณะที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงไปแล้วก็ได้

5. Evaluating (E) หมายถึง การประเมินผลผลิตและกระบวนการดำเนินการเป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินการที่ได้ดำเนินการ

การดำเนินการนิเทศการศึกษา ตามกระบวนการดังกล่าว จะเป็นวัฏจักรที่ต่อเนื่องไม่หยุดนิ่งจนกว่าจะบรรลุผลตามจุดหมายที่ตั้งไว้หรือพัฒนาผู้รับการนิเทศให้เป็นไปตามที่ต้องการ

2.2 การนิเทศภายใน

2.2.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

การนิเทศการศึกษาจากบุคคลภายนอกโรงเรียน เป็นที่ยอมรับว่าไม่สามารถจะกระทำได้ดีทั่วถึงโดยเฉพาะโรงเรียนเอกชน ไม่สามารถที่จะหาบุคลากรจากภายนอก มาทำการนิเทศได้ การนิเทศที่เหมาะสมควรอยู่ในหลักการที่ว่าสามารถนิเทศได้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของโรงเรียนมากที่สุด ผู้นิเทศจากภายนอกโรงเรียนไม่อาจจะรู้สภาพปัญหา และความต้องการแท้จริงได้ จึงทำให้มีวิธีการหรือระบบการนิเทศแบบหนึ่งเข้ามามีบทบาทนั่นคือการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

กรกนก ชำนาญเพชร (2530 : 15) สรุปความเห็นในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียนว่า หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้บริหารโรงเรียน ในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพภายในด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น

ชาญชัย อาจินสมัจจาร (2525 : 5) การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ไม่หยุดนิ่งในการแนะนำและชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อปรับปรุงตนเองและสภาพการเรียนการสอนเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

สังัด อุทรานันท์ (2523 : 38) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในคือกระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับการมอบหมายในการพัฒนาการทำงานของครู และบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

สิปนันท เกตุทัต (2518 : 135) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน เป็นการนิเทศโดยอาศัยบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นผู้นิเทศ ได้แก่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หรือหัวหน้าหมวดวิชา รวมทั้งครูที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ในการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีพิสดารแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากนักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนสามารถสรุปได้ว่า หมายถึง การทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่ทำงานร่วมกับครู ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

2.2.2 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นสำหรับครู กล่าวโดยสรุปได้ว่าการนิเทศเป็นการนำเอาความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกสู่ภายในโรงเรียนให้ครูเกิดการพัฒนาการทำงานของตนเอง แต่การนิเทศจากภายนอกโรงเรียนไม่อาจตอบสนองความต้องการของโรงเรียนได้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ระบบหรือวิธีการนิเทศภายในโรงเรียน

เอนก เข้มบาน (2530 : 18) ได้สรุปความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนไว้ว่า

1. การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ ปรัชญา นโยบาย ทางการศึกษาแจ่มชัดขึ้น
2. การนิเทศการศึกษา ช่วยในการจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้อง กับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
3. การนิเทศการศึกษา ช่วยให้ครูตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีเหตุผลและเหมาะสม
4. การนิเทศการศึกษา ช่วยในการพัฒนาบุคลากรประจำการ ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สังต์ อุทรานันท์ (2529 : 198-199) ได้กล่าวไว้ว่า ในภาวะปัจจุบันการนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญและจำเป็นยิ่งขึ้นด้วยเหตุผลต่อไปนี้ คือ

1. ศึกษานิเทศโดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัด ไม่สนองความต้องการนิเทศการศึกษา ของโรงเรียนต่าง ๆ ได้ทั่วถึง
2. สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกจะรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนได้ การสนองความต้องการจึงเป็นไปได้ยาก
3. ในสภาพปัจจุบันบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่ มีความรู้ ความสามารถ เพียงพอ และบางคนยังมีความชำนาญในเฉพาะสาขาวิชาอีกด้วย จึงสมควรจะใช้ทรัพยากรเหล่านี้ ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และเป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันอีกด้วย
4. เป็นการสอดคล้องกับปรัชญา หลักการและวิธีการของการนิเทศสมัยใหม่ที่สุด ซึ่งการนิเทศสมัยใหม่จะเกิดขึ้น โดยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ใช่จะต้องมีคนมาคอยชี้แนะให้ทำงานอยู่ตลอดเวลา

จากการสัมมนาของ นิสิตปริญญาโท สาขานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ปี การศึกษา 2527 แผนกวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง การส่งเสริมการนิเทศการศึกษา ภายในโรงเรียนของประเทศไทย กล่าวไว้ถึงความจำเป็นของ การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนว่า

1. การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน เป็นการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียน
2. การนิเทศการศึกษา จะช่วยพัฒนาครูทางด้านการเรียนการสอนทางวิชาการ
3. การนิเทศการศึกษา สามารถกระตุ้นและนำความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดกับครู ภายในโรงเรียน
4. โรงเรียนจำเป็นต้องอบรมครูต่อเนื่องกันไป เพราะความก้าวหน้าทางวิชาการเพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ
5. โรงเรียนต้องมีการนิเทศ เพราะโครงการที่ประกอบด้วยข้อมูลจากการนิเทศสามารถ ช่วยให้การจำแนกคุณภาพของครู และความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

กฤษณี น้ำเพชร (2535 : 23) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนสรุปได้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพทางด้านการเรียนการสอน
2. ครูได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความเจริญทางด้านการสอนและทางวิชาการ
3. โรงเรียนต้องมีการนิเทศ เพราะโครงการจะประกอบด้วย ข้อมูลจากการนิเทศ จะสามารถช่วยในการจำแนกคุณภาพของครู และความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน
4. การนิเทศสามารถกระตุ้น และนำแนวความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับครู ภายในโรงเรียน
5. โรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องอบรมครู โดยกระทำต่อเนื่องกันไป เพราะ ความก้าวหน้าทางวิชาการเพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ
6. เพื่อเป็นการช่วยครูให้เข้าใจวัตถุประสงค์ ของการศึกษาโดยทั่ว ๆ ไป ประชญาของโรงเรียน วัตถุประสงค์เฉพาะของโรงเรียน เพื่อช่วยครูให้ดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์นั้น
7. เพื่อเป็นการเสริมขวัญและกำลังใจของคณะครูและก่อให้เกิดความรู้สึก ปลอดภัยในการทำงานร่วมกัน

จากที่กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน มีความจำเป็นต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน การนิเทศจากบุคคลภายนอก อาจจะลดความจำเป็นลง ในเมื่อสภาพปัจจุบันขาดแคลนผู้ทำหน้าที่นิเทศ

การศึกษา ตลอดจนสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ประกอบกับปัจจุบันบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอ เป็นผู้รู้ปัญหาแท้จริงในการเรียนการสอนภายในโรงเรียนของตนเองมากที่สุด

2.2.3 งานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

ในการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน สิ่งที่มีความสำคัญก็คือ งานการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ซึ่งมีผู้กล่าวถึงในเรื่องนี้ไว้ เช่น

ชาติ มณีศรี (2527 : 8-9) ได้จำแนกงานนิเทศการศึกษาออกเป็นหมวดหมู่ ดังนี้ คือ

1. เกี่ยวกับครู

- 1.1 ช่วยจัดปฐมนิเทศครูใหม่
- 1.2 ช่วยครูใหม่ในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ช่วยครูตามที่ขอร้องมา
- 1.4 เปิดโอกาสให้ครูได้พบปะอยู่เสมอ

2. เกี่ยวกับหลักสูตร

- 2.1 ส่งเสริมให้ครูศึกษาหลักสูตร ประมวลการสอนให้เข้าใจ
- 2.2 ส่งเสริมให้ครูทำประมวลการสอน และบันทึกการสอนร่วมกัน
- 2.3 ส่งเสริมให้ครูปรับปรุงหลักสูตรและประมวลการสอน
- 2.4 ส่งเสริมให้ครูใช้ทรัพยากร ในท้องถิ่นให้มากที่สุด สำหรับปรับปรุงการเรียนการสอน

3. เกี่ยวกับอุปกรณ์การสอน

- 3.1 แนะนำให้ครูทราบถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่และพอสามารถจัดหาได้และได้เกิดการใช้ได้ประโยชน์มากที่สุด
- 3.2 พยายามจัดบริการเกี่ยวกับอุปกรณ์เท่าที่สามารถทำได้
- 3.3 ส่งเสริมให้ครูใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น ให้เป็นประโยชน์ ในการเรียนการสอน

4. เกี่ยวกับการปรับปรุงงานวิชาชีพของครู

- 4.1 ส่งเสริมให้ครูสังเกตการสอนของกันและกัน และของโรงเรียนอื่น
- 4.2 ร่วมปรึกษากับครูเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน
- 4.3 ส่งเสริมให้ครู เข้าอบรมสัมมนา
- 4.4 ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

5. เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน

- 5.1 ส่งเสริมให้ครูวางแผนการเรียนการสอนร่วมกัน
- 5.2 ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครองหรือบุคคลอื่น ๆ ในการปรับปรุงโรงเรียน เกี่ยวกับการค้นคว้าทดลอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูโรงเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและข้อความจริงกับเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 ส่งเสริมให้ครูทดลองสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เช่น วิธีสอน

5.4 ส่งเสริมให้ครูค้นคว้าอยู่เสมอ

5.5 ส่งเสริมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ครูจะได้ทำการค้นคว้าทดลองได้สะดวก

Harris (1985 : 10-11) ได้กำหนดงานนิเทศการศึกษาไว้ 10 ประการ ดังนี้คือ

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การจัดระบบการเรียนการสอน
3. การบริหารงานบุคคล
4. การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก
5. การจัดฝึกอบรมครูประจำการ
6. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์
7. การปฐมนิเทศครูใหม่
8. การจัดบริการพิเศษแก่ครู
9. การสร้างความสัมพันธ์แก่ชุมชน
10. การประเมินผลการสอน

2.2.3.1 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน

การพัฒนาหลักสูตร

Doll (1978:25) กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรไว้ 13 ประการ ดังนี้

1. วางแผนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
2. ประเมินความเหมาะสมและคุณภาพของ โครงการพัฒนาหลักสูตร
3. อำนาจการให้เป็นไปตามนโยบายและปรัชญาของการศึกษา
4. อำนาจการในการพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในหลักสูตร
5. ใช้ข้อมูลจากการวิจัยและส่งเสริมคนวิจัยในท้องถิ่น
6. ประสานงานกับบุคคลอื่น ในการจัดการเรียนการสอนพิเศษ เช่น ศึกษานิเทศก์

บรรณารักษ์ เป็นต้น

7. ทำงานร่วมกับครูแนะแนวในการที่จะใช้หลักสูตร และงานแนะแนวให้สัมพันธ์

กัน

8. เตรียมผู้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตร

9. อำนาจความสะดวกในระยะเวลาและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร

10. ช่วยเหลือครู โดยใช้เทคนิคการแนะแนวและที่ปรึกษาเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร

11. จัดองค์การและอำนาจการ โครงการที่เกี่ยวกับการจัดบริการทางการศึกษาที่จัด

ขึ้นเป็นพิเศษ

12. แนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรให้ชุมชนได้เข้าใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งมีโทษจำคุกไปใช้

13. ส่งเสริมการติดต่อในโรงเรียนในระดับเดียวกัน

Harris ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การออกแบบหลักสูตร หรือปรับปรุงหลักสูตรที่จะนำมาสอนในโรงเรียนให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงบุคลากร การจัดทำมาตรฐานทางวิชาการการพัฒนาแผนการสอนและบทเรียน

สังค อุทรานันท์ (2528 : 15) ได้ให้ความหมายการพัฒนาหลักสูตรไว้ 2 ลักษณะ คือ ความหมายแรกหมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และอีกความหมายหนึ่งก็คือ เป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2529 : 6) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

1. สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่สังคมต้องการ
3. คัดเลือกเนื้อหาวิชาความรู้ที่ครูจะต้องนำเสนอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตรง กับความต้องการและความจำเป็นของสังคมโดยพยายามคัดเลือกมาให้เรียนเฉพาะที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่กำหนด

4. จัดลำดับขั้นตอนแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาสาระที่เลือกมาใช้
5. คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งนำมาเสริมเนื้อหากระบวนการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
6. จัดระเบียบ จัดลำดับ ขั้นตอนและแก้ไขปรับปรุงประสบการณ์เรียนต่าง ๆ ที่จะนำมาเสริมเนื้อหาสาระการเรียน

7. กำหนดเนื้อหาสาระอะไรบ้างหรือประสบการณ์อย่างใด ต้องประเมินผลว่า ได้มีการเรียนรู้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ ยังกำหนดด้วยว่าจะต้องมีข้อมูลอะไรบ้างที่จะนำมาช่วยในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และใช้วิธีการประเมินอย่างไร

จากที่กล่าวมาแล้วอาจสรุปให้สอดคล้องกับแนวคิดของ ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล ซึ่งกล่าวว่า ขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร มีอยู่ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
2. การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร
3. การนำหลักสูตรไปใช้
4. การประเมินหลักสูตร
5. การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆที่ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับโรงเรียนอย่างมาก ซึ่งเป็นไปใช้

ขั้นที่นำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ หลักสูตรจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับให้นำหลักสูตรไปสู่การสอน ผู้บริหารโรงเรียนจะถือว่าเป็นงานที่สำคัญ และกระทำอย่างรอบคอบ

ชะลอ จันทรกุล (2526 : 4) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียนเอาไว้ว่า

1. ควรจัดให้มีการประชุมครูทั้งคณะและแต่ละหมวดวิชา เพื่อพิจารณาปัญหา เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นประจำ แต่ละครวิชาจะศึกษาในหมวดวิชาของตนและนำผลงานมาประสานกันในการประชุมครูทั้งคณะและในการวางนโยบายทั่วไป

2. เสริมการค้นคว้าทดลอง และการวิจัยที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการสอนและการเรียนของเด็ก ทั้งงานที่ทำเป็นระยะยาว และเป็นเรื่องด่วนเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

3. มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยการประชุมครูที่ใช้อยู่เป็นประจำ เพื่อการประสานงานของคณะครูและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรหรือจัดให้มีการประชุมขึ้นเป็นพิเศษเป็นครั้งคราวตามที่เหมาะสม เช่น การประชุมก่อนปิดหรือเปิดภาคเรียน โดยจัดเป็นแบบแผนมีระเบียบวาระการประชุมแจ้งให้คณะครูทราบล่วงหน้า

4. ส่งเสริมความงอกงามของครูประจำการ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ดังนี้คือ การจัดให้มีการสัมมนาเป็นคราว ๆ ในปัญหาที่ได้คัดเลือกไว้ ควรจัดให้ครูได้ร่วมประชุมในการอบรมครูที่ส่วนกลางหรือกลุ่มโรงเรียน ควรจัดให้ครูไปเยี่ยมชมการสอนที่โรงเรียนอื่นที่ถือว่าดี และส่งเสริมให้ครูไปศึกษา

5. การนิเทศการสอน เป็นงานที่จะทำได้มากหากครูใหญ่ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาหนึ่งสาขาใด ก็จะสามารถช่วยเหลือครูในสาขานั้นด้วยตนเอง ส่วนในสาขาอื่น ๆ ก็สามารที่จะขอความช่วยเหลือจากบุคคลภายนอกได้สะดวกขึ้น

ธิดา หอวัฒนกุล (2525 : 203-205) ได้ทำการวิจัย พบว่าการนิเทศการศึกษา โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประกอบด้วย ครูสอนวิชาชีพและครูสอนวิชาสามัญ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพทั้งประเทศใน 5 ด้าน คือ ด้านการนิเทศการสอน ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดบริการและส่งเสริมทางการศึกษาและด้านวางแผนวิจัยและประเมินผล ได้สรุปดังนี้

1. การนิเทศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะโรงเรียนในส่วนภูมิภาค

2. สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน ขาดเจ้าหน้าที่ผู้ชำนาญงาน และมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

3. คู่มือหลักสูตรและสื่อประกอบการเรียนอื่น ๆ ผลิตไม่พอเพียงและไม่ทันสมัย การใช้หลักสูตรและสื่อประกอบการเรียนอื่น ๆ

4. เนื้อหาวิชาหลักสูตร ไม่เหมาะสม ไม่ทันต่อเหตุการณ์

5. โรงเรียนบรรจุครู ไม่เหมาะสมกับวุฒิและวิชาที่สอน

6. โรงเรียนขาดแคลนอุปกรณ์การสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานที่การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ถือทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องแจ้งถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. โรงเรียนขาดบุคลากรในสาขาที่จำเป็นในการบริหารทางการศึกษา เช่น ครูแนะแนว ธุรบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่โสตทัศนูปกรณ์รวมทั้งบุคลากร ด้านวัดผลและวางแผนการศึกษา

8. มาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียนต่าง ๆ ต่างกัน และครูไม่ได้นำผลจากการประเมินผลการเรียนไปใช้ ทั้งนี้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรให้มีการนิเทศการศึกษา ในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาทั่วประเทศทั้งนี้ เพราะปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงระบบการจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วครูที่มีความเชี่ยวชาญและขาดความสนใจต่อการเรียนการสอน ควรได้ได้รับการกระตุ้นให้ตื่นตัวอยู่เสมอ

พรชัย พันธุ์ธาดาพร (2533 : 119) ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนสรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับการนิเทศการศึกษา โรงเรียนควรพิจารณาจัดการนิเทศในด้านต่าง ๆ โดยพิจารณาตามความเหมาะสม และความต้องการของครู โดยการสอบถามจากครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะครูที่เข้าทำงานใหม่มีประสบการณ์น้อย

2. ครูต้องการ การนิเทศภายในในด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ ด้านเทคนิคและวิธีการสอน ด้านการประเมินผลการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อการสอน ด้านอาคารสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือตามลำดับ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจ และให้ความสำคัญต่อการนิเทศการศึกษาในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถจัดทำได้ ตลอดจนการเชิญศึกษานิเทศก์หรือวิทยากร มาแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการสอน

การจัดระบบการเรียนการสอน

Burr, Coffield and Jenson (1963 : 64-69) ได้เสนอหลักเกณฑ์สำหรับยึดถือในการจัดระบบการเรียนการสอน คือ

1. จะต้องเปิดโอกาสให้ครูรู้จักปัญหา ความต้องการและพฤติกรรม ของเด็กที่สอนเป็นอย่างดี

2. จะต้องช่วยให้เด็กได้รับความเสมอภาคทุกคน

3. จะต้องเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

4. จะต้องส่งเสริมให้นักเรียนดำรงชีวิตร่วมกับเพื่อน ในหมู่คณะได้อย่างมีความอบอุ่น และมีความสุข

5. จะต้องเปิดโอกาสให้เกิดการฝึกฝนการอยู่ร่วมกันในระบบประชาธิปไตยให้มากที่สุด

6. จะต้องช่วยให้เกิดบูรณาการ (Integration) ประสบการณ์ทั้งมวลของเด็ก

7. จะต้องกระตุ้นให้ครูได้ให้ความสนใจกับพัฒนาการทุก ๆ ด้านของเด็ก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. จะต้องยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของเด็ก
9. จะต้องส่งเสริมสมรรถภาพในการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น

Neagly and Evans (1964 : 104-108) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดระบบการเรียนการสอน พบว่าเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียนจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนการจัดระบบการเรียนการสอน นอกจากจะมีผลโดยตรงต่อนักเรียนแล้วยังมีผลต่อการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรมาใช้ การจัดระบบที่ดีจะเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรคั้งนั้นถ้ามีการจัดระบบการเรียนการสอนอย่างดีแล้ว จะทำให้การใช้หลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ถ้าได้นำหลักสูตรที่พัฒนามาดีแล้วไปใช้ในโรงเรียนที่จัดระบบการเรียนการสอนไม่ดี ก็จะประสบผลดีได้ยาก ดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรแต่ละครั้งจะต้องเปลี่ยนแปลงการจัดระบบการเรียนการสอนของโรงเรียนด้วย

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้สรุปการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ด้านการจัดระบบการสอน ไว้ดังนี้

1. จัดให้ครูได้ศึกษาหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อเตรียมการสอน และจัดการเรียนการสอน ได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น
2. สนับสนุนให้ครูใช้วิธีการสอนแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับจุดประสงค์และลักษณะเนื้อหาวิชา ตลอดจนพัฒนาการของเด็ก
3. จัดโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนการสอน และส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่นักเรียน
4. ส่งเสริมให้มีการผลิต และการใช้อุปกรณ์การสอน โดยพยายามให้มีการใช้วัสดุที่มีในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
5. สนับสนุนให้มีการสอนซ่อมเสริม เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน
6. กระตุ้นให้ครูเอาใจใส่ต่อการสอนด้วยวิธีต่าง ๆ และดูแลให้มีการปรับปรุงการสอนของครู ให้เป็นไปตามแนวทางที่หลักสูตรกำหนด เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตร
7. สนับสนุนให้ครูได้นำเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอน
8. จัดให้มีการประชุมเพื่อทำการวางแผนร่วมกันในการแก้ปัญหา และปรับปรุงการเรียน
9. ส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอนเพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชั้นเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการ ซึ่งงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. พยายามลดกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อให้ครู ได้ทำการสอนได้เต็มที่

เสาวภา เชาวน์ชลากร (2525 : 24-2) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมส่วนกลาง สังกัดกรมมัธยมศึกษา โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง เกี่ยวกับงานนิเทศการศึกษาที่ควรจัดขึ้นภายในโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันและอยู่ในระดับเห็นด้วย และพบว่าปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน เนื่องมาจากการขาดเงินงบประมาณ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ ครูส่วนใหญ่ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศอย่างแท้จริง ตลอดจนไม่ศรัทธาในตัวผู้นิเทศภายใน

ชูจิต อาศับุญ (2528 : 28) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ใช้หลักสูตรแบบกว้าง ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา สรุปได้ว่างานที่หัวหน้าหมวดวิชามีการปฏิบัติน้อย ได้แก่ การสาธิตการสอน การจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาสาธิตการสอน การจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาสาธิตการสอน การจัดให้ครูมีโอกาสสังเกตการสอนในห้องเรียน

สมศรี ขำกนก (2513 : 125-12) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของหัวหน้าสายวิชาสังคมศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลและมัธยมศึกษาสายสามัญ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน สรุปได้ว่างานนิเทศที่หัวหน้าสายวิชาสังคมศึกษาส่วนมากตอบว่ายังไม่มี การทำได้แก่งานนิเทศการสอน โดยอ้างว่าไม่มีเวลาพอที่จะทำได้อย่างเต็มที่เพราะต้องสอนด้วยและงานนิเทศการสอนก็ทำได้ยากโดยเฉพาะกับครูที่สอนมานานแล้ว และจากผลการวิจัย ปรากฏว่าครูผู้สอนวิชาสังคมศึกษาเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสายวิชาสังคมศึกษาว่างานนิเทศการสอนควรเน้นวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิหรือศึกษานิเทศก์มาให้การอบรม หรือสาธิตการสอนแก่ครูในสายวิชาบ้าง ควรเปิดโอกาสให้ครูไปสังเกตการสอนจากโรงเรียนที่มีการจัดการสอนที่ถูกต้อง เช่น โรงเรียนสาธิตต่าง ๆ เพื่อครูจะได้นำมาปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น

2.2.3.2 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน

ง. การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก

ภิญโญ สาร (2523 : 413-414) ได้เสนอโครงการที่เอื้ออำนวยความสะดวกสบาย เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนมีประสิทธิภาพดังนี้

1. จัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์การทำงาน ให้ได้รับความสะดวกสบายและเหมาะสม

เอกสารกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความจำเป็นของหน่วยงานและบุคลากรเท่าที่โรงเรียนจะ
ไม่ว่าสามารถอำนวยความสะดวกให้ได้

2. จัดห้องสมุดวิชาการทำเป็นศูนย์วิชาการสำหรับครู ได้ค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มพูน

ประสบการณ์ และพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า

3. จัดหางานประมาณซ่อมแซมที่พักอาศัยและบ้านพักครูให้แก่ บุคลากรใน โรงเรียน
4. จัดสถานที่ ห้องน้ำ ห้องสุขา และสนามพักผ่อนหย่อนใจสำหรับครูเวลาว่าง

กฤษณี นำเพชร (2521 : 112-113) ได้ทำวิจัยเรื่อง วิธีปฏิบัติการจัดการนิเทศการศึกษา ภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษากระบวนการในการดำเนินงานนิเทศการศึกษา ในโรงเรียน ศึกษาโครงการและกิจกรรมที่ปฏิบัติจริงในโรงเรียน และศึกษาปัญหาอุปสรรคของการ จัดการนิเทศศึกษาภายในโรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. การปฏิบัติในด้านกระบวนการ ในการจัดนิเทศศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยสรุปผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย
2. การปฏิบัติในด้านโครงการต่าง ๆ โดยสรุปแล้วผู้บริหารและครู - อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยผู้บริหารเห็นว่าการปฏิบัติด้านนี้อยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ครู - อาจารย์เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด
3. การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการศึกษา โดยสรุปแล้ว ผู้บริหารและครู - อาจารย์ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ได้แก่ การปฏิบัติในด้านการนิเทศ การสอน ในด้านการส่งเสริมวิชาการแก่ครู กิจกรรมเสริมหลักสูตร การใช้สื่อทัศนูปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในห้องสมุด การประเมินผล การสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู-อาจารย์
4. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการนิเทศภายใน ผู้บริหารและครู - อาจารย์ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การนิเทศภายในมีปัญหาอุปสรรคในด้านการขาดแคลนวิทยากร และผู้เชี่ยวชาญทางการนิเทศ ขาดบุคคลที่จะรับผิดชอบในการดำเนินการโดยตรง ขาดงบประมาณ ขาดวัสดุอุปกรณ์ ขาดการวางแผนดำเนินงานนิเทศภายใน

ฉ. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์

Harris ได้ให้ความหมายของการจัดวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนว่า หมายถึง การตรวจสอบ การประเมินผล การคัดเลือกวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ว่ามีความปลอดภัย มีประโยชน์และมีประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

วัสดุอุปกรณ์ เป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนทุกแห่งจะต้องจัดให้มีไว้ เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาที่ผู้เรียนยังอยู่ในวัยเด็กเล็กเป็นส่วนใหญ่ ยังไม่สามารถเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรมได้ดีเท่าที่ควร จึงจำเป็นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนประกอบในชั้นเรียน เพื่อช่วยส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น อุปกรณ์การสอนจึงมีความสำคัญมาก จนไม่สามารถแยกออกจากหลักสูตรได้ ครูใหญ่ในฐานะผู้นำในทางการนำหลักสูตรมาปฏิบัติในโรงเรียนให้บังเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงอยู่ในฐานะผู้นำ ในการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนภายในโรงเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ส่วนหนึ่งของงานการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่ คือ

งานเกี่ยวกับการจัดวัสดุอุปกรณ์การสอนภายในโรงเรียน หรือเป็นผู้นำในด้านวัสดุอุปกรณ์การสอน (Audio Visual Director) ดัง Erickson ได้กำหนดบทบาทไว้ดังนี้ คือ

1. เป็นผู้บริหาร (As an executive) ครูใหญ่จะต้องเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดหา การใช้ การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนการมอบหมายหน้าที่การรับผิดชอบ

2. เป็นผู้นิเทศ (As a supervisor) ในฐานะที่ครูใหญ่เป็นนักการศึกษาจะต้องพยายามช่วยเหลือครูให้สามารถนำวัสดุอุปกรณ์การสอนมาใช้ประกอบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกระบวนการนิเทศการศึกษา

3. เป็นผู้รู้ในด้านอุปกรณ์การสอน (As audiovisual specialist) ครูใหญ่จะต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์การสอน เพื่อนำมาใช้ภายในโรงเรียนได้

4. เป็นช่างเทคนิค (As an equipment technician) ครูใหญ่จะต้องมีความรู้ และมีความสามารถพอสมควรเกี่ยวกับวิธีใช้และประสิทธิภาพของอุปกรณ์การสอนแต่ละชนิดแต่ไม่ จำเป็นต้องเป็นช่างทำหน้าที่แก้ไขบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์เสียเองทั้งหมดแต่มีความรู้ไว้เพื่อ เป็นแนวทางในการบริหารวัสดุอุปกรณ์การสอนภายในโรงเรียน

Erickson (1968 : 22-24) ได้เสนอหลักการจัดวัสดุอุปกรณ์การสอนดังนี้

1. การบริการอุปกรณ์การสอนที่ดี จะต้องอยู่ในความรับผิดชอบของผู้นำที่มีความรู้ความชำนาญและสามารถปฏิบัติ งานร่วมกับบุคลากรด้านหลักสูตรได้เป็นอย่างดีตลอดจนได้รับความสนับสนุนด้านงบประมาณกำลังคนและเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ

2. วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ได้สะดวกตรงตามความต้องการของครูผู้สอนซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้คณะครูได้มีส่วนในการคัดเลือกหรือจัดซื้อ

3. วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ครูผู้สอนจะต้องสามารถนำไปใช้ได้โดยง่ายนั่นคืออุปกรณ์จะต้องมีคุณภาพดีมีคนช่วยเหลือ ซึ่งทางโรงเรียนทำได้โดยตั้งศูนย์วัสดุอุปกรณ์เป็นส่วนกลาง มีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ด้านนี้ประจำอยู่ เพื่ออำนวยความสะดวกและตรวจสภาพวัสดุอุปกรณ์อยู่เสมอ

4. ควรจัดสรรอุปกรณ์ไว้หลายชนิด เพื่อสนองความต้องการของครูผู้บริหารโรงเรียน ควรประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอนตลอดจนกำหนดโครงการทดลองอุปกรณ์ใหม่ ๆ

5. โครงการจัดวัสดุอุปกรณ์การสอนของโรงเรียน ควรส่งเสริม และพัฒนาครูผู้สอนไปด้วยโดยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น โดยประสานงานกับผู้นำที่รับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อจัดประชุมสัมมนา จัดสาริต การใช้ อุปกรณ์การสอนให้แก่ครูผู้สอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ในการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ผู้ที่นำข้อมูให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Alva Leon Sibbit Jr. (1972 : 6033-A) แห่งมหาวิทยาลัยอินเดียนา สหรัฐอเมริกา ได้วิจัยเกี่ยวกับความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาของอาจารย์ใหญ่และครูโรงเรียนมัธยมชั้นสูงขนาดเล็ก ที่ได้รับการคัดเลือกของรัฐอินเดียนา เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ใหญ่และครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และพัฒนาอาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า

1. ขาดการสื่อสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระหว่างอาจารย์ใหญ่กับครู
2. มีการปฏิบัติงานนิเทศ 2-3 ข้อ ที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง
3. อาจารย์ใหญ่ไม่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการเร่งเร้าให้เกิดความเจริญในอาชีพครู และการปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน
4. โครงการนิเทศเน้นการพัฒนาหลักสูตร การร่วมมือกันในการคัดเลือกแบบเรียน
5. ต้องการให้มีการจัดโครงการนิเทศที่ดีเพื่อพัฒนาอาชีพ และปรับปรุงการสอน
6. ไม่เห็นด้วยกับการที่จะให้ครู ทำรายงานเรื่องการใช้อุปกรณ์การสอน เสนอศึกษานิเทศก์ เพราะครูไม่ใช่ผู้ได้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์

7. การปฏิบัติงานนิเทศควรต้องมีการวางแผนร่วมกันทุกฝ่าย

2.2.3.3 การปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ

ข. การปฐมนิเทศครูใหม่

การคัดเลือกครูที่ดีมาทำการสอนนับเป็นส่วนหนึ่งของกิจการบริหาร โรงเรียนของครูใหญ่หน้าที่ที่จำเป็นหลังจากการสอบคัดเลือกครูใหม่ คือ การจัดปฐมนิเทศเพื่อให้ครูใหม่มีความรู้ความสามารถและตั้งใจดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จไปด้วยดี

พนัส หันนาคินทร์ (2539 : 35) กล่าวถึงจุดประสงค์ของการปฐมนิเทศครูใหม่ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ครูใหม่รู้จักโรงเรียน อันหมายถึงคณะครูและนักเรียนตลอดจนสิ่งครบรอบโรงเรียนดีขึ้นและเร็วขึ้น
2. เพื่อให้ครูใหม่เกิดความรู้สึกมั่นคง และปลอดภัยในความเป็นอยู่ในโรงเรียน และสิ่งคมนั้น ๆ
3. เพื่อเข้าใจปรัชญา จุดประสงค์ ระเบียบ ประเพณี งานประจำ ตลอดจนวิธีการต่าง ๆ ในการทำงานในโรงเรียน
4. เพื่อให้ครูใหม่รู้จักแหล่งวิชาการในท้องถิ่นนั้น ๆ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการสอนได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Wiles (1977 : 214-217) ได้เสนอแนะการจัดกิจกรรมในการปฐมนิเทศครูใหม่ดังนี้

1. แสดงให้ครูใหม่ทราบว่า เขาเป็นที่ต้องการของโรงเรียน โดยการแนะนำให้รู้จักครูทุกคนในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูเก่า ครูใหม่ พูดคุยซักถามซึ่งกันและกันอย่างเป็นกันเองจะสร้างความคุ้นเคยได้รวดเร็วขึ้น

2. ผู้บริหารโรงเรียนต้องแจ้งให้ครูใหม่ทราบถึงงานในหน้าที่ และวิธีปฏิบัติ ให้ครูใหม่ทราบรวมทั้งคอยแนะนำช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวด้วย

3. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระตุ้นให้ครูใหม่รู้สึกว่าคุณเองนั้นมีความสามารถพอเพียง โดยยกตัวอย่างความสำเร็จของครูใหม่รุ่นก่อน ๆ และควรให้รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ รับผิดชอบและแนวทางปฏิบัติงานแก่ครูใหม่ เพื่อให้ทราบเป้าหมายและทิศทางในการทำงานและเกิดความรู้สึกมั่นใจขึ้น

4. ให้ครูใหม่เข้าใจประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ผลสำเร็จในอดีต โครงการของโรงเรียนที่กำลังปฏิบัติอยู่เพื่อกระตุ้นให้ครูใหม่มีความพึงพอใจในการที่จะได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานควรแนะนำให้ครูใหม่รู้จักครูเก่าที่มีชื่อเสียงหรือมีความคิดด้านต่าง ๆ เพื่อเขาจะได้ภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับผู้มีความสามารถ

5. ควรนำครูใหม่ไปทำความรู้จักกับประชาชนในชุมชน ที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยเฉพาะผู้อุปการะโรงเรียนความใกล้ชิดกับชุมชนนอกจากจะช่วยให้ครูใหม่เกิดความอบอุ่นใจแล้วยังเป็นการช่วยให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จมากขึ้นด้วย

ข. การจัดอบรมครูประจำการ

ภิญโญ สาร (2534 : 3) ได้ให้ความหมายของการอบรมครูประจำการว่า หมายถึง การให้การศึกษาแก่บุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งอยู่ โดยไม่ก่อให้เกิดการเสียหายแก่หน่วยงานในขณะที่บุคคลนั้นกำลังรับการอบรม หน่วยงานอาจจัดขึ้นเองเป็นทางการ หรือเชิญผู้ชำนาญมาฝึกให้อย่างไม่เป็นทางการ โดยบุคลากรยังคงปฏิบัติงานต่อไปตามปกติด้วย หรือหน่วยงานอาจขอให้หน่วยงานอื่นรับหน้าที่ฝึกอบรมแทนก็ได้ ความจำเป็นอีกประการหนึ่งของผู้ดำรงอาชีพครู คือ ต้องติดตามความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ เพื่อจะได้นำความรู้ใหม่ ๆ มาสอนนักเรียน ดังนั้น ไม่ว่าครูใหม่หรือครูเก่าทุกคนควรจะได้รับ การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานทั้งสิ้น ครูที่ไม่ได้รับการอบรมจะเกิดความล้าหลังการเรียนการสอนจะไม่ดีขึ้น ผลเสียก็จะตกอยู่กับนักเรียน

งานเกี่ยวกับจัดอบรมครูประจำการของแต่ละโรงเรียนนั้น เป็นหน้าที่ของครูใหญ่ที่จะต้องรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของตน

Stoops and Johnson ได้เน้นความสำคัญของครูใหญ่ในการอบรมครูประจำการไว้มากเช่นกัน โดยกล่าวว่า เนื่องจากกรอบรมครูประจำการเป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ครูใหญ่จะต้องมีทักษะในการบริหารและการนิเทศการศึกษาเป็นอย่างดี ครูใหญ่จะต้องสร้างสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนที่กระตุ้นให้ครูมีความสนใจที่จะเข้ารับการอบรม โดยครูใหญ่จะต้อง

1. รู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในชั้นเรียน โดยเฉพาะการสอนของครู
2. รู้เกี่ยวกับการเรียนของเด็ก
3. กระตุ้นให้ครูมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม
4. ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
5. อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของกลุ่ม
6. สร้างบรรยากาศแห่งความเจริญก้าวหน้า

Harris and Besset ได้ชี้ให้เห็นข้อบกพร่องของการจัดอบรมครูประจำการในสมัยปัจจุบันไว้ดังนี้

1. มีระเบียบแบบแผนตามแบบราชการมากเกินไป ประกอบด้วย กฎเกณฑ์ที่เคร่งครัด เพื่อสนองความต้องการของทางราชการจนมองข้ามความสนใจและความต้องการของครู
2. ไม่ยอมรับความสามารถของครูเท่าที่ควรและไม่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการของโครงการสอน
3. มักมีลักษณะเป็นแบบรวมอำนาจ (Centralized) ขาดการวางแผนที่ดีเป็นอย่างมาก
4. มีลักษณะที่จะทำให้ครูเข้าใจว่า ตนมีส่วนบกพร่องจึงต้องมาอบรมและต้องยอมรับปฏิบัติตามข้อเสนอนี้ต่าง ๆ ทำให้ครูเกิดทัศนคติไม่ดีต่อการอบรม ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่พัฒนาความคิดสร้างสรรค์เท่าที่ควร

แนวคิดดังกล่าวอาจเป็นเครื่องชี้ให้เห็นข้อบกพร่องของการจัดอบรมครูประจำการ โดยหน่วยงานนอกโรงเรียน ซึ่งครูใหญ่ควรได้ตระหนัก เพราะโดยทั่วไปแล้วมักเป็นที่เข้าใจกันอยู่เสมอว่า ถ้ากล่าวถึงการจัดอบรมครูประจำการแล้วนั้น หมายถึง การจัดอบรมอย่างมีพิธีการ (Formal) ที่จัดโดยหน่วยเหนือของสถาบันเหล่านั้น ซึ่งเป็นกระบวนการที่อยู่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของครูใหญ่

พนัส หันนาสินทร์ (2533 : 60-69) ได้เสนอกิจกรรม ในการจัดอบรมครูประจำการไว้ 2 ประเภท คือ

1. กิจกรรมที่ครูทำได้ตามลำพัง ได้แก่
 - (1) การอ่านหรือการฟัง
 - (2) การค้นคว้าหรือศึกษาด้านวิชาชีพ
 - (3) การทดลองวิจัย
 - (4) การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ
 - (5) การไปสังเกตการสอนในโรงเรียนอื่น
 - (6) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน
 - (7) การมีส่วนร่วมในการบริการงานของโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานวิจัยเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีปัญหาด้านลิขสิทธิ์และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (8) การลาศึกษาต่อ
- (9) การประเมินผลตนเอง

2. กิจกรรมที่จัดทำเป็นหมู่คณะ ได้แก่

- (1) การประชุมคณะครู
- (2) การพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาทางปฏิบัติ
- (3) การปรึกษางานก่อนเปิดเรียน
- (4) การจัดครูในรูปกรรมการต่าง ๆ
- (5) การแจกข่าวสารของโรงเรียน

2.2.3.4 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ

ญ. การสร้างความสัมพันธ์แก่ชุมชน

โรงเรียนเป็นระบบย่อย (Subsystem) ระบบหนึ่งของสังคมซึ่งเกิดขึ้นตามความต้องการและความจำเป็นของสังคม การที่จะจัดโรงเรียนให้เป็นองค์การหนึ่งของสังคมได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายกลุ่มที่มีความรับผิดชอบมีความตั้งใจ และมีวัตถุประสงค์ร่วมกับการดำเนินการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของ ผู้บริหารการศึกษาโดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษา เพราะเป็นโรงเรียนที่อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัวนักเรียนมากกว่าโรงเรียนชนิดอื่น ทั้งยังมีจำนวนมากกระจายอยู่ทั่วไป ผู้เรียนยังอยู่ในวัยเด็กอายุน้อย และส่วนใหญ่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ดีเท่าที่ควร ทำให้ผู้ปกครองมีความห่วงใยบุตรหลานของตนมากกว่าการศึกษาระดับอื่นและมีความสนใจในกิจการของโรงเรียนประถมศึกษา มากตามไปด้วย

กัญญา สาร (2536 : 15) กล่าวว่า ในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ครูใหญ่ควรได้ระลึกถึง จุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อเสนอรายงานให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับกิจการและข่าวสารของโรงเรียน
2. เพื่อรับทราบข่าวสารการเคลื่อนไหวจากภายนอก เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน
3. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชน มีความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษา และเกิดความรู้สึกรักว่าเป็นหน้าที่ของประชาชนที่ต้องสนใจต่อการศึกษา
4. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมดูแล และจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมชุมชนให้เข้ามามีบทบาท ในการวางแผนเป้าหมายของการศึกษา และการพัฒนาการเรียน

การสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ

5. สร้างความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระหว่างโรงเรียน บ้าน ชุมชน หรือท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ให้เกิดขึ้น โดยมีโรงเรียนเป็นศูนย์กลางชุมชน ศูนย์การศึกษาและวัฒนธรรม

6. เสนอความรู้ทางด้านความก้าวหน้า และความร่วมมือระหว่างโรงเรียน กับสถาบันอื่น ๆ ในสังคม

7. เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียนจากชุมชน

8. เพื่อแก้ไขข้อขัดข้อง และสิ่งที่ประชาชนเข้าใจโรงเรียนผิด ๆ และจะช่วยทำให้ประชาชนมองโรงเรียนในแง่ดี ด้วยความเชื่อถือและนิยมนกย่อง

หลักการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มีดังนี้

1. จะต้องดำเนินกิจการภายในโรงเรียนให้ได้ผลดี เป็นสิ่งจำเป็นที่ครูใหญ่จะต้องบริหารงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ก่อนที่จะชักชวนให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน

2. จะต้องรู้จักชุมชนอย่างดี ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกคน โดยเฉพาะครูใหญ่จะต้องเข้าใจสภาพสิ่งแวดล้อมของนักเรียนที่ตนกำลังสอนเข้าใจเกี่ยวกับสภาพของชุมชนในด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม ความเชื่อของผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษา ทั้งนี้เพื่อโรงเรียนจะได้จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการดำเนินชีวิตของนักเรียน ครูใหญ่ควรจัดให้มีการสำรวจชุมชน (Community survey) ในลักษณะการเยี่ยมบ้านประชาชน เพื่อสร้างความคุ้นเคยกับผู้ปกครองและยังเป็นการศึกษาสภาพที่แท้จริงของเด็กได้อีกด้วย ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก

3. จัดบริการให้แก่ชุมชน ครูใหญ่ควรจัดโรงเรียนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชนทั่วไป นอกเหนือจากเวลาเรียน เช่น ให้ยืมสถานที่และอุปกรณ์เพื่อการจัดงาน หรือเพื่อการอพยพหนีภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ ฯลฯ บริการด้านวิชาการก็เป็นบริการอีกด้านหนึ่งที่โรงเรียนควรจัดให้แก่ชุมชน เพื่อให้ชาวบ้านได้มีความรู้ความคิดทันต่อเหตุการณ์ และจะได้นำวิทยาการใหม่มาใช้ให้เป็นประโยชน์เท่าที่โรงเรียนสามารถทำได้ เช่น การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ การเปิดสอนวิชาชีพที่ใช้เวลาเรียนระยะสั้น ๆ เป็นต้น

4. ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ทรัพยากรในท้องถิ่นที่สามารถจะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนนั้นมีทั้งที่เป็นวัตถุ สิ่งของ สถานที่เรียน ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการให้เกียรติกับผู้รับเชิญ และจะช่วยให้ผู้ที่ได้รับเชิญมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนโดยรวม

5. อำนวยความสะดวกระบบสื่อสารระหว่างบ้าน และโรงเรียน จำเป็นที่โรงเรียนจะมีบุคลากร ตลอดจนสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนได้ โดยเฉพาะการเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรภายในโรงเรียนใช้ต้องเผยแพร่ข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ให้ชุมชนทราบถึงกิจการภายในโรงเรียนและความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาโดยทั่วไป ในขณะเดียวกันก็จะต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนได้สนองตอบ

หรือแสดงความคิดเห็นต่อข่าวสารต่าง ๆ มาให้โรงเรียนทราบบ้าง มิใช่โรงเรียนเป็นฝ่ายโฆษณาฝ่ายเดียวจะต้องเป็นกระบวนการสื่อสารทาง (Two-ways process) โดยเปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ส่วนช่องทางสื่อสาร (Channel) โรงเรียนสามารถใช้ได้หลายทาง เช่น วัสดุสิ่งพิมพ์ สถานีวิทยุโทรทัศน์ บุคลากรภายในโรงเรียน และที่สำคัญที่สุด คือนักเรียน

6. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าเยี่ยมชมกิจการของโรงเรียน โรงเรียนควรมีช่วงเวลาหนึ่งที่เชิญชวนให้ผู้ปกครองนักเรียน และประชาชนอื่น ๆ ได้เข้ามาชมกิจการของโรงเรียนในโอกาสที่โรงเรียนจัดงานประจำปี การแสดงนิทรรศการ หรือการแข่งขันกีฬา เป็นต้น ครูใหญ่ควรส่งเสริมให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

7. ป้องกันปัญหาบางประการอันอาจจะเกิดขึ้น ซึ่งมีผลกระทบกระเทือนความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นหน้าที่ของครูใหญ่ที่จะต้องหาทางป้องกัน เพื่อขจัดปัญหาต่าง ๆ เสียแต่เริ่มแรก

พนัส หันนาคินทร์ (2523 : 239-241) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการประชาสัมพันธ์โรงเรียนไว้ ดังนี้

1. แลกเปลี่ยนข่าวสารต่าง ๆ ที่ผู้ปกครองนักเรียนต้องการทราบ
2. ขจัดความเห็นที่ขัดแย้งระหว่างชุมชนกับโรงเรียน แก้ไขความเข้าใจผิดต่าง ๆ ที่ผู้ปกครองมีต่อการเรียนการสอน
3. ป้องกันการวิพากษ์วิจารณ์อย่างไม่เป็นธรรมต่อบุคลากรในโรงเรียน
4. สนับสนุนให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการศึกษาและมองเห็นแนวทางที่จะศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพ
5. เพิ่มความเชื่อมั่นที่ผู้ปกครองมีต่อ โรงเรียน

2.2.3.5 การประเมินผลการสอน

สังค์ อุทรานันท์ (2522 : 99-100) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการสอนว่าเป็นการตรวจสอบผลผลิตว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงใด โดยการประเมินจากการทำกิจกรรมจากการทดสอบความรู้หลังการสอนหรือจากการสรุปความเข้าใจของผู้เรียน ซึ่งควรประเมินผลจากงานหลาย ๆ อย่างประกอบกัน ควรจะประเมินว่าผู้เรียนได้เรียนรู้โดยมีความเข้าใจ มีทักษะและมีเจตคติในเรื่องที่ได้เรียนมาแล้วเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้เพียงใด ซึ่งจะ เป็นข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงแก้ไขในการเรียนการสอนครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น เพราะทำให้ทราบพื้นฐานของผู้เรียนสำหรับเตรียมการสอนในครั้งต่อไป ไปอีกด้วย

อีกสาเหตุหนึ่งของการประเมินผล การประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการตัดสินใจใช้ไม่ว่ากรณีใดๆ ที่ กายานา คุณารักษ์ กล่าวไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการตัดสินใจใช้ ตีราคา หรือสรุปผลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมหรือคุณค่าของคุณลักษณะ พฤติกรรมและสิ่งของ ว่าดีเพียงใด โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การประเมินผลมีองค์ประกอบ 3 อย่างคือ

1. ผลที่ได้จากการวัดที่จะทำให้ทราบสภาพของความจริงว่ามีปริมาณเท่าไร มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อให้ได้ข้อมูลในการพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์

2. เกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. การตัดสินใจหรือสรุปผล

ชะลอ จันทรกุล ได้เสนอหลักการประเมินผลและวิธีประเมินผลไว้ดังนี้ หลักการประเมินผล 5 ประการคือ

1. การประเมินผลที่ดีจะต้องเป็นแนวทางสำหรับกำหนดหลักสูตรและการสอน

2. การประเมินผลที่ดี จะต้องประเมินทั้งการเรียน การสอน และกระบวนการเรียนการสอนทั้งหมด

3. การประเมินผลที่ดีจะต้องเกิดจากความร่วมมือ ของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

4. การประเมินผล นอกจากจะตัดสินว่าอะไรดีหรือไม่ดี แล้วควรมีจุดมุ่งหมาย เพื่อปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นดังนั้นการประเมินผลจะต้องเป็นแนวทางในการดำเนินงานขั้นต่อไปด้วย

5. การประเมินผลหลักสูตรและการสอนในโรงเรียน จะต้องคำนึงถึงผู้สอนและผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

วิธีการประเมินผล

1. จัดทำคู่มือฟังความคิดเห็น โดยให้ครูและนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นของตน เพื่อครูใหญ่จะได้เข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน รวมทั้งความต้องการของบุคคลเหล่านั้นที่จะให้โรงเรียนจัดทำอะไรบ้าง

2. จัดให้มีการอภิปรายปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนเพราะถ้าฟังครูใหญ่คนเดียวไม่สามารถเข้าใจปัญหาหรือมองเห็นปัญหาของโรงเรียนได้ทุกแง่มุม การให้มีการอภิปรายในเรื่องเหล่านี้จะทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจปัญหาของโรงเรียนได้ดีและจะได้ช่วยกันแก้ปัญหาและหาทางปรับปรุงโรงเรียนให้ดีขึ้น

3. จัดให้มีการเยี่ยมชมโรงเรียนในกลุ่มหรือโรงเรียนอื่น ๆ การไปเยี่ยมชมโรงเรียนอื่นทำให้ครูได้มีโอกาสศึกษาปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับคณะครูในโรงเรียนที่ไปเยี่ยมชม ได้เปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างกันและกันรวมทั้งสามารถนำสิ่งดี ๆ ที่ได้พบเห็นมาปรับปรุงงานของตนได้

4. ครูใหญ่ช่วยครูในโรงเรียน ได้ประเมินผลงานของตนเอง ทั้งในด้านการสอนและการเรียนของเด็ก ซึ่งอาจจะทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกตการเรียนของเด็ก การใช้แบบสอบถาม ไม่ว่าจะวิธีใด ๆ ก็ตาม อีกหนึ่งห้ามมิให้ครูแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ความคิดเห็น การสัมภาษณ์และอื่น ๆ

5. จัดทำรายงานประจำปี การจัดทำรายงานประจำปีจะเป็นการรวบรวม ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ความก้าวหน้าของโรงเรียนในรายงานประจำปีจะประกอบด้วยสถิติต่าง ๆ เช่น

จำนวนครู จำนวนนักเรียน ผลการสอบไล่ โครงการต่าง ๆ ตลอดจนผลงานของหมวดวิชาหรือของฝ่ายต่าง ๆ

จากนักการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่างานการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมีมากมายหลายประการ ซึ่งผู้นิเทศภายในโรงเรียนสามารถจะนำไปปฏิบัติได้ อย่างไรก็ตามงานทุกงานก็มุ่งที่จะช่วยพัฒนาครูให้สามารถดำเนินการเรียนการสอนไปได้ด้วยดี เป้าหมายหลัก คือ การทำให้คุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุดจากแนวคิดนักการศึกษาข้างต้น พอสรุปได้ว่า งานการนิเทศการศึกษาประกอบด้วย ด้านหลักสูตร ด้านเทคนิคการสอน ด้านการจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวก และสื่อการสอน การพัฒนาบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ เครื่องจักร และเครื่องมือ การสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการและด้านการประเมินผล การสอน

ผู้นิเทศการศึกษาและบทบาทหน้าที่

การนิเทศการศึกษามีจุดหมายหลัก คือ มุ่งพัฒนาครูให้ทราบวิธีการปรับปรุง พัฒนา การสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังผู้นิเทศการศึกษา จึงถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและจำเป็นยิ่งในการนิเทศ ดังที่นักการศึกษาหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้

อาคม จันทสุนทร (2526 : 3-4) ได้กล่าวถึงผู้นิเทศการศึกษาประกอบด้วยบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษา ทุกชั้นทุกระดับ
2. ศึกษานิเทศก์ เป็นผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาโดยตรง
3. ผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ จะมาในลักษณะแนะนำให้ความรู้ ข้อคิด หรือแนวทางปฏิบัติในเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
4. หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียน จะเป็นผู้นิเทศการปฏิบัติงานของครูในฝ่ายหรือในหมวดวิชานั้น ๆ

จาร์ส นองมาก (2524 : 12-14) กล่าวว่าผู้ที่สามารถทำการนิเทศการศึกษาได้ก็คือ

1. ผู้บริหารโรงเรียน
2. หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าสาย หรือหัวหน้าอาคาร
3. ผู้ปฏิบัติการสอนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน
4. ผู้เชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญเฉพาะเรื่อง

ยง วัชชวัลลภ (2524 : 42) ได้กล่าวสนับสนุนเรื่องผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อการ

นิเทศภายใน คือ ครูใหญ่จะต้องรับผิดชอบงานวิชาการของโรงเรียนด้วย ครูใหญ่จึงต้องมีบทบาทในการกำกับการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนงานนี้คืองานในหน้าที่โดยตรงจะโอนให้เป็นภาระหน้าที่ของศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารระดับสูงต่อไปไม่ได้ว่าไปแล้วบุคคลดังกล่าวนี้มีความสำคัญในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนน้อยกว่าครูใหญ่

ธนุ แสวงศักดิ์ (2515 : 10-20) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานนิเทศของหัวหน้าหมวดวิชาหรือแผนกวิชา สรุปได้ดังนี้

1. การเตรียมการสอนก่อนเปิดภาคเรียน ร่วมจัดตารางสอน กำหนดชั้นเรียน ประชุมครูในแผนกวิชา
2. นิเทศการสอนแก่ครูในแผนกวิชา และพาครูไปสังเกตการสอน
3. จัดวัสดุและอุปกรณ์การสอน ส่งเสริมให้ครูสร้างอุปกรณ์การสอน ให้ความสะดวกแก่ครูในการใช้อุปกรณ์การสอน
4. ประสานงานกับหัวหน้าหมวดวิชาอื่น ๆ เพื่อความช่วยเหลือด้านวิชาการ
5. ส่งเสริมให้ครูในสายวิชาไปศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรม
6. ส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการเรียนการสอน

สุจริต เพียรชอบ (2514 : 19-27) ได้เสนองานนิเทศการศึกษาที่ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการควรทำ มีรายละเอียดดังนี้

1. การช่วยเหลือครูทางด้านวิชาการและด้านบริหาร ได้แก่
 - 1.1 ปฐมนิเทศครูใหม่
 - 1.2 จัดประชุมครูก่อนเปิดภาคเรียน
 - 1.3 การสังเกตการสอนในชั้น
 - 1.4 การเยี่ยมชั้นเรียนอื่น ๆ
 - 1.5 การสาธิตการสอน
 - 1.6 การให้คำปรึกษาหารือเป็นรายบุคคลหรือรายหมู่
 - 1.7 การจัดประชุมปฏิบัติการ
 - 1.8 การอบรมครู
 - 1.9 การสัมมนา
 - 1.10 การจัดหนังสือที่มีคุณค่าทางวิชาการ
 - 1.11 การปรับปรุงห้องสมุด ให้ทันสมัยและแนะนำครูให้ใช้ห้องสมุด
 - 1.12 แนะนำให้ครูเข้าเป็นสมาชิกของสมาคม ทางวิชาการต่าง ๆ
 - 1.13 จัดบริการโสตทัศนศึกษา ให้แก่ครูเป็นอย่างดี และสนับสนุนให้ครูใช้อุปกรณ์เหล่านั้น
 - 1.14 สนับสนุนให้ครูไปเรียนต่อเพิ่มเติม

2. การช่วยเหลือครูในด้านปัญหาส่วนตัว ได้แก่การดูแลทุกข์สุขของครูในการปกครองเป็นกันเองและมีมนุษยสัมพันธ์ จนกระทั่งครูสามารถปรับทุกข์ด้วยทั้งด้านส่วนตัวและปัญหาในการทำงาน ตลอดจนเข้ากับเพื่อนร่วมงาน

3. การสร้างขวัญของคณะครูในโรงเรียน ได้แก่

- 3.1 ช่วยให้ครูในโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับวิชาการ ทำงานบริหารและดำเนินการสอนอย่างเพียงพอ
 - 3.2 จัดสภาพการทำงานได้ดี
 - 3.3 ช่วยให้ครูมีความอบอุ่น สามารถดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข
 - 3.4 เป็นที่ปรึกษาที่ดีของครูได้ทุกโอกาส
 - 3.5 สร้างลักษณะเป็นผู้นำให้กับครู
 - 3.6 พยายามให้ครูรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเป็นที่นิยมยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยทั่วไป
 - 3.7 ครูใหญ่ควรเป็นผู้มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของครู
 - 3.8 ช่วยให้ครูมีความสำเร็จในการทำงาน มีความเจริญงอกงาม
 - 3.9 ช่วยให้ครูได้มีความรู้สึกนับถือตนเองไม่รู้สึกว่า ได้รับการหลู่เกียรติหรือเหยียดหยาม หรือรู้สึกด้อย
 - 3.10 ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย
 - 3.11 การดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนควรเป็นแบบประชาธิปไตย
 - 3.12 ครูใหญ่ควรมีความยุติธรรมแก่ครูทุกคน
4. การประชุมประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ซึ่งอาจทำได้ดังนี้
- 4.1 จัดผู้รับความคิดเห็นของครูภายในโรงเรียน
 - 4.2 จัดให้มีการอภิปรายปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน
 - 4.3 จัดให้มีผู้รับความคิดเห็นของนักเรียน
 - 4.4 จัดให้มีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 4.5 ช่วยให้ครูประเมินผลการสอนของตนเอง
 - 4.6 ช่วยให้ครูรู้จักประเมินผลการเรียนและความก้าวหน้า

จากแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นิเทศและผู้นิเทศภายใน พอประมวลได้ว่าผู้นิเทศ คือ บุคคลใดก็ตามที่มีหน้าที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพการเรียนการสอน โดยการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้ความร่วมมือมากกว่าแนะนำหรือสั่งการอย่างเดียว สำหรับผู้นิเทศภายในก็คือบุคลากรที่อยู่ภายในสถานศึกษา เช่น ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชาต่าง ๆ รวมไปถึงครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่สถานศึกษา ได้คัดเลือกหรือแต่งตั้งเพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ดีขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 3.1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.2.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
 - 3.2.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4. การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับงานนิเทศการสอนภายในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 ซึ่งประกอบด้วยวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี วิทยาลัยเทคนิคโยธธ วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม และวิทยาลัยเทคนิคนครพนม โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2541 ซึ่งมี สถานศึกษา 6 สถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 675 คน เป็นผู้บริหาร 48 คน เป็นครู 627 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 กลุ่มผู้บริหาร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 48 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ทั้ง 48 คน

2.2 ครูมีจำนวน 627 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางขอ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 242 คน เก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) แล้ว เทียบบัญญัติไตรยางค์กับจำนวนประชากรแต่ละสถานศึกษา ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ	สถานศึกษา	จำนวน ประชากร	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
			ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1	วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี	117	8	109	8	42
2	วิทยาลัยเทคนิคยโสธร	130	8	122	8	47
3	วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด	94	8	86	8	33
4	วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์	118	8	110	8	42
5	วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม	111	8	103	8	40
6	วิทยาลัยเทคนิคนครพนม	105	8	97	8	38
รวม		675	48	627	48	242

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3. วิธีสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับ ทฤษฎี หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ การศึกษาจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นตัวกำหนดขอบเขต และ โครงสร้างของ แบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) เป็นคำถามที่ มุ่งถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหาร และครู ในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 จำนวน 5 ด้าน คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน จำนวน 14 ข้อ
2. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และวัสดุอุปกรณ์ การสอน จำนวน 9 ข้อ
3. การปฏิรูมนิเทศครูใหม่และอบรมครูประจำการ จำนวน 13 ข้อ
4. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ จำนวน 10 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเผยแพร่และอ้างถึงถึงแม้จะออกเอกสารต่อครั้งที่นำออกไปใช้

5. การประเมินผลการสอน จำนวน 7 ข้อ

จำนวนทั้งหมด 54 ข้อ โดยกำหนดน้ำหนักของแบบสอบถามประมาณค่าเป็น 5 ระดับ
ดังนี้

- 5 หมายถึง ต้องการการนิเทศภายในมากที่สุด
- 4 หมายถึง ต้องการการนิเทศภายในมาก
- 3 หมายถึง ต้องการการนิเทศภายใน
- 2 หมายถึง ไม่ต้องการการนิเทศภายใน
- 1 หมายถึง ไม่ต้องการการนิเทศมากที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ
แนะนำและปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษารวม 5 คน ดังรายนามต่อไปนี้

1. ว่าที่ร้อยตรีชิตวีร์ บุณนาค ผู้เชี่ยวชาญกรมอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ
2. นายเจริญ ไชยสมคุณ วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร จังหวัดสกลนคร
3. ดร.ชาญนิวัฒน์ ตรีศรี วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม จังหวัด
นครพนม
4. นายเทพนม ทามนตรี วิทยาลัยการอาชีพนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัด
นครพนม
5. นายประยูร เทพพิทักษ์ศักดิ์ วิทยาลัยเทคนิคนครพนม จังหวัดนครพนม

5. นำแบบทดสอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะแล้วปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยา
นิพนธ์ และผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมเมื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้
ต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดที่แล้ว เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความ
เชื่อถือ (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try - Out) กับกลุ่มบุคคลที่
ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากวิทยาลัยเทคนิคนครพนม เขตการศึกษา 10 ส่วนผู้บริหาร
จากวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร เขตการศึกษา 9 จำนวน 8 คน

2. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Cronbach ที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์อัลฟา (α) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.90 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลต่อไป

3.4. วิธีรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. บัณฑิตที่เสนอขออนุญาตให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามถึงกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดังที่ได้กำหนดไว้

2. นำหนังสือเสนอต่อกรมอาชีวศึกษา เมื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วมาเสนอต่อกองวิทยาลัยเทคนิคเพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 ที่ได้กำหนดไว้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3. การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้นำส่งด้วยตนเอง

4. การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เดินทางไปรวบรวมด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ ถ้ายังไม่ได้รับแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะกลับมารับแบบสอบถามอีกใน 1 สัปดาห์

5. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด 290 ชุด ได้รับคืน 290 ชุด เป็นฉบับที่สมบูรณ์ 282 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.24

3.5. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่และร้อยละ

2. ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ของผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยทำเป็นรายข้อ รายด้าน เกณฑ์การพิจารณา ขอบเขตของคะแนนเฉลี่ยเพื่อใช้ในการแปลผลความหมายของข้อมูล กำหนดไว้ดังนี้

4.50 - 5.00 มีความต้องการการนิเทศภายในมากที่สุด

3.50 - 4.49 มีความต้องการการนิเทศภายในมาก

2.50 - 3.49 มีความต้องการการนิเทศภายใน

1.50 - 2.49 มีความไม่ต้องการการนิเทศภายใน

1.00 - 1.49 มีความไม่ต้องการการนิเทศภายในมากที่สุด

4. เปรียบเทียบระดับความต้องการการนิเทศภายใน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธี F – test และทดสอบรายคู่โดยวิธี Scheffé



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ ผู้วิจัยจะขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ จากผู้บริหารและครู
วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็น
สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ความต้องการการนิเทศภายใน

- 4.1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน
- 4.1.2 ด้านการจัดตั้งอำนวยการความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน
- 4.1.3 ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ
- 4.1.4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ
- 4.1.5 ด้านประเมินผลการสอน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความต้องการการนิเทศภายใน จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน 3 กลุ่มประสบการณ์ คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารและครูชำนาญการ ประสพการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 10 ปีขึ้นไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้อำนวยการ	6	2.1
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	6	2.1
หัวหน้างานหลักสูตร	6	2.1
หัวหน้าคณะ	29	10.3
ครูผู้ปฏิบัติการสอน	235	83.3
รวม	282	100

จากตาราง 4.1 แสดงให้เห็นว่าครูผู้ปฏิบัติการสอนตอบแบบสอบถามมากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 83.3 รองลงมาตามลำดับคือ หัวหน้าคณะคิดเป็นร้อยละ 29 ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ และหัวหน้างานหลักสูตรและการสอน มีจำนวนเท่ากันคือร้อยละ 2.1

ตารางที่ 4.2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	77	27.3
5-10 ปี	82	29.1
10 ปีขึ้นไป	123	43.6
รวม	282	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาตามลำดับคือ กลุ่มประสบการณ์การทำงาน

5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.1 ที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือกลุ่มประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 27.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ความต้องการการนิเทศภายใน

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการการนิเทศภายใน และลำดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน

ข้อ ที่	งานนิเทศภายใน	N = 282		ระดับความ ต้องการ	ลำดับ ที่
		X	S.D.		
1	การประชุมปฏิบัติการทำแผนการสอนก่อนเปิดภาคเรียน	4.05	0.74	มาก	5
2	การจัดหาเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรให้ครูได้ศึกษา	4.30	0.65	มาก	1
3	การแนะนำให้ครูรู้จักทำจุดประสงค์การเรียนรู้	4.05	0.66	มาก	4
4	การส่งเสริมให้ครูมีความรู้และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับหลักสูตร	4.07	0.68	มาก	3
5	การจัดทำคู่มือครูเพื่อให้ครูนำไปใช้กับวิชาที่สอน	4.28	0.74	มาก	2
6	การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในสถานศึกษา	3.95	0.73	มาก	8
7	การวิเคราะห์แบบเรียนที่ใช้ในสถานศึกษา	3.93	0.71	มาก	9
8	การร่วมกันทำแผนการสอนกับคณะครู	3.95	0.71	มาก	7
9	การเตรียมงานการสอนก่อนเปิดภาคเรียน	4.03	0.76	มาก	6
10	การแนะนำการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์การสอนที่เหมาะสม	3.92	0.74	มาก	10
11	การจัดให้ครูไปเยี่ยมและสังเกตการสอนในห้องเรียน	3.70	0.87	มาก	14
12	การร่วมมือในการแก้ปัญหาและปรับปรุงวิธีการสอน	3.89	0.71	มาก	11
13	การจัดอภิปรายย่อยที่เกี่ยวกับการแก้ปัญหการสอน	3.78	0.70	มาก	13
14	การให้ผู้บริหารร่วมจัดระบบการสอน	3.88	0.83	มาก	12
	เฉลี่ยรวม	3.98	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม ความต้องการการนิเทศภายในของผู้บริหารและครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน อยู่ในระดับมาก (3.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือข้อที่ 2 การจัดหาเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรให้ครูได้ศึกษา (4.30) ข้อที่ 5 การจัดทำคู่มือครูเพื่อให้ครูนำไปใช้กับวิชาที่สอน (4.28) ข้อ 4 การส่งเสริมให้ครูมีความรู้และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับหลักสูตร (4.07)

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสามลำดับสุดท้ายคือ ข้อที่ 11 การจัดให้ครูไปเยี่ยมและสังเกตการสอนในห้องเรียน (3.70) ข้อ 13 การจัดอภิปรายย่อยเกี่ยวกับการแก้ปัญหการสอน ข้อ 14 การเอกศให้ผู้บริหารร่วมจัดระบบการสอน (3.88) งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ การนิเทศภายใน และลำดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน

ข้อ ที่	งานนิเทศภายใน	N = 282		ระดับความ ต้องการ	ลำดับ ที่
		X	S.D.		
1	การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บริการแก่ครู	4.17	0.68	มาก	7
2	การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับครู	4.28	0.69	มาก	4
3	การจัดสภาพห้องเรียน โรงฝึกงานให้พร้อมที่จะสอนวิชาต่าง ๆ	4.38	0.70	มาก	2
4	การจัดให้มีระบบการสื่อสารภายในสถานศึกษา	4.20	0.68	มาก	6
5	การจัดให้มีศูนย์นวัตกรรมทางการศึกษาขึ้นในสถานศึกษา	4.04	0.73	มาก	9
6	การส่งเสริมให้ครูผลิตอุปกรณ์การสอนขึ้นใช้เอง	4.01	0.73	มาก	8
7	การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นตามความต้องการของครู	4.27	0.71	มาก	5
8	การจัดหาวัสดุฝึกให้พอเพียง เพื่อประโยชน์ด้านการสอนของครู	4.38	0.69	มาก	1
9	การจัดห้องโสตทัศนูปกรณ์ เพื่อใช้สื่อการสอน	4.28	0.68	มาก	3
	เฉลี่ยรวม	4.24	0.49	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม ความต้องการนิเทศภายในของผู้บริหารและครู ด้านการจัด สิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน อยู่ในระดับมาก (4.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 8 การจัดหาวัสดุฝึกให้เพียงพอ เพื่อประโยชน์ด้านการสอนของครู (4.38 S.D. = 0.69) ข้อ 3 การจัดสภาพห้องเรียน โรงฝึกงาน ให้พร้อมที่จะสอนวิชาต่าง ๆ (4.38 S.D. = 0.70) ข้อ 9 การจัดโสตทัศนูปกรณ์ เพื่อใช้สื่อการสอน (4.28 S.D. = 0.68)

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสามลำดับท้าย คือ ข้อ 5 การจัดให้มีศูนย์นวัตกรรมทางการศึกษาขึ้นในสถานศึกษา (4.04) ข้อ 6 การส่งเสริมให้ครูผลิตอุปกรณ์การสอนขึ้นใช้เอง (4.01) ข้อ 1 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บริการแก่ครู (4.17)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ การนิเทศภายใน และลำดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ

ข้อ ที่	งานนิเทศภายใน	N = 282		ระดับความ ต้องการ	ลำดับ ที่
		X	S.D.		
1	การจัดปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ เป็นรายบุคคลหรือหมู่คณะ	4.08	0.68	มาก	6
2	การจัดครูพี่เลี้ยงแก่ครูบรรจุใหม่	3.99	0.72	มาก	11
3	การจัดให้ครูใหม่มีความรู้ในการจัดทำโครงการสอน	4.10	0.68	มาก	5
4	การแนะนำครูใหม่ให้รู้จักครูประจำการ	3.91	0.71	มาก	13
5	การจัดสัมมนาทางวิชาการให้แก่ครูใหม่	4.02	0.70	มาก	9
6	การดูแลติดตามการสอนของครูใหม่อย่างใกล้ชิด	3.99	0.68	มาก	10
7	การให้โอกาสแก่ครูใหม่เข้าปรึกษาด้านวิชาการ	4.03	0.67	มาก	6
8	การนิเทศการสอนแก่ครูประจำการอย่างสม่ำเสมอ	3.92	0.70	มาก	12
9	การให้ครูเข้าร่วมอบรมทางวิชาการที่หน่วยงานจัดขึ้น การเพิ่มพูนความรู้และวิชาการใหม่ ๆ แก่ครู	4.15	0.71	มาก	3
10	การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ	4.31	0.70	มาก	1
11	การให้ครูไปดูงาน ด้านการสอนของสถานศึกษาอื่นเป็นครั้งคราว	4.15	0.70	มาก	2
12	การจัดกิจกรรมให้ครูมีโอกาส เสนอผลงานทางวิชาการ	4.13	0.66	มาก	4
13	การจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการให้แก่ครูประจำการ	4.03	0.66	มาก	7
	เฉลี่ยรวม	4.06	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม ความต้องการการนิเทศภายใน ของผู้บริหารและครู ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ อยู่ในระดับมาก (4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ข้อ 10 การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ (4.31) ข้อ 11 การให้ครูไปดูงานด้านการสอนของสถานศึกษาอื่นเป็นครั้งคราว (4.15 S.D. = 0.70) ข้อ 9 การให้ครูเข้าร่วมการอบรมทางวิชาการที่หน่วยงานจัดขึ้น การเพิ่มพูนความรู้และวิชาการ ใหม่ ๆ แก่ครู (4.15 S.D. = 0.71)

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสามลำดับท้าย คือ ข้อ 4 การแนะนำครูใหม่ให้รู้จักครูประจำการ (3.91) ข้อ 8 การนิเทศการสอนแก่ครูประจำการอย่างสม่ำเสมอ (3.92) การจัดครูพี่เลี้ยงแก่ครูบรรจุใหม่ (3.99)

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินส่วนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ การนิเทศภายใน และลำดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ

ข้อ ที่	งานนิเทศภายใน	N = 282		ระดับความ ต้องการ	ลำดับ ที่
		X	S.D.		
1	การแจ้งข่าวสารและให้ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน	3.95	0.65	มาก	7
2	การเปิดโอกาสให้ชุมชนใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากร	4.01	0.71	มาก	5
3	การจัดหาแหล่งวิทยากร ในชุมชนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ การศึกษา	4.00	0.70	มาก	6
4	การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	3.94	0.70	มาก	9
5	การเผยแพร่และแสดงผลงานของสถานศึกษาให้ชุมชนทราบ	3.93	0.66	มาก	10
6	การจัดหาข้อมูลจากผู้ปกครองและบุคลากรในท้องถิ่น เพื่อ นำมาปรับปรุงการสอน	3.94	0.66	มาก	8
7	การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ	4.06	0.66	มาก	2
8	การจัดหาแหล่งฝึกงานแก่นักเรียนตามสถานประกอบการ	4.01	0.69	มาก	1
9	การจัดโครงการสัมมนาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสถาน ศึกษาและสถานประกอบการ	4.03	0.64	มาก	3
10	การสนับสนุนให้ครูใช้สถานประกอบการในชุมชนให้เกิด ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	4.02	0.71	มาก	4
	เฉลี่ยรวม	4.03	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่าเฉลี่ยรวม ความต้องการการนิเทศภายใน ของผู้บริหารและครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก (4.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ข้อ 8 การจัดหาแหล่งฝึกงานแก่นักเรียนตามสถานประกอบการ (4.13) ข้อ 7 การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ (4.06) ข้อ 9 การจัดโครงการสัมมนาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ (4.03)

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสามลำดับสุดท้ายคือ ข้อ 5 การเผยแพร่และแสดงผลงานของสถานศึกษาให้ชุมชนทราบ (3.93) ข้อ 4 การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน (3.94 S.D. = 0.70)

ข้อ 6 การจัดหาข้อมูลจากผู้ปกครองและบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อนำมาปรับปรุงการสอน (3.94 S.D. = 0.66) ข้อ 10 การสนับสนุนให้ครูใช้สถานประกอบการในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน (4.02 S.D. = 0.71) ข้อ 2 การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ (4.06) ข้อ 3 การจัดหาแหล่งวิทยากรในชุมชนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การศึกษา (4.00) ข้อ 1 การจัดหาแหล่งฝึกงานแก่นักเรียนตามสถานประกอบการ (4.01) ข้อ 7 การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ (4.06) ข้อ 9 การจัดโครงการสัมมนาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ (4.03) ข้อ 8 การจัดหาแหล่งฝึกงานแก่นักเรียนตามสถานประกอบการ (4.01) ข้อ 6 การจัดหาข้อมูลจากผู้ปกครองและบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อนำมาปรับปรุงการสอน (3.94 S.D. = 0.66) ข้อ 5 การเผยแพร่และแสดงผลงานของสถานศึกษาให้ชุมชนทราบ (3.93) ข้อ 4 การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน (3.94 S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ การนิเทศภายใน และลำดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการประเมินผลการสอน

ข้อ ที่	งานนิเทศภายใน	N = 282		ระดับความ ต้องการ	ลำดับ ที่
		X	S.D.		
1	การใช้ข้อมูลทางสถิติในการปรับปรุงการสอนของครู	4.00	0.64	มาก	6
2	ชี้แจงให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการประเมินผลอย่างชัดเจน	4.01	0.63	มาก	5
3	การสร้างข้อสอบมาตรฐาน	4.18	0.68	มาก	1
4	การวิเคราะห์ข้อสอบมาตรฐาน	4.15	0.70	มาก	2
5	การจัดทำธนาคารข้อสอบในสถานศึกษา	4.15	0.73	มาก	3
6	การสัมมนาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา	3.96	0.67	มาก	7
7	การติดตามและนำผลที่ได้จากการวัดผลไปพัฒนาการเรียนการสอน	4.06	0.63	มาก	4
	เฉลี่ยรวม	4.07	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าค่าเฉลี่ยรวม ความต้องการการนิเทศภายใน ของผู้บริหารและครู ด้านการประเมินผลการสอน อยู่ในระดับมาก (4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ข้อ 3 การสร้างข้อสอบมาตรฐาน (4.18) ข้อ 4 การวิเคราะห์ข้อสอบมาตรฐาน (4.15 S.D.=0.70) ข้อ 5 การจัดทำธนาคารข้อสอบในสถานศึกษา (4.15 S.D.= 0.73)

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สามลำดับสุดท้ายคือ ข้อ 6 การสัมมนาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา (3.96) ข้อ 1 การใช้ข้อมูลทางสถิติในการปรับปรุงการสอนของครู (4.00) ข้อ 2 การชี้แจงให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการประเมินผลอย่างชัดเจน (4.01)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการการนิเทศภายใน และลำดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

ข้อ ที่	งานนิเทศภายใน	N=282		ระดับความ ต้องการ	ลำดับที่
		X	S.D.		
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบ การสอน	3.98	0.48	มาก	5
2	ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุ อุปกรณ์การสอน	4.24	0.49	มาก	1
3	ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรม ครูประจำการ	4.06	0.48	มาก	3
4	ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและ สถานประกอบการ	4.03	0.47	มาก	4
5	ด้านการประเมินผลการสอน	4.07	0.53	มาก	2
	เฉลี่ยรวม	4.07	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมความต้องการการนิเทศภายในของผู้บริหารและครูด้านการประเมินผลการสอน อยู่ในระดับมาก (4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสองอันดับแรก คือ ด้านที่ 2 ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน (4.24) ข้อ 5 ด้านการประเมินผลการสอน (4.07)

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสองอันดับ คือ ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน (3.98) ด้านที่ 4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ (4.03)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความต้องการการนิเทศภายในจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการการนิเทศภายในของผู้บริหารและครู
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาหลักสูตร
และการจัดระบบการสอน

ข้อ ที่	งานนิเทศภายใน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		F
		n = 77		n = 82		n = 123		
		X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	
1	การประชุมปฏิบัติการทำแผนการสอน ก่อนเปิดภาคเรียน	4.10	0.64	3.91	0.79	4.11	0.76	0.131
2	การจัดการเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรให้ครู ได้ศึกษา	4.36	0.56	4.17	0.70	4.35	0.67	0.096
3	การแนะนำให้ครูรู้จักทำจุดประสงค์ การเรียนรู้	4.13	0.50	3.87	0.70	4.13	0.70	0.009*
4	การส่งเสริมให้ครูมีความรู้และเจตคติที่ดี เกี่ยวกับหลักสูตร	4.08	0.58	3.88	0.71	4.20	0.70	0.004*
5	การจัดทำคู่มือครูเพื่อให้ครูนำไปใช้กับ วิชาที่สอน	4.43	0.66	3.98	0.83	4.38	0.67	0.000*
6	การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรใน สถานศึกษา	4.09	0.63	3.82	0.74	3.94	0.77	0.061
7	การวิเคราะห์แบบเรียนที่ใช้ในสถานศึกษา	4.00	0.56	3.88	0.73	3.91	0.78	0.531
8	การร่วมกันทำแผนการสอนกับคณะครู	4.04	0.62	3.83	0.75	3.98	0.74	0.147
9	การเตรียมงานการสอนก่อนเปิดภาคเรียน	4.14	0.64	3.85	0.83	4.08	0.75	0.033*
10	การแนะนำการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ การสอนที่เหมาะสม	4.03	0.67	3.71	0.79	3.99	0.72	0.008*
11	การจัดให้ครูไปเยี่ยมและสังเกตการสอน ในห้องเรียน	3.81	0.76	3.62	0.81	3.67	0.77	0.313
12	การร่วมมือในการแก้ปัญหาและปรับปรุง วิธีการสอน	3.87	0.68	3.78	0.69	3.98	0.74	0.149
13	การจัดอภิปรายย่อยที่เกี่ยวกับการแก้ ปัญหาการสอน	3.73	0.64	3.77	0.71	3.82	0.74	0.645
14	การให้ผู้บริหารร่วมจัดระบบการสอน	3.83	0.97	3.72	0.77	4.02	0.77	0.036*
	เฉลี่ยรวม	4.05	0.42	3.84	0.48	4.04	0.50	0.005*

* P < 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายใน ของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 6 ข้อคือ ข้อ 3 การแนะนำให้ครูรู้จักทำ จุดประสงค์การเรียนรู้ ข้อ 4 การส่งเสริมให้ครูมีความรู้และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับหลักสูตร ข้อ 5 การ ทำคู่มือครูเพื่อให้ครูนำไปใช้กับวิชาที่สอน ข้อ 9 การเตรียมงานสอนก่อนเปิดภาคเรียน ข้อ 10 แนะนำการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสม ข้อ 14 การให้ผู้บริหารร่วมจัดระบบการสอน นั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดระบบการสอน

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.05)	5-10 ปี (3.84)	10 ปี ขึ้นไป (4.04)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.05)	—	*	
5-10 ปี (3.84)		—	
10 ปี ขึ้นไป (4.04)		*	—

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 5-10 ปี มีความต้องการการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดระบบการสอน แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 10 ปีขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดระบบการสอน ข้อ 3
การแนะนำให้ครูรู้จักทำจุดประสงค์เรียนรู้

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.13)	5-10 ปี (3.87)	10 ปี ขึ้นไป (4.13)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.13)	—	*	
5-10 ปี (3.87)		—	
10 ปี ขึ้นไป (4.13)		*	—

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 5 – 10 ปี มีความต้องการการนิเทศ
ภายในด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดระบบการสอน ข้อ 3 การแนะนำให้ครูรู้จักทำจุดประสงค์การ
เรียนรู้ แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 10
ปี ขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็น
ของการบริหารและครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดระบบการสอน ข้อ 4 การ
ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับหลักสูตร

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.08)	5-10 ปี (3.88)	10 ปี ขึ้นไป (4.20)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.08)	—	*	
5-10 ปี (3.88)		—	
10 ปี ขึ้นไป (4.20)		*	—

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าจะในรูปแบบใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ดาวน์โหลดเนื้อหา และดูอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.12 พบว่ากลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 5 – 10 ปี มีความต้องการการนิเทศภายในด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดระบบการสอน ข้อ 4 การส่งเสริมให้ครูมีความรู้และเจตคติที่ดี เกี่ยวกับหลักสูตร แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดระบบการสอน ข้อ 5 การจัดทำคู่มือครู เพื่อให้ครูนำไปใช้กับวิชาที่สอน

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.43)	5 – 10 ปี (3.98)	10 ปี ขึ้นไป (4.38)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.43)	–	*	
5 – 10 ปี (3.98)		–	
10 ปี ขึ้นไป (4.38)		*	–

จากตารางที่ 4.13 พบว่ากลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 5 – 10 ปี มีความต้องการการนิเทศภายในด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดระบบการสอน ข้อ 5 การจัดทำคู่มือครูเพื่อให้ครูนำไปใช้กับวิชาที่สอน แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดระบบการสอน ข้อ 9 การเตรียม
งานการสอนก่อนเปิดภาคเรียน

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.14)	5-10 ปี (3.85)	10 ปี ขึ้นไป (4.08)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.14)	-	*	
5-10 ปี (3.85)		-	
10 ปี ขึ้นไป (4.08)		*	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่ากลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 5-10 ปี มีความต้องการการนิเทศ
ภายใน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดระบบการสอน ข้อ 9 เปรียบเทียบงานการสอนก่อนเปิด
ภาคเรียน แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ กลุ่มประสบการณ์ การทำงาน
10 ปี ขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน ข้อ 10 การ
แนะนำการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสม

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.03)	5-10 ปี (3.71)	10 ปี ขึ้นไป (3.99)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.03)	-	*	
5-10 ปี (3.71)		-	
10 ปี ขึ้นไป (3.99)		*	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุคนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 พบว่ากลุ่มประสบการณ์ 5-10 ปี มีความต้องการการนิเทศภายในด้าน
การพัฒนาหลักสูตรและจัดระบบการสอน ข้อ 10 การแนะนำการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่

เหมาะสม แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 10 ปีขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน ข้อ 14 การให้ผู้บริหารร่วมจัดระบบการสอน

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (3.83)	5 – 10 ปี (3.72)	10 ปี ขึ้นไป (4.02)
ต่ำกว่า 5 ปี (3.38)	—	*	
5 – 10 ปี (3.72)		—	
10 ปี ขึ้นไป (4.02)		*	—

จากตารางที่ 4.16 พบว่ากลุ่มประสบการณ์ 5 – 10 ปี มีความต้องการการนิเทศภายในด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดระบบการสอน ข้อ 14 การให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมจัดระบบการสอน แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 10 ปีขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการการนิเทศภายในของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน

ข้อ ที่	งานนิเทศภายใน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		F
		n = 77		n = 82		n = 123		
		X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	
1	การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บริการแก่ครู	4.30	0.49	3.98	0.75	4.23	0.70	0.005*
2	การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับครู	4.35	0.62	4.10	0.76	4.36	0.65	0.016*
3	การจัดสภาพห้องเรียน โรงฝึกงานให้พร้อมที่จะสอน วิชาต่าง ๆ	4.53	0.60	4.22	0.77	4.39	0.70	0.018*
4	การจัดให้มีระบบการสื่อสารภายในสถานศึกษา	4.26	0.55	4.07	0.78	4.25	0.68	0.127
5	การจัดให้มีศูนย์วัดกรรมทางการศึกษาขึ้นในสถานศึกษา	4.10	0.66	3.91	0.79	4.08	0.73	0.189
6	การส่งเสริมให้ครูผลิตอุปกรณ์การสอนขึ้นใช้เอง	4.16	0.65	3.97	0.76	4.28	0.72	0.001*
7	การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นตามความต้องการของครู	4.45	0.64	4.06	0.78	4.28	0.67	0.001*
8	การจัดหาวัสดุฝึกให้พอเพียง เพื่อประโยชน์ด้านการสอนของครู	4.60	0.54	4.16	0.73	4.40	0.70	0.000*
9	การจัดห้องโสตทัศนูปกรณ์ เพื่อใช้เพื่อการสอน	4.36	0.58	4.17	0.70	4.29	0.72	0.191
รวม		4.35	0.38	3.91	0.50	4.10	0.49	0.000*

* P < 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่าการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายใน ของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 6 ข้อ คือ ข้อ 1 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับ สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บริการแก่ครู ข้อ 2 การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับครู ข้อ 3 การจัดสภาพห้องเรียน โรงฝึกงานให้พร้อมที่จะใช้สอนวิชาต่าง ๆ ข้อ 6 การส่งเสริมให้ครูผลิต อุปกรณ์การสอนขึ้นใช้เอง ข้อ 7 การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นตามความต้องการของครู

ข้อ 8 การจัดหาวัสดุฝึกให้เพียงพอ เพื่อประโยชน์ด้านการสอนของครู นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.35)	5-10 ปี (4.07)	10 ปี ขึ้นไป (4.29)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.35)	-	*	
5-10 ปี (4.07)		-	
10 ปี ขึ้นไป (4.29)		*	-

จากตารางที่ 4.18 พบว่าภาพรวมกลุ่มประสบการณ์ 5-10 ปี มีความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการ การนิเทศภายใน ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครู ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 1
การให้ ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.30)	5-10 ปี (3.98)	10 ปี ขึ้นไป (4.23)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.30)	—	*	
5-10 ปี (3.98)		—	
10 ปี ขึ้นไป (4.23)		*	—

จากตารางที่ 4.19 พบว่ากลุ่มประสบการณ์ 5-10 ปี มีความต้องการการนิเทศภายในด้าน
การจัด สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 1 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก
และวัสดุอุปกรณ์การสอน แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่ม
ประสบการณ์ การทำงาน 10 ปีขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายใน
ไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการ การนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 2 การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับครู

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.35)	5-10 ปี (4.10)	10 ปี ขึ้นไป (4.36)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.35)	—	*	
5-10 ปี (4.10)		—	
10 ปี ขึ้นไป (4.36)		*	—

จากตารางที่ 4.20 พบว่ากลุ่มประสบการณ์ 5-10 ปี มีความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัด สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 2 การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับครู แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการ การนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 3 การจัดห้องเรียน โรงฝึกให้พร้อมที่จะใช้สอนวิชาต่าง ๆ

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.53)	5-10 ปี (4.22)	10 ปี ขึ้นไป (4.39)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.53)	—	*	
5-10 ปี (4.22)		—	
10 ปี ขึ้นไป (4.39)		*	—

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.21 พบว่ากลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 3 การจัดห้องเรียน โรงฝึกให้พร้อมที่จะใช้สอนวิชาต่าง ๆ แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 5-10 ปี นอกนั้นความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการ การนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 6 การส่งเสริม ให้ครูผลิตอุปกรณ์การสอนขึ้นใช้เอง

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.16)	5-10 ปี (3.97)	10 ปี ขึ้นไป (4.28)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.16)	-	*	
5-10 ปี (3.97)		-	
10 ปี ขึ้นไป (4.28)			*

จากตารางที่ 4.22 พบว่ากลุ่มประสบการณ์ 5-10 ปี มีความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 6 การส่งเสริมให้ครูผลิตอุปกรณ์การสอนขึ้นใช้เอง แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 7 การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นตามความต้องการของครู

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.45)	5-10 ปี (4.06)	10 ปี ขึ้นไป (4.28)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.45)	-	*	
5-10 ปี (4.06)		-	
10 ปี ขึ้นไป (4.28)		*	-

จากตารางที่ 4.23 พบว่ากลุ่มประสบการณ์ 5-10 ปี มีความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัด สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 7 การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นตามความต้องการของครู แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์อื่นนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 8 การจัด หาวัสดุฝึกให้พอเพียง เพื่อประโยชน์ด้านการสอนของครู

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.60)	5-10 ปี (4.16)	10 ปี ขึ้นไป (4.40)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.60)	-	*	
5-10 ปี (4.16)		-	
10 ปี ขึ้นไป (4.40)		*	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการ*ภายในเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าการไปดัดแปลง หรือทำซ้ำ หรือเผยแพร่เนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.24 พบว่ากลุ่มประสบการณ์ที่ต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการการนิเทศภายใน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ข้อ 8 การจัดหาวัสดุฝึกให้พอเพียง เพื่อประโยชน์ ด้านการสอนของครู แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 5 – 10 ปี และกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 10 ปีขึ้นไป

กลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 5 – 10 ปี ไม่แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานด้านการจัดปฐมนิเทศครู
ใหม่และการฝึกอบรมครูประจำ

ข้อ ที่	งานนิเทศภายใน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		F
		n = 77		n = 82		n = 123		
		X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	
1	การจัดปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ เป็น รายบุคคลหรือหมู่คณะ	4.06	0.52	3.95	0.75	4.18	0.70	0.059
2	การจัดครูพี่เลี้ยงแก่ครูบรรจุใหม่	4.12	0.61	3.91	0.76	3.96	0.75	0.171
3	การจัดให้ครูใหม่มีความรู้ในการจัด ทำโครงการสอน	4.08	0.56	3.93	0.72	4.23	0.70	0.007*
4	การแนะนำครูใหม่ให้รู้จักครูประจำการ	3.97	0.63	3.80	0.73	3.93	0.74	0.277
5	การจัดสัมมนาทางวิชาการให้แก่ครูใหม่	4.21	0.57	3.78	0.75	4.06	0.70	0.000*
6	การดูแลติดตามการสอนของครูใหม่ อย่างใกล้ชิด	4.06	0.59	3.84	0.73	4.04	0.69	0.063
7	การให้โอกาสแก่ครูใหม่เข้าศึกษา ด้านวิชาการ	4.13	0.55	3.89	0.74	4.06	0.69	0.066
8	การนิเทศการสอนแก่ครูประจำการ อย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.52	3.84	0.76	3.95	0.74	0.461
9	การให้ครูเข้าร่วมอบรมทางวิชาการที่ หน่วยงานจัดขึ้น การเพิ่มพูนความรู้ และวิชาการใหม่ ๆ แก่ครู	4.34	0.62	3.95	0.78	4.17	0.69	0.002*
10	การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ	4.71	0.51	4.12	0.74	4.19	0.68	0.000*
11	การให้ครูไปดูงาน ด้านการสอนของ สถานศึกษาอื่นเป็นครั้งคราว	4.35	0.60	3.98	0.72	4.15	0.72	0.003*
12	การจัดกิจกรรมให้ครูมีโอกาส เสนอ ผลงานทางวิชาการ	4.16	0.46	4.02	0.72	4.18	0.71	0.233
13	การจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการ ให้แก่ครูประจำการ	4.03	0.49	3.85	0.67	4.15	0.71	0.005*
	รวม	4.17	0.33	3.91	0.50	4.10	0.49	0.001*

* P < 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ตารางที่ 4.25 พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายในของผู้บริหารและครู
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการจัดปฐมนิเทศ ครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ
ภาพรวมความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 6 ข้อคือ 3 การจัดให้ครูใหม่มี

ความรู้ในการจัดทำโครงการสอน ข้อ 5 การจัดสัมมนาทาง วิชาการให้แก่ครูใหม่ ข้อ 9 การให้ครูเข้าร่วมอบรมทางวิชาการที่หน่วยจัดขึ้น การเพิ่มพูนความรู้และวิชาการใหม่ ๆ แก่ครู ข้อ 10 การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ ข้อ 11 การให้ครูไปดูงาน ด้านการสอนของสถานศึกษาอื่นเป็นครั้งคราว ข้อ 13 การจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการให้แก่ ครูประจำการ นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่ มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครู ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ และการฝึกอบรมครูประจำการ

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.17)	5-10 ปี (3.91)	10 ปี ขึ้นไป (4.17)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.17)	-	*	
5-10 ปี (3.91)		-	
10 ปี ขึ้นไป (4.17)		*	-

จากตารางที่ 4.26 พบว่าภาพรวมกลุ่มประสพการณ์ การทำงาน 5 - 10 ปี มีความต้องการ การนิเทศภายในด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ และการฝึกอบรมครูประจำการ แตกต่างกับกลุ่ม ประสพการณ์ การทำงานต่ำกว่า 5 และกลุ่มประสพการณ์ การทำงาน 10 ปีขึ้นไป กลุ่มประสพ การณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายใน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครู ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ และการฝึกอบรมครูประจำการ
ข้อ 3 การจัดให้ครูใหม่มีความรู้ในการจัดทำโครงการสอน

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.08)	5-10 ปี (3.93)	10 ปี ขึ้นไป (4.23)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.08)	-	*	
5-10 ปี (3.39)		-	
10 ปี ขึ้นไป (4.23)		*	-

จากตารางที่ 4.27 พบว่ากลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 5 - 10 ปี มีความต้องการการนิเทศ
ภายใน ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 3 การจัดให้ครูใหม่มีความ
รู้ในการจัดทำโครงการสอน แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 10 ปีขึ้นไป กลุ่มประสบ
การณ์ นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน ด้านการจัดปฐมนิเทศครู
ใหม่ และการ ฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 5 การจัดสัมมนาทางวิชาการให้แก่ครูใหม่

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.21)	5-10 ปี (3.78)	10 ปี ขึ้นไป (4.06)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.21)	-	*	
5-10 ปี (3.78)		-	
10 ปี ขึ้นไป (4.06)		*	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.28 พบว่าภาพรวมกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 5 - 10 ปี มีความต้องการ
การนิเทศภายใน ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ และการฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 5 การจัด

สัมมนาทาง วิชาการให้แก่ครูใหม่ แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงานต่ำกว่า 5 และกลุ่ม ประสบการณ์ การทำงาน 10 ปีขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการจัดปฐมนิเทศครู ใหม่ และการ ฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 9 การให้ครูเข้าร่วมอบรมทางวิชาการที่ หน่วยงานจัดขึ้น การเพิ่มพูนความรู้และวิชาการใหม่ ๆ แก่ครู

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.34)	5-10 ปี (3.95)	10 ปี ขึ้นไป (4.17)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.634)	-	*	
5 - 10 ปี (3.95)		-	
10 ปี ขึ้นไป (4.17)		*	-

จากตารางที่ 4.29 พบว่าภาพรวมกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 5 - 10 ปี มีความต้องการ การนิเทศภายใน ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ และการฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 9 การให้ครูเข้า ร่วม อบรมทางวิชาการที่หน่วยงานจัดขึ้น การเพิ่มพูนความรู้และวิชาการใหม่ ๆ แก่ครู แตกต่าง กับ กลุ่มประสบการณ์ การทำงานต่ำกว่า 5 และกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 10 ปีขึ้นไป กลุ่ม ประสบการณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้ง ไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการจัดปฐมนิเทศครู
ใหม่ และการ ฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 10 การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.71)	5-10 ปี (4.12)	10 ปี ขึ้นไป (4.19)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.71)	-	*	
5-10 ปี (4.12)		-	
10 ปี ขึ้นไป (4.19)		*	-

จากตารางที่ 4.30 พบว่ากลุ่มประสบการณ์ การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการการนิเทศ
ภายใน ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ และการฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 10 การส่งเสริมให้ครูมี
โอกาสศึกษาต่อ แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 5 และกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 10
ปี ขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตาม
สมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ และการ ฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 11 การให้ครูไปศึกษาดูงาน ด้านการสอนของสถานศึกษาอื่นเป็น ครั้งคราว

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.35)	5-10 ปี (3.98)	10 ปี ขึ้นไป (4.15)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.35)	-	*	
5-10 ปี (3.98)		-	
10 ปี ขึ้นไป (4.15)		*	-

จากตารางที่ 4.31 พบว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีความต้องการการนิเทศภายใน ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ และการฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 11 การให้ครูไปศึกษาดูงานด้านการสอนฯ แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 และกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์ก่อนนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการจัดปฐมนิเทศครู
ใหม่ และการ ฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 13 การจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการให้
แก่ครูประจำการ

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.03)	5 - 10 ปี (3.85)	10 ปี ขึ้นไป (4.15)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.03)	-	*	
5 - 10 ปี (3.85)		-	
10 ปี ขึ้นไป (4.15)		*	-

จากตารางที่ 4.32 พบว่ากลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 5 - 10 ปี มีความต้องการการนิเทศ
ภายใน ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่ และการฝึกอบรมครูประจำการ ข้อ 13 การจัดประชุมสัมมนา
ทางวิชาการแก่ครูประจำการ แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงานต่ำกว่า 5 และกลุ่มประสบ
การณ์ การทำงาน 10 ปีขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตก
ต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการสร้าง
ความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ

ข้อ ที่	งานนิเทศภายใน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		F
		n = 77		n = 82		n = 123		
		X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	
1	การแจ้งข่าวสารและให้ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน	3.97	0.54	3.88	0.69	3.98	0.69	0.489
2	การเปิดโอกาสให้ชุมชนใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิชาการ	3.97	0.58	3.95	0.77	4.07	0.73	0.471
3	การจัดการหาแหล่งวิชาการในชุมชนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การศึกษา	3.97	0.58	3.91	0.74	4.07	0.73	0.303
4	การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	3.97	0.56	3.82	0.72	4.00	0.76	0.164
5	การเผยแพร่และแสดงผลงานของสถานศึกษาให้ชุมชนทราบ	4.00	0.58	3.83	0.68	0.96	0.69	0.225
6	การจัดการหาข้อมูลจากผู้ปกครองและบุคลากรในท้องถิ่น เพื่อนำมาปรับปรุงการสอน	3.96	0.62	3.78	0.65	4.04	0.67	0.019*
7	การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ	4.16	0.54	3.91	0.74	4.10	0.66	0.048*
8	การจัดการหาแหล่งฝึกงานแก่นักเรียนตามสถานประกอบการ	4.18	0.64	4.07	0.72	4.13	0.70	0.611
9	การจัดโครงการสัมมนาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.05	0.60	4.01	0.66	4.03	0.65	0.926
10	การสนับสนุนให้ครูใช้สถานประกอบการในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	4.05	0.54	3.90	0.78	4.08	0.74	0.186
	รวม	4.07	0.42	3.93	0.50	4.07	0.48	0.088

จากตารางที่ 4.33 พบว่าการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายใน ของผู้บริหารและครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ ภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 6 การจัดการหาข้อมูลจากผู้ ปกครองและบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อนำมาปรับปรุงการสอน ข้อ 7 การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.34 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ ข้อ 6 การจัดหาข้อมูลจากผู้ปกครองและบุคลากรในท้องถิ่น เพื่อนำมาปรับปรุงการสอน

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (3.96)	5 - 10 ปี (3.78)	10 ปี ขึ้นไป (4.04)
ต่ำกว่า 5 ปี (3.96)	-	*	
5 - 10 ปี (3.78)		-	
10 ปี ขึ้นไป (4.04)		*	-

จากตารางที่ 4.35 พบว่าภาพรวมกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 5 - 10 ปี มีความต้องการการนิเทศภายใน ข้อ 6 การจัดหาข้อมูลจากผู้ปกครองและบุคลากรในท้องถิ่น เพื่อนำมาปรับปรุงการสอน แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน 10 ปีขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ ข้อ 7 การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (4.16)	5-10 ปี (3.91)	10 ปี ขึ้นไป (4.10)
ต่ำกว่า 5 ปี (4.16)	-	*	
5-10 ปี (3.91)		-	
10 ปี ขึ้นไป (4.10)		*	-

จากตารางที่ 4.34 พบว่าภาพรวมกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีความต้องการการนิเทศภายใน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ ข้อ 7 การรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 และกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป กลุ่มประสบการณ์นอกนั้นมีความต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบ ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดของผู้บริหาร และครูจําแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านการประเมินผลการสอน

ข้อ ที่	งานนิเทศภายใน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		F
		n = 77		n = 82		n = 123		
		X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	
1	การใช้ข้อมูลทางสถิติในการปรับปรุง การสอนของครู	3.96	0.50	3.91	0.65	4.07	0.70	0.188
2	ชี้แจงให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการ ประเมินผลอย่างชัดเจน	4.04	0.47	3.94	0.73	4.03	0.65	0.511
3	การสร้างข้อสอบมาตรฐาน	4.25	0.63	4.20	0.79	4.13	0.64	0.492
4	การวิเคราะห์ข้อสอบมาตรฐาน	4.13	0.61	4.18	0.70	4.13	0.71	0.849
5	การจัดทำธนาคารข้อสอบในสถานศึกษา	4.25	0.65	4.06	0.81	4.15	0.73	0.281
6	การสัมมนาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การศึกษา	4.06	0.57	3.87	0.73	3.97	0.69	0.176
7	การติดตามและนำผลที่ได้จากการ วัดผลไปพัฒนาการเรียนการสอน	4.08	0.53	4.01	0.66	4.07	0.68	0.752
	รวม	4.11	0.46	4.02	0.58	4.08	0.54	0.058

จากตาราง 4.36 พบว่าการเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายใน ของผู้บริหารและครูจําแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการประเมินผลการสอน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เช่นกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการการงานนิเทศภายในของผู้บริหารและครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

ข้อ ที่	งานนิเทศภายใน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		F
		n = 77		n = 82		n = 123		
		X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.	
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน	4.05	0.42	3.84	0.48	4.04	0.50	0.005*
2	ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน	4.35	0.38	3.91	0.54	4.10	0.49	0.000*
3	ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ	4.17	0.33	3.91	0.50	4.10	0.49	0.0001*
4	ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ	4.07	0.42	3.93	0.53	4.07	0.48	0.088
5	ด้านการประเมินผลการสอน	4.11	0.46	4.02	0.58	4.08	0.54	0.058
	เฉลี่ยรวม	4.14	0.32	3.94	0.44	4.11	0.42	0.003*

จากตารางที่ 4.37 พบว่าการเปรียบเทียบระดับความต้องการการงานนิเทศภายในของผู้บริหารและครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมทุกด้าน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 3 ด้านคือ

ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอนและด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ สำหรับด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการและด้านการประเมินผลการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.38 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี (3.93)	5-10 ปี (4.10)	10 ปี ขึ้นไป (4.11)
ต่ำกว่า 5 ปี (3.93)	-	*	
5-10 ปี (4.10)		-	
10 ปี ขึ้นไป (4.11)		*	-

จากตารางที่ 4.38 พบว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงานทั้ง 3 กลุ่ม มีระดับความต้องการ
การนิเทศภายใน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน
5-10 ปี มีระดับความต้องการแตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป กลุ่ม
ประสบการณ์นอกนั้น มีระดับความต้องการไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 โดยจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล ตามลำดับดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อศึกษาความต้องการการนิเทศภายในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูใน ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่ และการฝึกอบรมครูประจำการ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการและด้านการประเมินผลการสอน
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับงานนิเทศภายในวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 10 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

5.2 สมมติฐาน

การวิจัยได้กำหนดสมมติฐานเพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ผู้บริหารและครูอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ การนิเทศภายในวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 10 ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน

5.3 วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 ที่ปฏิบัติ

หน้าที่ในปีการศึกษา 2541 จำนวนทั้งสิ้น 675 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร 48 คน ครู 627 คน

- 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

2.1 ผู้บริหารมีจำนวนทั้งสิ้น 48 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงทั้ง 48 คน

2.2 ครู มีจำนวนทั้งสิ้น 627 คน กำหนดตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 242 คน เก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง 290 คน ได้แก่ ผู้บริหาร 48 คน ได้รับคืนและเป็นฉบับที่สมบูรณ์ 48 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ครูผู้สอน 242 คน ได้รับคืนและเป็นฉบับที่สมบูรณ์ 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97 รวมได้รับคืนและเป็นฉบับที่สมบูรณ์ 282 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.24

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistic Package for the Social Sciences) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับตำแหน่ง เกี่ยวกับประสบการณ์ วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการนิเทศภายใน 5 ด้าน ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการการนิเทศภายใน วิเคราะห์โดยการหาความแปรปรวน โดยวิธี F - test

5.6 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้
สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งประสบการณ์ การทำงานพบว่า

ด้านตำแหน่ง พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 282 คน เป็นผู้บริหาร 47 คน แยกตามตำแหน่งคือ ผู้อำนวยการ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 หัวหน้างานหลักสูตรและการสอน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 หัวหน้าคณะ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ครูผู้ปฏิบัติการสอน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3

ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ตอบแบบสอบถามมากที่สุดจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาตามลำดับคือ 5-10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3

สรุปความต้องการของผู้บริหารและครู

ระดับความต้องการการนิเทศภายในทั้ง 5 ด้าน พบว่า โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือ ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน ด้านการประเมินผลการสอน ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ เมื่อพิจารณาระดับความต้องการการนิเทศภายในของผู้บริหารและครูเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน

พบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 การจัดหาเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรให้ศึกษา รองลงมาคือข้อ 5 การจัดทำคู่มือครูเพื่อให้ครูนำไปใช้กับวิชาที่สอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 11 การจัดให้ครูไปเยี่ยมและสังเกตการสอนในห้องเรียน

2. ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน

พบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 8 การจัดหาวัสดุฝึกให้เพียงพอเพื่อประโยชน์ด้านการสอนของครู รองลงมาคือข้อ 3 การจัดสภาพห้องเรียนโรงฝึกงานให้พร้อมที่จะสอนวิชาต่าง ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 การจัดให้มีศูนย์นวัตกรรมทางการศึกษาขึ้นในสถานศึกษา

3. ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ

พบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 10 การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ รองลงมาคือข้อที่ 11 การให้ครูไปดูงานด้านการสอนของสถานศึกษาอื่นเป็นครั้งคราว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 4 การแนะนำครูใหม่ให้รู้จักครูประจำการ

4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ

พบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 8 การจัดหาแหล่งฝึกงานแก่นักเรียนตามสถานประกอบการ รองลงมาคือ ข้อที่ 7 การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 5 การเผยแพร่และแสดงผลงานของสถานศึกษาให้ชุมชนทราบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ด้านการประเมินผลการสอน

พบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 การสร้างข้อสอบมาตรฐาน รองลงมาคือข้อที่ 4 การวิเคราะห์ข้อสอบมาตรฐาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 6 การสัมมนาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา

สรุปผลการเปรียบเทียบ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายใน 5 ด้าน ของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน ผลการวิเคราะห์โดยรวม พบว่าแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน ด้านการจัดตั้งอำนวยการและวัสดุอุปกรณ์ การสอนด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ ส่วนด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ และด้านการประเมินผลการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความต้องการการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 10 ปีขึ้นไป พบว่ามีระดับความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏผล ดังนี้

พบว่าความต้องการการนิเทศภายในของผู้บริหารและครูกลุ่มประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการสูงกว่า กลุ่มประสบการณ์ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการสูงกว่า กลุ่มประสบการณ์ 5-10 ปี ในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน ด้านการจัดตั้งอำนวยการและวัสดุอุปกรณ์ การสอนด้านการปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ

ส่วนในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการด้านการประเมินผล การสอน ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ

ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการของผู้บริหารและครูกลุ่มประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี กับ 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมไม่พบความแตกต่างและเมื่อแยกเป็นรายด้าน ก็ไม่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ

เอกสารที่ 5.7 อภิปรายผล

งานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ ๆ จากการค้นพบ ซึ่งจะนำมาอภิปราย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารและครู ทั้งสิ้น 282 คน

มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3

มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี 82 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1

มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป 123 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทำให้พิจารณาเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความเหมาะสม เพราะเป็นผู้ที่มีปฏิบัติงานจริงมีความใกล้ชิดกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นตามประสบการณ์ที่ผ่านมา มีความรู้ความเข้าใจในงานการนิเทศภายในสามารถตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องความต้องการการนิเทศภายในได้อย่างถูกต้องตรงกับสภาพความเป็นจริงของวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ การนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10

1. ความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน ด้านการจัดตั้งอำนวยการความสะดวก และวัสดุอุปกรณ์การสอน ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการและด้านการประเมินผลการสอนเมื่อนำมาพิจารณาโดยรวมจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่ามีความต้องการการนิเทศภายในระดับมาก ตามลำดับดังนี้

1. ด้านการจัดตั้งอำนวยการความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน
2. ด้านการประเมินผลการสอน
3. ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ
5. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน

จึงพอสรุปได้ว่า ผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค ในปัจจุบันได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษาว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่กำลังก้าวไปสู่สหัสวรรษใหม่และเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ ดังนั้น สถานศึกษาสามารถปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้เป็นไปตาม มาตรฐานอาชีวศึกษาที่กรมอาชีวศึกษากำหนดและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ โดยไม่ต้องรอความช่วยเหลือจากหน่วยงานนิเทศของกรมอาชีวศึกษาซึ่งมีจำนวนไม่เพียงพออีกต่อไป นั่นคือ การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาของตนเองซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ลิปนันท เกตุทัต (2518 : 130 – 131) ที่ชี้ให้เห็นว่า งานนิเทศการสอนมีความจำเป็นอย่างแท้จริงในการดำเนินการจัด

การศึกษาให้มีประสิทธิภาพและจะมีบทบาทเป็นกำลังสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอน อีกทั้งงานนิเทศ การสอนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนที่แท้จริงก็จะต้องเป็น การนิเทศภายใน โรงเรียนเอง

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของประสงค์ สังขะไชย (2528 : 133) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับงานนิเทศการสอนภายใน โรงเรียนสามัญศึกษา เขตการศึกษา 4 อยู่ในระดับเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าควรจัดงานนิเทศภายใน โรงเรียน 8 ด้าน คือ การวางแผนการนิเทศ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียน การสอน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ งานบริการพิเศษอื่น ๆ งานเกี่ยวกับชุมชน และงานประเมินผล

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และวัสดุอุปกรณ์การสอนการจัด การเรียน การสอนอาชีวศึกษาจะบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงนั้น จำเป็นต้องมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่างพอเพียงและเหมาะสมกับสาขาวิชา เพราะการเรียน การสอนจะเน้นการฝึกปฏิบัติงานจริงมากกว่าการเรียนเพียงทฤษฎีซึ่งผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและ ครูมีความต้องการเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็พบว่าทุกข้อมีความต้องการอยู่ใน ระดับมากเช่นกันข้อที่มีความต้องการสูงสุดคือ การจัดวัสดุฝึกให้พอเพียงเพื่อประโยชน์ด้านการ สอนของครูรองลงมาคือ การจัดสภาพห้องเรียน โรงฝึกงานให้พร้อมที่จะสอนวิชาต่าง ๆ และการ จัดห้องโสตทัศนูปกรณ์ เพื่อใช้สื่อการสอนแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิคใน ปัจจุบันได้ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน เพื่อ ประโยชน์ของผู้เรียนทุกสาขาวิชา การจัดวัสดุอุปกรณ์ จะต้องพอเพียงและเหมาะสม จะช่วยเพิ่ม ทักษะการเรียนวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งตรงกับกรวิจัยของพรชัย พันธุ์ธาดาพร (2533 : 104) พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทุกรายข้อย่อย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเองเล็ง เห็นความสำคัญของวัสดุและสื่อการสอนว่ามีบทบาทสำคัญในการอื่นที่จะช่วยให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ศิรินันท์ ชลินทุ (2538 : 203) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและความต้องการการนิเทศภายใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาพาณิชยกรรม เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพและความต้องการการนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนของผู้บริหารมีข้อที่น่าสังเกตเกี่ยวกับการ พัฒนาหลักสูตรด้านการตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบเกี่ยวกับการแนะนำการเขียนแผนการ สอนและการปรึกษา การจัดทำแผนการสอน มีการปฏิบัติปานกลางที่ค่อนข้างน้อย แต่เป็นความ ต้องการของผู้บริหารที่ต้องการมากที่สุด จึงเห็นว่า โรงเรียนควรจะได้ดำเนินการ ในด้านนี้เพื่อ พัฒนาด้านวิชาการและหลักสูตรให้ดีขึ้น

1. สภาพความต้องการ การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ด้านการจัดระบบการสอน ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดระบบการสอนอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสาเหตุอาจมาโดยสภาพข้อเท็จจริง สถานศึกษาเอกชนจะขาดและบุคลากรที่เชี่ยวชาญที่จะให้ความรู้ ความเข้าใจกับครูผู้สอน ทำให้เป็นข้อจำกัดในการพัฒนา การจัดระบบการสอนให้มีประสิทธิภาพและเมื่อพิจารณาหลายข้อพบว่า การจัดระบบการสอนที่ปฏิบัติน้อยและน่าสนใจ คือแนะนำวิธีการสำรวจความรู้พื้นฐานของนักเรียนเพื่อจัดชั้นเรียนได้ เช่นเดียวกับภาครัฐบาลนักเรียนมาจากหลายระดับ และมีจำนวนไม่มากพอที่จะสำรวจความรู้พื้นฐาน และจัดกลุ่มให้ตามความสามารถ แต่เมื่อพิจารณาความต้องการพบว่า ผู้บริหารมีความเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ต้องการจัดสาริตการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชา อยู่ในระดับที่ต้องการมากที่สุด ซึ่งสาเหตุอาจเป็นเพราะปัจจุบันโรงเรียนเอกชนพบปัญหาครูลาออกทุกปี ทำให้ครูมีประสบการณ์การสอนน้อยลง จากเหตุผลที่กล่าวมานี้ ผู้บริหารจึงเห็นความสำคัญในการสาริตการสอน โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขา เพื่อให้ครูได้รับประสบการณ์จากผู้รู้โดยตรง

2.2 ด้านการประเมินผลการสอน

การประเมินผลการสอนนับเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก ขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ เพราะการประเมินผลการสอน ช่วยให้ผู้บริหารและครูทราบว่าการจัดการเรียนการสอน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมผู้บริหารและครูมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างข้อสอบมาตรฐานการวิเคราะห์ข้อสอบมาตรฐานการจัดทำธนาคารข้อสอบในสถานศึกษา ตลอดจนการติดตามและนำผลที่ได้จากการวัดผลไปพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับเอกสารสรุปปัญหาของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา (2529 : 35) ที่ได้รวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผล สรุปได้ว่า ครูสังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคใต้มีความต้องการการนิเทศ ทางด้านบริหารวิชาการอยู่ในระดับมากในด้านการประเมินผล คือ การติดตามและตรวจสอบการประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์พฤติกรรมสนับสนุนโครงการวิเคราะห์ข้อสอบ เพื่อสร้างธนาคารข้อสอบมาตรฐานของกลุ่มสถานศึกษาในภาคใต้

สิรินันท์ ชลินทุ (2538 : 203) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาพาณิชยกรรม เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการประเมินผลนั้นนับได้ว่ามีบทบาทสำคัญมากต่อการจัดการศึกษาทั้งนี้เพราะการประเมินผลนั้นบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้หาทางปรับปรุงให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าการปฏิบัติด้านการประเมินผลของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลางและความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ด้านการจัดปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ

การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาตลอดจนการให้ความรู้เจตคติเกี่ยวกับเรื่องที่จะสอนเป็นการเริ่มต้นที่สำคัญยิ่งครูประจำการก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งสถานศึกษาอาจจัดได้เองหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมผู้บริหารและครูมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการปฐมนิเทศครูใหม่เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นครูบรรจุใหม่หรือครูประจำการซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิรินันท์ ชลินทุ (2538 : 208) ที่พบว่า การจัดปฐมนิเทศครูใหม่เป็นกิจกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมทั้งทางร่างกายและทางจิตใจให้แก่ครูใหม่ โดยเชื่อว่า เมื่อ ครูใหม่มีความพร้อมอย่างดีก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครูใหม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ภายในโรงเรียนอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กฤษณี น้ำเพชร (2521 : 12) ที่ได้ศึกษาวิธีปฏิบัติในการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่พบว่า การที่จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญคือครูผู้สอน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฐมนิเทศครูใหม่ เพื่อให้ครูใหม่ได้เข้าใจถึงสถานการณ์การเรียนการสอนที่อาจเกิดขึ้นได้ลดน้อยลงในทำนอง เดียวกันก่อนมอบหมายงานก็ควรจะมีการปฐมนิเทศ เพื่อให้ครูทราบถึงลักษณะของงาน ตลอดจนวิธีปฏิบัติก็จะช่วยให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น เรียบร้อยและปราศจากอุปสรรค การฝึกอบรมครูประจำการก็เป็นกิจกรรมที่สำคัญต่อการพัฒนาครูดังกล่าวของ ภิญญู สาทร (2516 : 16) ที่กล่าวว่า การพัฒนาด้านวิชาการความก้าวหน้าแก่ครูโดยการส่งครูเข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อเพิ่มเติมเป็นการช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของครูให้สูงขึ้นเพราะนอกจากเป็นการฟื้นฟูความรู้ เดิมของครูแล้วยังเป็นการพัฒนาตัวครูให้ทันต่อเหตุการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เผ่าพงษ์สันดี แสงหิรัญ (2534 : 110) ที่พบว่า การจัดอบรมครูประจำการประกอบไปด้วยการส่งเสริมการศึกษาและเพิ่มพูนความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ แก่ครูโรงเรียนสามารถจัดทำได้ โดยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ตลอดจนส่งครูเข้ารับ การอบรม และส่งเสริมให้ครู ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2.4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และสถานประกอบการ

ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมผู้บริหารและครูมีความต้องการอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเฉพาะข้อการจัดการหาแหล่งฝึกงานแก่นักเรียนตามสถานประกอบการการจัดทำโครงการสัมมนาเชื่อมความสัมพันธ์ ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครู มีความเชื่อมั่นตาม หลักสูตรของกรมอาชีวศึกษาในเรื่องการจัดให้นักเรียนมีโอกาสฝึกงานในสถานประกอบการตามสาขาที่ตนศึกษาจะทำให้

ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริงในสาขาอาชีพที่เขาศึกษา สถานศึกษาเองก็ควรเป็นแหล่งความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนเช่นกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิรินันท์ ชลินทุ (2538 : 209) ที่เห็นว่าการนำบุคลากรในท้องถิ่นที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ มาเป็นวิทยากรและให้ความรู้กับครูในเรื่องการเรียนการสอนเพื่อสอดคล้องระบบการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาฉบับปัจจุบันที่ต้องให้ความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่าย เพราะการเรียนการสอนไม่จำเป็นต้องยึดอยู่เฉพาะที่ตัวครูและโรงเรียนเท่านั้น

ในสภาพการจัดการสอนวิชาชีพในปัจจุบันกรมอาชีวศึกษาได้ให้ความสำคัญการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีมากขึ้นทุกวัน การที่ผู้บริหารและครูได้มองเห็นความสำคัญที่จะให้ชุมชนและสถานประกอบการได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุสาขาอาชีพนั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่า ในอนาคตกรมอาชีวศึกษาจะต้องสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น

2.5 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการการนิเทศภายในของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครู ต้องการให้สถานศึกษาหาเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรให้ครูได้ศึกษาจัดทำคู่มือครูเพื่อให้ครูนำไปใช้กับวิชาที่สอนเสริมให้ครูมีความรู้และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับหลักสูตร การแนะนำให้ครูรู้จักทำจุดประสงค์การเรียนรู้และการประชุมปฏิบัติการทำแผนการสอนก่อนเปิดภาคเรียนซึ่งสอดคล้องกับ ชลอ จันทรกุล (2524 : 35) ที่เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียนไว้ว่า

- 1) ควรจัดให้มีการประชุมครูทั้งคณะ และแต่ละหมวดวิชา เพื่อพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นประจำแต่ละรายวิชา จะศึกษาในหมวดวิชาของตนและนำผลงานมาประสานกันในที่ประชุมครูทั้งคณะและในการวางแผนนโยบายทั่วไป
- 2) มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยการประชุมครูที่ใช้หลักสูตรอยู่เป็นประจำ เพื่อประสานงานของคณะครูและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เช่น การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน โดยจัดทำแผนมีระเบียบวาระการประชุมแจ้งให้คณะครูทราบล่วงหน้า

ตอนที่ 3 อภิปรายผล จากการทดสอบสมมุติฐานของความต้องการการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการนิเทศภายในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ การสอนด้านการปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการและด้านการประเมินผลการสอน

3.1 เปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน 3 กลุ่มคือ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป ทั้ง 5 ด้าน ผลการวิจัย พบว่าโดยรวมมีความแตกต่าง โดยกลุ่ม ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอนและด้านการปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครู ประจำการ ส่วนด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการและด้านการประเมิน ผลการสอนไม่แตกต่างกันกับ กลุ่มประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่ม 10 ปี ขึ้นไป ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี เป็นผู้มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนา ปรับปรุงการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้นต้องการหาประสบการณ์ใหม่อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของตน เช่นเดียวกับกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป เป็นผู้มีประสบการณ์ การทำงานมากอีกทั้งเคยผ่านการอบรมสัมมนา ทำให้ทราบถึงปัญหาทำให้มองเห็นผลดีของการ นิเทศการศึกษาจึงมีความต้องการ การนิเทศภายในในระดับมาก ส่วนกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี อาจเป็นช่วงประสบการณ์ที่ต้องการทดสอบวิธีการต่าง ๆ ด้วยตนเองจากประสบการณ์ ที่ผ่านมาแล้วหรืออาจมีความรู้ความเข้าใจต่อการนิเทศภายในไม่ลึกซึ้งพอหรืออาจมีเจตคติที่ไม่ถูกต้องต่อการนิเทศภายในจึงมีความต้องการแตกต่างจากกลุ่มอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิรินันท์ ชลินทุ (2538 : 220) ที่พบว่า ศึกษาด้านอาชีวศึกษาได้มีการขยายตัวขึ้นมาก มีสาขา ใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย เพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความก้าวหน้าทางวิชา การ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ดังนั้น ผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญใน การจัดการเรียนการสอนให้ บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา จึงต้องเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ไม่ว่าผู้บริหารจะมีประสบการณ์ในการสอนมากหรือน้อยเพียงใดก็ตามจำเป็นที่จะต้อง พัฒนาดตนเองอยู่เสมอ จึงน่าจะเป็นเหตุผลที่ว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันจะมี ความต้องการการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เผ่าพงษ์สันต์ แสงหิรัญ (2534 : 116) ที่พบว่าถ้าจัดงานนิเทศการสอนขึ้นภายในโรงเรียนที่ตนเอง ปฏิบัติงานอยู่จะช่วยให้ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ซึ่งถึงแม้จะมี ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาได้ดี เกี่ยวกับการสอนเพราะผ่านงานด้านนี้มาหลายปีได้มีโอกาส พัฒนาดตนเองทั้งในด้านการสอนและความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและนวัตกรรมใหม่ ๆ จนไม่กลายเป็น บุคลากรที่ล้าสมัย ส่วนผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปีนั้น อาจมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและ นวัตกรรมใหม่ ๆ จนเรียกได้ว่า เป็นบุคลากรที่ทันสมัยแล้วก็จะ ได้มีโอกาสพัฒนาดตนเองเกี่ยวกับการศึกษา

ไม่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทักษะในด้านการแก้ไขและการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้อย่างแจ่มแจ้ง

5.8 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยความต้องการการนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้บริหารและครูมีความต้องการ การนิเทศภายในทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทำให้ผู้วิจัยมองเห็นว่า การนิเทศภายในวิทยาลัยเทคนิคเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งในการที่จะจัดการอาชีวศึกษายุคใหม่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดครูผู้ปฏิบัติการสอน ผู้บริหารระดับสถานศึกษาตลอดจนผู้บริหารระดับสูงสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่างานนิเทศภายในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์การสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสองลำดับแรกคือ ข้อการจัดหาวัสดุฝึกให้เพียงพอ เพื่อประโยชน์ด้านการสอนของครูและข้อการจัดสภาพห้องเรียน โรงฝึกงานให้พร้อมที่จะสอนวิชาต่าง ๆ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือด้านการประเมินการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสองอันดับแรกคือ ข้อการสร้างข้อสอบมาตรฐานและข้อการวิเคราะห์ข้อสอบมาตรฐาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะต่อผู้รับผิดชอบแต่ละระดับดังนี้

เสนอแนะระดับสถานศึกษา

1. ผู้บริหารควรให้ครูผู้สอนจะจัดทำแผนการสอน ใบงานที่จะใช้สอนรายวิชาต่าง ๆ ล่วงหน้า เพื่อที่จะทราบความต้องการใช้วัสดุฝึกชนิดใดจำนวนเท่าใดจึง จะพอเพียงและสามารถจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียน โรงฝึกงานให้มีความพร้อมและเหมาะสมกับรายวิชา เมื่อสถานศึกษาทราบความสำคัญความจำเป็นแล้ว ควรจัดส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอน โดยจัดหาวัสดุฝึกดังกล่าวให้เหมาะสมและพอเพียงที่จะใช้ทำการสอน ตลอดจนสนับสนุนการจัดสภาพห้องเรียน โรงฝึกงานให้มีความเหมาะสมกับการสอนและพร้อมที่จะสอนวิชาต่าง ๆ ก่อนที่ครูจะทำการสอน
2. ผู้บริหารและครูควรร่วมมือกันจัดตั้งธนาคารข้อสอบ โดยการสร้างข้อสอบมาตรฐานขึ้นใช้เองหรืออาจมาจากสถานศึกษาอื่นและแหล่งวิชาการอื่น แล้วจัดให้มีการวิเคราะห์ข้อสอบทุกรายวิชา เพื่อให้ครูได้มีโอกาสใช้ข้อสอบที่มีคุณภาพ วัตถุประสงค์การสอนต่อไป

เสนอแนะระดับกรมอาชีวศึกษา

1. ควรสนับสนุนให้ครูมีวัสดุฝึกให้เพียงพอ เพื่อประโยชน์ด้านการสอนของครูและการจัดสภาพห้องเรียน โรงฝึกงานให้พร้อมที่จะสอนวิชาต่าง ๆ โดยสนับสนุนด้านงบประมาณแก่สถานศึกษา เพื่อนำไปจัดหาวัสดุฝึกให้เพียงพอและเหมาะสมกับการสอนวิชาต่าง ๆ สนับสนุนงบประมาณหมวดที่ดิน สิ่งก่อสร้างแก่สถานศึกษา เพื่อนำไปก่อสร้างอาคารเรียน โรงฝึกงานเพิ่มเติม

เมื่อสถานศึกษามีอาคารเรียน โรงฝึกงานเพียงพอแล้วครูผู้สอนจะจัดสภาพ ห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความพร้อมที่จะสอนวิชาต่าง ๆ ได้

2. ควรสนับสนุนให้ทุกสถานศึกษาจัดทำข้อสอบมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อสอบมาตรฐาน โดยให้มีคณะวิทยากรจากส่วนกลางไปให้ความรู้ คำแนะนำแก่ครูในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง สนับสนุนให้แต่ละสถานศึกษามีการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนข้อสอบมาตรฐานซึ่งกันและเพื่อประโยชน์ในการวัดผลการสอนโดยรวม

5.9 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความต้องการการนิเทศภายในวิทยาลัยเทคนิคโดยจำแนกตามสาขาที่เปิดสอน
2. ศึกษาบทบาทของผู้บริหารงานวิชาการ วิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค เกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศภายในด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดระบบการสอน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และ สื่อการสอน ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่ และการฝึกอบรมครูประจำการ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และสถานประกอบการด้านการประเมินผลการสอน เฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กรมอาชีวศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. 2520. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์.

กรุงเทพฯ : ศึกษานิเทศก์.

กรมอาชีวศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. 2528. นโยบายกรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ

: กรมอาชีวศึกษา. เอกสารอัดสำเนา

กรมวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ. 2538. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

กรมอาชีวศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. 2539. “เอกสารสถิติข้าราชการครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา”

กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา. เอกสารอัดสำเนา.

กรมอาชีวศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. 2539. สรุปผลการอบรมการจัดการนิเทศการศึกษาภายใน

โรงเรียน. กรุงเทพฯ : ศึกษานิเทศก์.

กรกนก ชำนาญเพชร. 2530. “การศึกษาจัดงานนิเทศของโรงเรียนปฏิบัติการตัวอย่างในโครงการ

งานวิชาการภายในโรงเรียน กรมสามัญ เขตการศึกษา 7”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กฤษณี น้ำเพชร. 2521. “วิธีปฏิบัติในการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา”.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย,

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กาญจนา कुमारักษ์. 2527. หลักสูตรและการพัฒนา. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย

ศิลปากร.

กิติมา ปรีดีดิลก. 2529. หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

จรัส นองมาก. 2523. การนิเทศภายในโรงเรียน. เอกสารประกอบการสัมมนาเพื่อพิจารณา

หน่วยงานศึกษานิเทศ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาเอกชน

กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.

ชลอ จันทรกุล. 2524. “บทบาทการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใน

จังหวัดศรีสะเกษ”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสาร ชาติ มณีศรี. 2527. การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บุรพาศาสน์

ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม ผู้พิมพ์ขอสงวนสิทธิ์ในการนำข้อความนี้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ชาญชัย อาจินสมาจารย์. 2525. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์.

ชูจิตร์ อาศัยบุญ. 2528. “บทบาทของหัวหน้าหมวดวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ใช้หลักสูตรแบบกว้าง”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทรงสวัสดิ์ ทิพย์คงคา. 2535. “สภาพและปัญหาการนิเทศภายในเกี่ยวกับงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ธนู แสงศักดิ์. 2507. การวางแผนการศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษา.

-----, 2515. บทบาทและงานในหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชา. กรุงเทพฯ : วิทยาจารย์.

ธิดา หอวัฒนกุล. 2525. “การจัดการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ทัวประเทศ”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรบรรณ นิช่างทอง. 2529. “การศึกษาค้นคว้าและเจตคติต่อการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์อำเภอ”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพพงษ์ บุญดีตราดูลย์. 2524. ชี้นักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : เอส.เอ็ม.เอ็ม.

นิพนธ์ ไทยพาณิชย์. 2525. การจัดการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : กราฟฟิคอาร์ท.

นิพนธ์ ไทยพาณิชย์. 2529. การจัดการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : กราฟฟิคอาร์ท.

ประสงค์ สังข์ไชยะ. 2526. “ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 4”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรีชา นิพนธ์พิทยา. 2525. การประเมินศึกษากับการพัฒนา. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2536. การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.

เผ่าพงษ์สันต์ แสงหิรัญ. 2534. “ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับงานนิเทศการสอนภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

พนัส หันนาคินทร์. 2523. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

พรชัย พันธุ์ธาดาพร. 2533. “ความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา

เขตการศึกษา 6”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหาร

อาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ภิญโญ สาธร. 2516. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

ภิญโญ สาธร. 2523. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศส. การพิมพ์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการ ซึ่งมิใช่เพื่อการตีพิมพ์เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เมธี ปิณฑนนท์. 2525. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พัทธอักษร.
- ยง วัชชวัสดุ. 2524. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชัยศิริการพิมพ์.
- วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. 2528. หลักการนิเทศการศึกษา. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.
- วิจิตร วรุตบางกูรและคณะ. 2524. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์.
- ศิรินันท์ ศรีนทุ. 2538. “สภาพและความต้องการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ประเภทวิชาพาณิชยการ เขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมศรี ข้าชนก. 2513. “บทบาทของหัวหน้าสายสังคมศึกษาในโรงเรียนรัฐบาล ระดับมัธยมศึกษา
สายสามัญในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สังัด อุทรานันท์. 2528. การศึกษางานวิจัยทางการศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ภาควิชา
บริหารการศึกษาคุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สังัด อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษาหลักสูตรทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- สิทธิชัย ชาดานิต. 2524. การศึกษากับสังคม. กรุงเทพฯ : ระพีพาท.
- ลิปนันท์ เกตุทัต. 2518. การปฏิรูปการศึกษา. รายงานคณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูป
การศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- สุจรีต เพียรชอบ. 2514. ครูใหญ่กับการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : วารสารการศึกษาแห่งชาติ.
- สุนทร ไคลมี. 2528. “การจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัด ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดกาญจนบุรี”. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวภา เชาว์ชลากร. 2525. “การจัดการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง สังกัด
กองการมัธยมศึกษา”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อาคม จันทสุนทร. 2527. การนิเทศภายในโรงเรียน. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องการ
ส่งเสริมการนิเทศในประเทศไทย. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ :
เอกสารอัดสำเนา.
- เอนก เข้มบาน. 2530. “การศึกษางานนิเทศการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด
กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, ภาควิชา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0600

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นายกัมพล ธรรมแสง ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการ การนิเทศภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10" ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 13
สิงหาคม 2541

ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษา
สังกัดหน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณา
อนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษา สังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการ (ผศ.ดร.พชรณี ลีกิจวัฒน์) ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และรบกวนบัณฑิตวิทยาลัยการทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร. 3268506



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2541

1. นายกัมพล ธรรมแสง ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10” โดยมี ผศ.ดร.สมพร ไชยะ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุช เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ.2541

(รศ.ดร.มนัส สัจวรศิลป์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการค้นคว้าบัณฑิตวิทยาลัย คัดให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0907/ 875

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

19

กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะคณาจารย์คณาจารย์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ ทม 1504/0600
ลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2542

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะคณาจารย์คณาจารย์อุตสาหกรรม ได้ขออนุญาตให้ นายกัมพล ธรรมแสง นักศึกษาหลักสูตรคณาจารย์คณาจารย์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 10" โดยเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 จำนวน 6 แห่ง ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาพิจารณาอนุญาตให้ นายกัมพล ธรรมแสง เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวได้ และเมื่อทำการวิจัยแล้วเสร็จขอให้แจ้งผลการวิจัยให้กรมอาชีวศึกษาทราบด้วย จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมศักดิ์ สุรชัยคิมหันต์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสัทธิบท ทำหน้าที่

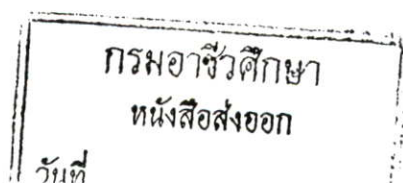
หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

กองวิทยาลัยเทคนิค

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา



2/15/42
 2/15/42
 190000
 2/15/42
 2/15/42

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
โดย นายกัมพล ธรรมแสง

1. วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี
2. วิทยาลัยเทคนิคยโสธร
3. วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
4. วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์
5. วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
6. วิทยาลัยเทคนิคนครพนม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 09071.1056

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

19 กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2542
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายกัมพล ธรรมแสง ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคนครพนม ซึ่งเป็นนักศึกษาลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการ
การนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10" ประสงค์จะเก็บ
ข้อมูลในสถานศึกษาของท่าน

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นายกัมพล ธรรมแสง เก็บข้อมูลเพื่อประกอบ
การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวได้ ดังเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลด้วย จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชัย สงวนพงศ์)

นักวิชาการศึกษา 7 ศึกษาราชการแห

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทรสาร 2822551-2 ที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 2829354 อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 09071 1056

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

19 กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค **โยธธ**

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2542
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายกัมพล ธรรมแสง ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคนครพนม ซึ่งเป็นนักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการ
การนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10" ประสงค์จะเก็บ
ข้อมูลในสถานศึกษาของท่าน

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นายกัมพล ธรรมแสง เก็บข้อมูลเพื่อประกอบ
การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวได้ ดังเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลด้วย จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชัย สงวนหงษ์)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354



ที่ ศธ 0907/ 1056

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

19 กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ร้อยเอ็ด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2542
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายกัมพล ธรรมแสง ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคนครพนม ซึ่งเป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10" ประสงค์จะเก็บข้อมูลในสถานศึกษาของท่าน

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นายกัมพล ธรรมแสง เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวได้ ดังเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลด้วย จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชัย ตวงนหงส์)

นักวิชาการศึกษา 7 ศึกษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2 ที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 2829354 อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 09071 1056

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

19 กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค มหาสารคาม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2542
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายกัมพล ธรรมแสง ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคนครพนม ซึ่งเป็นนักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการ
การนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10" ประสงค์จะเก็บ
ข้อมูลในสถานศึกษาของท่าน

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นายกัมพล ธรรมแสง เก็บข้อมูลเพื่อประกอบ
การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวได้ ดังเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลด้วย จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชัย ตวงนหงส์)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2 ที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 2829354 อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 09071 / 1056

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

19 กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2542
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายกัมพล ธรรมแสง ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคนครพนม ซึ่งเป็นนักศึกษาลัทธิสุทธ
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการ
การนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10" ประสงค์จะเก็บ
ข้อมูลในสถานศึกษาของท่าน

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นายกัมพล ธรรมแสง เก็บข้อมูลเพื่อประกอบ
การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวได้ ดังเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลด้วย จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชัย ตวงนหงส์)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าในรูปแบบใดก็ตาม อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0907/ 1056

กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

19 กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาบันทึกข้อความกองวิทยาลัยเทคนิค ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2542
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายกัมพล ธรรมแสง ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคนครพนม ซึ่งเป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10" ประสงค์จะเก็บข้อมูลในสถานศึกษาของท่าน

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นายกัมพล ธรรมแสง เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวได้ ดังเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลด้วย จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชัย สงวนหงษ์)

นักวิชาการศึกษา 7 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2 ที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 2829354 อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 3778

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๐ ตุลาคม 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรีชิตวีร์ บุญนาค

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจ
แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ
นายกัมพล ธรรมแสง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการ กำรนิเทศภายในตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่ง
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี สิกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 3775

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเจริญ ไชยสมคุณ

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายกัมพล ธรรมแสง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการ การนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สิกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 3778

คณะกรรมการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ถนนคลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ชาญนิวัฒน์ ศรีศรี

ด้วยคณะกรรมการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจ
แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ
นายกัมพล ธรรมแสง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการ การนิเทศภายในตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10"

คณะกรรมการสถาบันฯ หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่ง
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สิกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 3775

คณะกรรมการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเทพนม ทามนตรี

ด้วยคณะกรรมการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายกัมพล ธรรมแสง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการ การนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10"

คณะกรรมการ หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 3775

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

20 ตุลาคม 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายประยูร เทพพิทักษ์ศักดิ์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายกัมพล ธรรมแสง ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการ การนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี สิกิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3268503-4 ต่อ 205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่ทดสอบเครื่องมือ
เพื่อการวิจัย
ของนายกัมพล ธรรมแสง

1.วิทยาลัยเทคนิคนครพนม

2.วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้.



ด่วนมาก

บันทึกข้อความ

ที่	1395
ที่	19 กพ 42
ที่	

ส่วนราชการ..... กองวิทยาลัยเทคนิค โทร. 2822551

ที่..... วันที่..... กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง..... ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา ผ่าน สน.

ด้วยนายกัมพล ธรรมแสง อาจารย์ 2 ระดับ 7 วิทยาลัยเทคนิคนครพนม ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโทคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมเทคโนโลยี สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิค ระดับการศึกษา 10" ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 6 แห่ง

กองวิทยาลัยเทคนิคพิจารณาแล้ว เห็นสมควรอนุญาตให้ นายกัมพล ธรรมแสง ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อเสนอ เป็นวิทยานิพนธ์ดังกล่าวได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

1. อนุญาตให้ นายกัมพล ธรรมแสง เก็บข้อมูลได้
2. ลงนาม ในหนังสือถึงคณบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 1 ฉบับ ดังแนบ
3. มอบกองวิทยาลัยเทคนิคแจ้งสถานศึกษา

(นายวิชัย สงวนหงส์)

นักวิชาการศึกษา 7 ศึกษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

1. อนุญาต
2. ลงนาม
3. มอบ กท.

(นายสมศักดิ์ สุรรายิมพันธ์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสสททบ ทำหน้าที่
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดเบบสงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

19 ก.พ. 2542



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง

ความต้องการ การนิเทศภายใน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครู
วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10

คำชี้แจง

โครงการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความต้องการของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการนิเทศภายใน วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารอาชีวศึกษา นอกจากนี้ผู้วิจัยจะได้นำผลการวิจัยดังกล่าวเสนอต่อ กรมอาชีวศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการ ของกรมอาชีวศึกษาต่อไป

ดังนั้นจึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความต้องการที่แท้จริงของท่าน เกี่ยวกับการนิเทศภายใน ผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลนี้สรุปผลการวิจัยโดยส่วนรวมเท่านั้น คำตอบจะไม่มีผลเสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือ สถานศึกษาของท่านผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศภายในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับรายละเอียดของท่าน ดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งในปัจจุบัน

สำหรับผู้วิจัย

- () ผู้อำนวยการ
- () ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
- () หัวหน้างานหลักสูตรและการสอน
- () หัวหน้าคณะวิชา
- () ครูผู้ปฏิบัติการสอน ()

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี
- () 5 - 10
- () ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ()

ตอนที่ 2 ความต้องการเกี่ยวกับงานนิเทศภายในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 10

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในวิทยาลัยของท่านซึ่งแต่ละระดับความคิดเห็นมีความหมาย ดังนี้

ต้องการมากที่สุด หมายถึงว่า งานนิเทศภายในข้อนั้น เป็นงานที่ควรจัดขึ้นอย่างยิ่งที่สุดในวิทยาลัยที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน ตามความต้องการของท่าน

ต้องการมาก หมายถึงว่า งานนิเทศภายในข้อนั้น เป็นงานที่ควรจัดขึ้นอย่างยิ่ง ในวิทยาลัยที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน ตามความต้องการของท่าน

ต้องการ หมายถึงว่า งานนิเทศภายในข้อนั้นเป็น งานที่ควรจัดขึ้นในวิทยาลัยที่ท่าน ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบันตามความคิดเห็นของท่าน

ไม่ต้องการ หมายถึงว่า งานนิเทศภายในข้อนั้น เป็นงานที่ไม่ควรจัดขึ้นในวิทยาลัยที่ท่านปฏิบัติ หน้าที่อยู่ในปัจจุบัน ตามความต้องการของท่าน

ไม่ต้องการมากที่สุด หมายถึงว่า งานนิเทศภายในข้อนั้น เป็นงานที่ไม่ควรจัดขึ้นอย่างยิ่งที่สุด ในวิทยาลัยที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบันตามความต้องการของท่าน

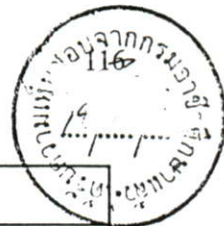


ข้อที่	งานนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับความต้องการ				
		ต้องการมากที่สุด	ต้องการมาก	ต้องการ	ไม่ต้องการ	ไม่ต้องการมากที่สุด
1	1. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดระบบการสอน การประชุมปฏิบัติการทำแผนการสอนก่อนเปิดภาคเรียน					
2	2. การจัดหาเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรให้ครูได้ศึกษา					128
3	3. การแนะนำให้ครูรู้จักทำจุดประสงค์การเรียนรู้					
4	4. การส่งเสริมให้ครูมีความรู้และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับหลักสูตร					
5	5. การจัดทำคู่มือครูเพื่อให้ครูนำไปใช้กับวิชาที่สอน					
6	6. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในสถานศึกษา					
7	7. การวิเคราะห์แบบเรียนที่ใช้ในสถานศึกษา					
8	8. การร่วมกันทำแผนการสอนกับคณะครู					
9	9. การเตรียมงานการสอนก่อนเปิดภาคเรียน					
10	10. การแนะนำการใช้เครื่องมือและ อุปกรณ์การสอนที่เหมาะสม					
11	11. การจัดให้ครูไปเยี่ยมและสังเกตการสอนในห้องเรียน					
12	12. การร่วมมือในการแก้ปัญหาและปรับปรุงวิธีการสอน					
13	13. การจัดอภิปรายข้อสงสัยเกี่ยวกับการแก้ปัญหการสอน					
14	14. การให้ผู้บริหารร่วมจัดระบบการสอน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์อื่นใด
 1. ไม่ควรเผยแพร่เอกสารนี้แก่บุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต
 2. หากมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อฝ่ายวิชาการ โทร. 0-2554-2000

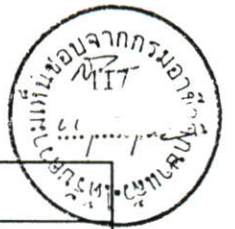


ข้อที่	งานพิเศษภายในสถานศึกษา	ระดับความต้องการ				
		ต้องการมากที่สุด	ต้องการมาก	ต้องการ	ไม่ต้องการ	ไม่ต้องการมากที่สุด
15	2. การจัดตั้งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การสอน การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บริการแก่ครู					
16	การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับครู					
17	การจัดสภาพห้องเรียน โรงฝึกงานให้พร้อมที่จะสอนวิชาต่าง ๆ					124
18	การจัดให้มีระบบการสื่อสารภายในสถานศึกษา					
19	การจัดให้มีศูนย์นวัตกรรมทางการศึกษาขึ้นในสถานศึกษา					
20	การส่งเสริมให้ครูผลิตอุปกรณ์การสอนขึ้นใช้เอง					
21	การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นตามความต้องการของครู					
22	การจัดหาวัสดุฝึกให้พอเพียง เพื่อประโยชน์ด้านการสอนของครู					
23	จัดให้มีห้องโสตทัศนูปกรณ์เพื่อใช้ประกอบการสอน					
24	3. การจัดปฐมนิเทศครูใหม่และการฝึกอบรมครูประจำการ การจัดปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ เป็นรายบุคคลหรือหมู่คณะ					
25	การจัดครูที่เลี้ยงแก่ครูบรรจุใหม่					
26	การจัดให้ครูใหม่มีความรู้ในการจัดทำเอกสารที่เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า					
27	การแนะนำครูใหม่ให้ครูประจำการรู้จัก					



ข้อที่	งานนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับความต้องการ				
		ต้องการมากที่สุด	ต้องการมาก	ต้องการ	ไม่ต้องการ	ไม่ต้องการมากที่สุด
28	การจัดสัมมนาทางวิชาการให้แก่ครูใหม่					
29	การดูแลติดตามการสอนของครูใหม่อย่างใกล้ชิด					
30	การให้โอกาสแก่ครูใหม่เข้าปรึกษาด้านวิชาการ					
31	การนิเทศการสอนแก่ครูประจำการอย่างสม่ำเสมอ					
32	การให้ครูเข้าร่วมอบรมทางวิชาการที่หน่วยงานจัดขึ้น การเพิ่มพูนความรู้และวิชาการใหม่ ๆ แก่ครู					
33	การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ					
34	ให้ครูไปศึกษาดูงาน ด้านการสอนของสถานศึกษาอื่นเป็นครั้งคราว					
35	การจัดกิจกรรมให้ครูมีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการ					
36	การจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการให้แก่ครูประจำการ					
37	4. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ การแจ้งข่าวสาร และให้ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน					
38	การเปิดโอกาสให้ชุมชนใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากร					
39	การจัดการหาแหล่งวิทยากรในชุมชนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การศึกษา					
40	การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน					

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อที่	งานพิเศษภายในสถานศึกษา	ระดับความต้องการ				
		ต้องการมากที่สุด	ต้องการมาก	ต้องการ	ไม่ต้องการ	ไม่ต้องการมากที่สุด
41	การเผยแพร่และแสดงผลงานของสถานศึกษาให้ชุมชนทราบ					
42	การจัดการข้อมูลจากผู้ปกครอง และบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อนำมาปรับปรุงการสอน					
43	การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ					
44	การจัดการหาแหล่งฝึกงานแก่นักเรียนตามสถานประกอบการ					
45	การจัดโครงการสัมมนาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ					
46	สนับสนุนให้ครูใช้สถานประกอบการในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					
47	5. การประเมินผล การใช้ข้อมูลทางสถิติในการปรับปรุงการสอนของครู					
48	ชี้แจงให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการประเมินผลอย่างชัดเจน					
49	การสร้างข้อสอบมาตรฐาน					
50	การวิเคราะห์ข้อสอบมาตรฐาน					
51	การจัดทำธนาคารข้อสอบในสถานศึกษา					
52	จัดสัมมนาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา					
53	การติดตามและนำผลที่ได้จากการวัดผลไปพัฒนาการเรียนการสอน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายกัมพล ธรรมแสง
วัน เดือน ปีเกิด	29 สิงหาคม 2499
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	405/21 ถนนอภิบาลบัญชา อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยเทคนิคนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
ตำแหน่ง	อาจารย์ 2 ระดับ 7
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2521 สำเร็จการศึกษา การศึกษาบัณฑิต (พลศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา ปีการศึกษา 2542 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้