การศึกษาการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

A Study of the States the Supervision the Schools Cluster By the Executives under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3

กำภูพล ทวีศรี[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ 3) ศึกษาปัญหาและแนวทาง การดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำนวน 5 อำเภอ 209 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรทั้งหมดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 209 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 85 ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t การทดสอบค่า F

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารเพศชายกับเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ปัญหาและแนวทาง การดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ด้านการวางแผนการนิเทศ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ทราบถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ของบุคลากรในแต่ละโรงเรียนกับสภาพปลายทางที่ต้องการมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงแก้ไขด้านใดบ้าง แนวทางการในการวางแผนการนิเทศ ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย โดยพิจารณาจากสภาพปัจจุบัน ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า ครูในกลุ่มเครือข่ายมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากจนเกินไปแนวทางการในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มควรมีการจัดการระบบสื่อสารระหว่างครูในกลุ่มเครือข่ายให้ดีด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ พบว่า ครูยังขาด

---

[1]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย แนวทางการในการพัฒนาทางวิชาชีพ ควรเปิดอบรมโครงการที่หลายหลายมากขึ้นสำรวจความต้องการของครูก่อนที่จะเปิดโครงการอบรมให้ความรู้ ด้านการควบคุม กำกับ ติดตามการนิเทศ พบว่า ผู้บริหารยังขาดการ ติดตาม ดูแลช่วยเหลือ แนวทางการในการควบคุม กำกับ ติดตามการนิเทศ ผู้บริหารต้องดำเนินการในลักษณะเป็นการ ติดตาม ดูแลช่วยเหลือ กำกับ สนับสนุนให้ครูสามารถทำงานได้จนบรรลุผลสำเร็จด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง พบว่า ครูมีภาระงานค่อนข้างมาก แนวทางการในการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผู้บริหารต้องสร้างหรือเสริมแรงกับครูที่มีผลงานเด่นโดยการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ

คำสำคัญ : การดำเนินงานนิเทศ กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

Abstract

The researchaimed 1) to study the states 2) to compare as classified by sex, educational qualifications, and working experiencer; 3) to explore the problems and guidelines to implement the supervision of the cluster schools by the executives. Population used in the research was executives of 209 schools under the Office of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area 3. The samples used were 209 school executives. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with a total confidence value equivalent to .85. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The research findings were as follows. 1. The implementation of the supervision of the cluster schools under the Office of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area 3 was carried out at a high level. 2. As regards the opinions of the supervision of the cluster schools in the study, it was found that the executives who were males and females had no different views on the implementation of the supervision. The school executives who had different educational qualifications and working experience held a different view with a statistical significance of .05. 3. Considering the problems and guidelines of the implementation of the supervision, in the planning of supervision, it was found that most did not know the need for development. Of personnel in each school and the desired destination Is there any need to develop improvements Guidelines for supervision planning Assess the need for development of schools in the Cluster Schools Based on current conditions In the development of work skills, the group found that teachers in the Cluster Schools had too many different opinions. Guidelines for developing group work skills there should be a good

management system for communication between teachers in the cluster schools. In the field of professional development, it was found that teachers lacked a variety of competencies. Guidelines for professional development should launch many more training programs explore the needs of teachers before launching a training program. Regarding the supervision and supervision of supervision, it was found that the management still lacked supervision. Guidelines for supervising and monitoring supervision Executives must act as a follow-up, care, support, supervision, support for teachers to be able to work until achieving success. In terms of providing assistance to teachers, it was found that teachers had a lot of work load. Guidelines for providing assistance to teachers directly Executives must create or reinforce teachers with outstanding performance. By creating morale and encouragement for supervisory recipients

Keywords: Implementation of Supervision, Cluster School

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 9 (2) โรงเรียนต้องเนินการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองเจตนารมณ์การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ 2548 : 6) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอกระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา ๔๘ ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

(กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 ข : 14) ตั้งแต่มาตรา 22 – 30 ซึ่งมุ่งหมายให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนาประเทศฟื้นฟูได้ การให้ความสำคัญของการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาที่ต้องพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาชาติ “เก่ง ดี และมีความสุข” บนพื้นฐานของความสอดคล้องกับบริบทชุมชน และเกิดความภูมิใจในความเป็นไทย ซึ่งต้องมีมาตรฐานความรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการการศึกษา ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ใช้กลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อพัฒนาคุณภาพของการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ให้สอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร จึงเป็นโจทย์สำคัญที่จะต้องกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาให้สถานศึกษา ครูและผู้บริหารโรงเรียนได้ตระหนักเห็นความสำคัญและพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุถึงเป้าหมายแห่งคุณภาพ

การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง ทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นความพยายามที่จะปรับปรุง ส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้ดีขึ้น และบรรลุตามเกณฑ์ของมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา (ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง.2550 : 34)

(นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปี 2561 : 8) นโยบายที่ ๖ ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาระบบการวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การกำกับติดตามตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีการส่งเสริมการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน(Area-base Management) รูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ “CLUSTERs” การให้เขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนบูรณาการจัดการศึกษาร่วมกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการภาค และการสร้างความเข้มแข็งในการยกระดับคุณภาพการศึกษารูปแบบเครือข่ายเช่น เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้สหวิทยาเขต กลุ่มโรงเรียน

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาศึกษาทั้ง 18 กลุ่มของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เพื่อจะนำผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลในการพัฒนาการนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา และกำหนดกิจกรรมการนิเทศให้เหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งพัฒนาการศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์

3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำนวน 5 อำเภอ 209 โรงเรียน 18 กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 209 คน (ข้อมูลพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. 2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรทั้งหมด

1.3 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ซึ่งเลือกแบบเจาะจง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3จำนวน 5 โรงเรียน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตาม

เพศ: ชาย

หญิง

วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์ในการทำงานแบ่งเป็น 2.3.1 1-10 ปี

2.3.2 มากกว่า 10-20 ปี

2.3.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานใน 5 ด้าน (วัฒนา จุมพล. 2557 : 8 และ พัชรินทร์ ช่วยศิริ. 2554 : 6) คือ

(1) ด้านการวางแผนการนิเทศ

(2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

(3) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

(4) ด้านการความคุม กำกับ ติดตามการนิเทศ

(5) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ในด้านการวางแผนในการนิเทศ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการควบคุม กำกับ ติดตามการนิเทศ และด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check –List) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ในด้านการวางแผนในการนิเทศ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการควบคุม กำกับ ติดตามการนิเทศ และด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert โดยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3และแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมมีจดหมายแนะนำและขอความร่วมมือพร้อมทั้งแนบซองติดแสตมป์จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบส่งคืนผู้วิจัยได้ทันทีหลังตอบแบบสอบถามเสร็จ แบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยดำเนินการประสานการส่งและการตอบกลับจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวันและเวลาที่กำหนด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 209 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC

6.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha – Coeffcient) ของ Cronbach

6.2 สถิติที่ใช้ในการบรรยายลักษณะของประชากรและเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างได้แก่

6.2.1 ร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 จำแนก เพศวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F

การวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์

7.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนด

7.3 กำหนดรหัสข้อมูล เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนดังนี้

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดหนึ่งด้านคือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านที่มีการปฏิบัติระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม รองลงมา คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และ ด้านการความคุม กำกับ ติดตามการนิเทศ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่าผู้บริหารเพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ และ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และ ด้านการความคุม กำกับ ติดตามการนิเทศมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการความคุม

กำกับ ติดตามการนิเทศ และด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนการนิเทศ และด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี มากกว่า 10-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการความคุม กำกับ ติดตามการนิเทศ และด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1-10 ปีกับมากกว่า 20 ปี และมากกว่า 10-20 ปีกับมากกว่า 20 ปี ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ มากกว่า 10-20 ปีกับมากกว่า 20 ปี ด้านการความคุม กำกับ ติดตามการนิเทศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ มากกว่า 10-20 ปีกับมากกว่า 20 ปี ทำงานด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ มากกว่า 10-20 ปีกับมากกว่า 20 ปี

3. ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพปรากฏผล ดังนี้

3.1 การวางแผนในการนิเทศภายในโรงเรียน ปัญหาที่พบในการวางแผนการนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา พบว่าส่วนใหญ่ไม่ทราบถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ของบุคลากรในแต่ละโรงเรียนกับสภาพปลายทางที่ต้องการ มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงแก้ไขด้านใดบ้างขาดข้อมูลในด้านจุดเด่นจุดด้อยที่จะพัฒนา เช่น ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อวิชาชีพ ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความ ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แนวทางในการวางแผนการนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย โดยพิจารณาจากสภาพปัจจุบัน ในโรงเรียนกับสภาพปลายทางที่ต้องการ มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงแก้ไขด้านใดบ้างวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย เช่น ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อวิชาชีพ ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความ ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ปัญหาที่พบในการส่งเสริมให้คณะครูมีการทำงานเป็นกลุ่มเครือข่าย พบว่าส่วนใหญ่ครูในกลุ่มเครือข่ายมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากจนเกินไป จนทำให้หาจุดร่วมไม่ได้ ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างไม่ราบรื่น ครูในกลุ่มเครือข่ายไม่สามารถรวมกันได้ เนื่องจากภาระงานของครูมีมาก ทั้งภาระงานการสอนและภาระงานอื่น ทำให้เวลาในการทำงานกลุ่มไม่ตรงกัน และทำงานร่วมกันได้น้อย แนวทางในการส่งเสริมให้คณะครูมีการทำงานเป็นกลุ่มเครือข่าย ควรมีการจัดการ

ระบบสื่อสารระหว่างครูในกลุ่มเครือข่ายให้ดี ครูที่มาประชุมไม่ได้ก็มีการสื่อสารรับรู้ข้อมูลและแนวปฏิบัติได้ เพื่อให้เกิดการทำงานที่ตรงกันและมีประสิทธิภาพ ควรมีการจัดประชุมกลุ่มใหญ่เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม พบปะพูดคุยเพื่อว่างแผนการทำงานร่วมกันอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

3.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ปัญหาที่พบในการส่งเสริมให้คณะครูมีการพัฒนาทางวิชาชีพ พบว่าส่วนใหญ่ครูยังขาดความรู้ความสามารถที่หลากหลาย เนื่องจากหลักสูตรที่ทางสำนักงานเขตเปิดอบรมในแต่ละปี เป็นโครงการเดิมซ้ำๆ บางกิจกรรมไม่เหมาะสมและไม่ตรงกับความต้องการของครู แนวทางในการส่งเสริมให้คณะครูมีการพัฒนาทางวิชาชีพ ควรเปิดอบรมโครงการที่หลายหลายมากขึ้น สำรวจความต้องการของครูก่อนที่จะเปิดโครงการอบรมให้ความรู้ หรือส่งเสริมโครงการคูปองครูซึ่งครูจะได้เลือกอบรมในหลักสูตรที่ถนัดและสนใจ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและผู้เรียนต่อไป

3.4 การควบคุม กำกับ ติดตามการนิเทศ มีระบบการควบคุม กำกับ ติดตามการปัญหาที่พบในระบบการควบคุม กำกับ ติดตามการแบบกลุ่มเครือข่าย การควบคุม กำกับ ติดตามผล การนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย พบว่าส่วนใหญ่ผู้บริหารยังขาดการ ติดตาม ดูแลช่วยเหลือ กำกับ สนับสนุนให้ครูสามารถทำงานได้จนบรรลุผลสำเร็จการนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายยังขาด กระบวนการควบคุม เป็นการชี้แนะ การแก้ไขการทำงานที่ไม่ถูกต้อง และ การดูแลให้ครูปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้แนวทางในการจัดระบบการควบคุม กำกับ ติดตามการนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย การควบคุม กำกับ ติดตามผล การนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย ผู้บริหารต้องดำเนินการในลักษณะเป็นการ ติดตาม ดูแลช่วยเหลือ กำกับ สนับสนุนให้ครูสามารถทำงานได้จนบรรลุผลสำเร็จ การนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย ผู้บริหารต้องจัดกระบวนการควบคุม เป็นการชี้แนะ การแก้ไขการทำงานที่ไม่ถูกต้อง และ การดูแลให้ครูปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

3.5 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ปัญหาที่พบในการให้ความช่วยเหลือ พบว่าส่วนใหญ่ การขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการนิเทศที่ถูกต้อง ครูมีภาระงานค่อนข้างมาก นอกจากการสอนและครูแต่ละคนมีหน้าที่อื่นที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้การนิเทศเวลาไม่ตรงกันและมีเวลาน้อยมาก การให้ความช่วยเหลือจริงเกิดขึ้นน้อย แนวทางในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน แก่ครูในด้านการจัดการเรียนการสอน การนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย ผู้บริหารต้องสร้างหรือเสริมแรงกับครูที่มีผลงานเด่นโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการโดยการสร้างขวัญและกำลังใจ มีการดำเนินการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ พร้อมๆ กับการทำงานและหลังจากการทำงานสิ้นสุดลง ให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อผู้รับการนิเทศ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็นของทุกคนและประชาสัมพันธ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศให้สาธารณชนทราบ สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศได้รับ โอกาสในการพัฒนา เช่น เข้ารับการอบรม หรือการร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่างยกย่องชมเชยและให้ เกียรติแก่ผู้รับการนิเทศในโอกาสที่เหมาะสม ให้ความเป็นมิตรหรือความเป็นกันเองกับผู้รับการนิเทศ อยู่เสมอ ให้รางวัลหรือเกียรติบัตรแก่ผู้รับการนิเทศตามความเหมาะสม และให้ความดีความชอบอย่าง เป็นธรรมแก่ผู้รับการนิเทศ

อภิปรายผล

1. สภาพการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3จากผลการวิจัยพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก

ที่สุดหนึ่งด้านคือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านที่มีการปฏิบัติระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม รองลงมา คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และ ด้านการความคุม กำกับติดตามการนิเทศ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีความตระหนักและเห็น ความสำคัญของการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย เห็นว่าการนิเทศภายในเป็นการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา โดยอาศัยแนวคิดในการกระจายอำนาจทางการศึกษา ที่สนับสนุน ส่งเสริม และหาแนวทาง ให้เกิดกระบวนการที่ผู้นิเทศ ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างาน ครูต้นแบบ ฯลฯ ซึ่งเป็นบุคลากรภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษานั้นๆ ดำเนินการนิเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นยังเป็น บทบาทหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องดำเนินการ โดยมีเป้าหมายที่การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ประกอบกับนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ปี 2556 เป็น “ปีแห่งการรวมพลังยกระดับคุณภาพการศึกษา” เป้าหมายมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้คิด วิเคราะห์ เรียนรู้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และทักษะที่จำเป็น สำหรับศตวรรษที่ 21 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จึงได้ มอบหมายนโยบายให้ทุกโรงเรียนเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้ยุทธศาสตร์ “การนิเทศเต็มพิกัด ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ โรงเรียนมีรูปแบบและกระบวนการนิเทศ ติดตามและประเมินผลภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มี ความเข้มแข็งและเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 2555 : 3 อ้างถึงใน วัฒนา จุมพล, 2557 : 133)

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ เศวตสุพร (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พรทิพย์ เตียวพานิชย์กิจ (2539 : 91) ได้ศึกษาการติดตามการดำเนินงานนิเทศ ภายในโรงเรียนประถมศึกษาต้นแบบ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาต้นแบบได้ดำเนินการนิเทศภายในตามกระบวนการนิเทศในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ การวางแผนการนิเทศ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การ ปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ สอดคล้องกับ ยุทธนา ดำกระ (2546 : 114) ที่ได้ทำ การวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนเขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินการนิเทศภายในครบทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในเรื่อง การประสานงานและอำนวยความสะดวกในการนำหลักสูตรใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอนในเรื่อง การส่งเสริมให้ครูศึกษาหลักสูตร แบบเรียน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ด้านการ พัฒนาบุคลากรในเรื่องการสร้างกิจกรรมเพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้น ด้านการวัดและการประเมินผลใน เรื่องการสนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินมาปรับปรุงเทคนิคการสอน และสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ สดใส ศรีสวัสดิ์ (2546 : 113) ที่ได้

ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนครบทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนา หลักสูตรและการสอน 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3)ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการอำนวย ความสะดวกและบริการด้านอื่น 5) ด้านการประเมินผลการสอนโดยสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่าผู้บริหารเพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ และ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และ ด้านการความคุม กำกับ ติดตามการนิเทศมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่ผลการวิจัยเป็น เช่นนี้อาจจะเนื่องจาก ผู้บริหารเพศชายกับเพศหญิงมีความเข้าใจในการนิเทศไม่ต่างกัน ซึ่งกิจกรรมการนิเทศมีทั้งการนิเทศแบบเป็น ทางการและไม่เป็นทางการ การพูดคุยในโอกาสต่างๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแนะนำ การสอน งานการประชุม การจัดอบรม สัมมนาการศึกษาต่อ หรือการพาไปศึกษาดูงาน ล้วนแต่เป็นกิจกรรม การนิเทศที่ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจเป็นอย่างดี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สวัสดิ์เดชกัลยา (2550:บทคัดย่อ) ได้วิจัยการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน 4 ขั้นตอนอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ขั้นที่ 3 การดำเนินการนิเทศขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาและขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศตามลำดับผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกโดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนตามขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 4 ขั้นตอนคือการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาการวางแผนการนิเทศการดำเนินการนิเทศและการประเมินผลการนิเทศของสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดเล็กทั้งโดยรวมและรายด้านนั้นไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการความคุม กำกับ ติดตามการนิเทศ และด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนการนิเทศ และด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากมุมมองและความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษา

ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งกิจกรรมการนิเทศมีทั้งการนิเทศแบบเป็น ทางการและไม่เป็นทางการ การพูดคุยในโอกาสต่างๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแนะนำ การสอน งานการประชุม การจัดอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ หรือการพาไปศึกษาดูงาน ล้วนแต่เป็นกิจกรรม การนิเทศที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ แต่ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีอาจจะเป็นรักษาการบางส่วนมักจะเข้าใจว่าการนิเทศ ของผู้บริหารสถานศึกษา จะเป็นการนิเทศในลักษณะเป็นทางการ เช่น การสังเกตการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาหารือ การสาธิตการสอน การสนทนาทางวิชาการ การนิเทศแบบ ตลอดจนการสร้างเครื่องมือการนิเทศในรูปแบบต่างๆ มุมมองและการให้น้ำหนักคะแนนแต่ละข้อจะแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ เศวตสุพร (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนา โรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและวุฒิ การศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี มากกว่า 10-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการความคุม กำกับ ติดตามการนิเทศ และด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1-10 ปีกับมากกว่า 20 ปี และมากกว่า 10-20 ปีกับมากกว่า 20 ปี ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ มากกว่า 10-20 ปีกับมากกว่า 20 ปี ด้านการความคุม กำกับ ติดตามการนิเทศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ มากกว่า 10-20 ปีกับมากกว่า 20 ปี ทำงานด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ มากกว่า 10-20 ปีกับมากกว่า 20 ปี ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจาก ประสบการณ์ในการทำงาน จะส่งผลให้ผู้บริหารได้เรียนรู้สัมผัสด้วยตนเองจากการมีส่วนร่วมและการมีปฏิสัมพันธ์กับโลกรอบๆตัว ผู้ที่มี ประสบการณ์มากย่อมได้เรียนรู้ มีศักยภาพ ทักษะ เทคนิควิธี และยุทธศาสตร์ในการทำงานที่ หลากหลาย มีความสามารถในการปรับตัว มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มองโลกใน แง่มุมที่หลากหลาย อย่างมีเหตุผล ครูที่มีประสบการณ์มาก จะเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ จึงมักจะแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้เป็นอย่างดี มีเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็ก ซึ่งแต่ละคนมีศักยภาพในการเรียนรู้ข้าเร็ว แตกต่างกัน กิจกรรมการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กแต่ละกลุ่มจึงอาจต้องแตกต่างกันและหลากหลายวิธี ครูเหล่านี้มักจะได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการนิเทศ

ภายในของโรงเรียน มุมมองในการประเมิน การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาจึงอาจแตกต่างกันได้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อรรถพล ปิ่นมั่น (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีปัญหาใน ระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบปัญหาการ นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชนบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบปัญหา การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชนบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

3. ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า

3.1 การวางแผนในการนิเทศภายในโรงเรียน ปัญหาที่พบในการวางแผนการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา พบว่าส่วนใหญ่ไม่ทราบถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ของบุคลากรในแต่ละโรงเรียนกับสภาพปลายทางที่ต้องการ มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงแก้ไขด้านใดบ้าง ขาดข้อมูลในด้านจุดเด่นจุดด้อยที่จะพัฒนา เช่น ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อวิชาชีพ ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความ ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แนวทางในการวางแผนการนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย โดยพิจารณาจากสภาพปัจจุบัน ในโรงเรียนกับสภาพปลายทางที่ต้องการ มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงแก้ไขด้านใดบ้างวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย เช่น ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อวิชาชีพ ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความ ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับ ฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ (2539 : 2-3 อ้างถึงใน วัฒนา จุมพล, 2557 : 136) ที่ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ว่า ควรเริ่มต้นการนิเทศภายในโรงเรียน จากสภาพปัจจุบันที่โรงเรียนกำลังเผชิญอยู่ มีความถูกต้องตามหลักวิชาการซึ่งเป็นไปตามค่านิยมวัตถุประสงค์ในนโยบายที่เกี่ยวข้อง สภาพความเป็นจริงและกฎเกณฑ์ของเรื่องนั้นๆ การนิเทศภายใน โรงเรียนควรเป็นวิทยาศาสตร์มีขั้นตอน ระเบียบ วิธีการในการศึกษา ปรับปรุงและประเมินผลสิ่งต่าง ๆ ภายในขอบเขตของงาน ควรเป็นประชาธิปไตย เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการ แสดงออก การปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ การแบ่งงานตามความสามารถ ความถนัด ความพอใจ ควร เป็นการพัฒนางานมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ใช้กลวิธีและเครื่องมือง่ายๆ ไม่มีพิธีรีตองมากนัก และต้องมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและสามารถประเมินผลได้

3.2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ปัญหาที่พบในการส่งเสริมให้คณะครูมีการทำงานเป็นกลุ่มเครือข่าย พบว่าส่วนใหญ่ครูในกลุ่มเครือข่ายมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากจนเกินไป จนทำให้หาจุดร่วมไม่ได้ ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างไม่ราบรื่น ครูในกลุ่มเครือข่ายไม่สามารถรวมกันได้ เนื่องจาก

ภาระงานของครูมีมาก ทั้งภาระงานการสอนและภาระงานอื่น ทำให้เวลาในการทำงานกลุ่มไม่ตรงกัน และทำงานร่วมกันได้น้อย แนวทางในการส่งเสริมให้คณะครูมีการทำงานเป็นกลุ่มเครือข่าย ควรมีการจัดการระบบสื่อสารระหว่างครูในกลุ่มเครือข่ายให้ดี ครูที่มาประชุมไม่ได้ก็มีการสื่อสารรับรู้ข้อมูลและแนวปฏิบัติได้ เพื่อให้เกิดการทำงานที่ตรงกันและมีประสิทธิภาพ ควรมีการจัดประชุมกลุ่มใหญ่เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม พบปะพูดคุยเพื่อว่างแผนการทำงานร่วมกันอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง สอดคล้องกับแนวคิดของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551 : 238 อ้างถึงใน วัฒนา จุมพล, 2557 : 137) ที่กล่าวถึง ผู้ที่มีหน้าที่ในการบริหารและนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระวิชา และครูผู้สอนใน สถานศึกษานั้นๆ ดังนั้นผู้นิเทศภายในสถานศึกษา จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเองหรือผู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศ ซึ่งสามารถทำหน้าที่นิเทศในวิชาที่สอนแก่เพื่อนร่วมงานก็ได้

3.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ปัญหาที่พบในการส่งเสริมให้คณะครูมีการพัฒนาทางวิชาชีพ พบว่าส่วนใหญ่ครูยังขาดความรู้ความสามารถที่หลากหลาย เนื่องจากหลักสูตรที่ทางสำนักงานเขตเปิดอบรมในแต่ละปี เป็นโครงการเดิมซ้ำๆ บางกิจกรรมไม่เหมาะสมและไม่ตรงกับความต้องการของครู แนวทางในการส่งเสริมให้คณะครูมีการพัฒนาทางวิชาชีพ ควรเปิดอบรมโครงการที่หลายหลายมากขึ้น สำรวจความต้องการของครูก่อนที่จะเปิดโครงการอบรมให้ความรู้ หรือส่งเสริมโครงการคูปองครูซึ่งครูจะได้เลือกอบรมในหลักสูตรที่ถนัดและสนใจ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและผู้เรียนต่อไปซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้อง กับผลการวิจัยของ กนก พานทอง (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิง สาเหตุความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรแฝง จำนวน 6 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ การใช้พลังอำนาจบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ความสามารถของผู้นิเทศ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครู และพฤติกรรมการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของ การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ตัวแปร ทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนร้อยละ 5 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสามารถของผู้นิเทศและพฤติกรรมการสอนของครู

3.4 การควบคุม กำกับ ติดตามการนิเทศ มีระบบการควบคุม กำกับ ติดตามการปัญหาที่พบในระบบการควบคุม กำกับ ติดตามการแบบกลุ่มเครือข่าย การควบคุม กำกับ ติดตามผล การนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย พบว่าส่วนใหญ่ผู้บริหารยังขาดการ ติดตาม ดูแลช่วยเหลือ กำกับ สนับสนุนให้ครูสามารถทำงานได้จนบรรลุผลสำเร็จการนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายยังขาด กระบวนการควบคุม เป็นการชี้แนะ การแก้ไขการทำงานที่ไม่ถูกต้อง และ การดูแลให้ครูปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้แนวทางในการจัดระบบการควบคุม กำกับ ติดตามการนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย การควบคุม กำกับ ติดตามผล การนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย ผู้บริหารต้องดำเนินการในลักษณะเป็นการ ติดตาม ดูแลช่วยเหลือ กำกับ สนับสนุนให้ครูสามารถทำงานได้จนบรรลุผลสำเร็จ การนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย ผู้บริหารต้องจัดกระบวนการควบคุม เป็นการชี้แนะ การแก้ไขการทำงานที่ไม่ถูกต้อง และ การดูแลให้ครูปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สงัด อุทรานันท์ (2530 : 45) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่า มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1)เพื่อพัฒนาคน หมายถึง การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำร่วมกัน

กับครูและบุคลากรทางการ ศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น 2) พัฒนางาน หมายถึง การ นิเทศการศึกษา มีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู และ บุคลากรทางการศึกษา โดยเหตุนี้การนิเทศที่จัดขึ้นจึงมีจุดหมายที่จะพัฒนางาน คือการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่ดีขึ้น 3) เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ หมายถึงการนิเทศการศึกษา เป็นการสร้าง การประสานสัมพันธ์ ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบ ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำงานภายใต้การถูกบังคับและคอย ตรวจตราหรือคอยจับผิด และ 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การจัดกิจกรรมการนิเทศที่มุ่ง ให้กำลังใจแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการ นิเทศ เนื่องจากขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน หากนิเทศไม่ได้ สร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว การนิเทศการศึกษาก็ย่อมประสบผลสำเร็จได้ยาก

3.5 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ปัญหาที่พบในการให้ความช่วยเหลือ พบว่าส่วนใหญ่ การขาดผู้นิเทศที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการนิเทศที่ถูกต้อง ครูมีภาระงานค่อนข้างมาก นอกจากการสอนและครูแต่ละคนมีหน้าที่อื่นที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้การนิเทศเวลาไม่ตรงกันและมีเวลาน้อยมาก การให้ความช่วยเหลือจริงเกิดขึ้นน้อย แนวทางในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน แก่ครูในด้านการจัดการเรียนการสอน การนิเทศแบบกลุ่มเครือข่าย ผู้บริหารต้องสร้างหรือเสริมแรงกับครูที่มีผลงานเด่นโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการโดยการสร้างขวัญและกำลังใจ มีการดำเนินการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ พร้อม ๆ กับการทำงานและหลังจากการทำงานสิ้นสุดลง ให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อผู้รับการนิเทศ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็นของทุกคนและประชาสัมพันธ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศให้สาธารณชนทราบ สนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศได้รับ โอกาสในการพัฒนา เช่น เข้ารับการอบรม หรือการร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่างยกย่องชมเชยและให้ เกียรติแก่ผู้รับการนิเทศในโอกาสที่เหมาะสม ให้ความเป็นมิตรหรือความเป็นกันเองกับผู้รับการนิเทศ อยู่เสมอ ให้รางวัลหรือเกียรติบัตรแก่ผู้รับการนิเทศตามความเหมาะสม และให้ความดีความชอบอย่าง เป็นธรรมแก่ผู้รับการนิเทศเช่น ผลการวิจัยของ สดใส ศรีสวัสดิ์ (2546 : 113) ที่ได้ทำการ วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนครบทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ปัญหาที่พบคือ ครูผู้สอนบางคน ไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่ใช้อยู่ให้ดีขึ้น 2) ด้านการพัฒนาการบุคลากร ปัญหาที่พบคือ ครู ขาดความกระตือรือร้นในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง 3)ด้านสื่อการเรียนการสอน ปัญหาที่ พบคือ ครูขาดความคิดสร้างสรรค์ในการดัดแปลงวัสดุท้องถิ่นมาใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการอำนวยความสะดวกและบริการด้านอื่น ปัญหาที่พบคือ โรงเรียนไม่มีงบประมาณเพียงพอในการ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่างๆ 5) ด้านการประเมินผลการสอนโดยสังเกตพฤติกรรม การสอนของครู ปัญหาที่พบคือ ครูไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการสอน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศ มีการปฏิบัติในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควร ให้ความสำคัญและดำเนินการ วางแผนการนิเทศ จัดทำแผนนิเทศโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย โดยกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน

1.2 จากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และผู้มีประสบการณ์ ในการทำงาน 1-10 ปี กับ มากกว่า 10-20 ปี และ 20ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมแตกต่าง กัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศภายใน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.3 การดำเนินการตามกระบวนการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายควรดำเนินการตามขั้นตอน คือ ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา ประเมินแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา จัดทำแผนนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้ และติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข

1.4 เพื่อให้การการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ควรมีการกำหนดนโยบาย แต่งตั้งคณะกรรมการ กำหนดกรอบแผนงาน สร้างความรู้ความเข้าใจและ ความตระหนัก กระตุ้นให้ครูเกิดความตื่นตัวทางวิชาการ เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมเป็น คณะกรรมการนิเทศ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจและให้การเสริมแรงแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ

1.5 เพื่อให้การดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนควรกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งทาง โรงเรียนแต่งตั้งขึ้นประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ตัวแทนฝ่ายปฏิบัติการสอน และผู้ทรงคุณวุฒิ ตามความ เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

1.6 ควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยเลือกงานหลักของแต่ละ ตำแหน่งมาทำการวิเคราะห์ พิจารณาข้อกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าต้องการผลงานลักษณะใดจากตำแหน่งนั้น ทั้งด้านปริมาณงาน คุณภาพงาน หรือวิธีการปฏิบัติงาน ประชุมผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อปรึกษาและหา ข้อตกลงร่วมกัน ชี้แจงและทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ติดตามดูการปฏิบัติงานแล้วนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ แล้ว พิจารณาปรับปรุงหรือแก้ไขมาตรฐานที่กำหนดไว้ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

1.7 ควรพัฒนาภาวะผู้นำในการนิเทศของผู้บริหารและคณะกรรมการ นิเทศภายในด้านความรู้ความซื่อตรง ความกล้าหาญ การตัดสินใจเด็ดขาด ความคิดริเริ่ม และการ วางตัว

1.8 ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อผู้รับการนิเทศในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ รับฟังความคิดเห็นและประชาสัมพันธ์ความสำเร็จให้สาธารณชนทราบ สนับสนุนให้ได้รับ โอกาสในการพัฒนา

การอบรม การยกย่องชมเชยและให้เกียรติในโอกาสที่เหมาะสม ให้ความเป็นมิตร หรือความเป็นกันเองอยู่เสมอ ให้รางวัลหรือเกียรติบัตร และให้ความดีความชอบอย่างเป็นธรรม

เอกสารอ้างอิง

กนก พานทอง. **การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ.**วิทยานิพนธวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547

กระทรวงศึกษาธิการ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพองค์การรับส่งสินค้าและพสัดุภณั ฑ์(ร.ส.พ.),2542.

ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง. **การนิเทศภายในโรงเรียน.** สาสน์นิเทศการศึกษา. 4 (1): 2, 2550

.นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี 2561.

พรทิพย์ เตียวพานิชย์กิจ. **การติดตามการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาต้นแบบสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร.**วิทยานิพนธศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2539**.**

พัชรินทร์ ช่วยศิริ. **การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554.

ยุทธนาดำกระ. **การนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 4.** ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

วัฒนา จุมพล. **การศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิตบัณฑิต**สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2557.

ศึกษาธิการ, กระทรวง.**พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.**กรุงเทพ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545.

สงัด อุทรานันท์. **การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มิตรสย2530.

สดใส ศรีสวัสดิ์. **การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.** ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

สมศักดิ์ เศวตสุพร. **การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2549.

สวัสดิ์เดชกัลยา. **การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** นครนายก : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก, 2550.

อรรถพร ปิ่นมั่น.**ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2550.