บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้โรงเรียนมีความอิสระคล่องตัว สามารถบริหารจัดการได้สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพตามหลักกระจายอำนาจ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่โรงเรียน จึงมีการนิเทศ ติดตามการดำเนินงานตามภารกิจ และกรอบงานในโรงเรียน โดยแต่งตั้งคณะผู้ทำการออกตรวจเยี่ยมและออกนิเทศการศึกษาซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบ ติดตาม กำกับการดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียน เพื่อทราบปัญหาอุปสรรค ความต้องการในการวางแผนช่วยเหลือให้คำแนะนำและเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ให้ผู้บริหารและครูสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันมีนโยบายการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพ นอกจากการพัฒนาด้านกายภาพโรงเรียนแล้ว ต้องมีการพัฒนาครูเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้วยการนิเทศตามวิธีการต่าง ๆ เพราะเชื่อว่าหากมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้แก่ครูที่ดีจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ปัจจุบันปี พ.ศ. 2548 โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน มีสภาพปัญหาคล้ายกันคือ ครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดสื่อ และอุปกรณ์ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ อาคารเรียนทรุดโทรม ชุมชนยากจน ที่สำคัญ คือ โรงเรียนขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงานนิเทศภายใน จึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพด้านการนิเทศภายใน โดยนำกิจกรรมต่างๆมาสนับสนุนการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้ทำการนิเทศจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ หาจุดเด่นจุดด้อยของการดำเนินงานเพื่อกำหนดจุดพัฒนาให้เป็น แล้วจึงร่วมกันคิดหาแนวทาง เทคนิควิธีการ และแสวงหานวัตกรรมที่ดีสามารถที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการนิเทศภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีมีคุณภาพ ครอบคลุมภาระงานมีความต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอนอย่างแท้จริง (อดิศัย โพธารามิก. 2548 : 113)

จากการสำรวจสภาพปัญหาของการนิเทศภายในโรงเรียนพบว่า ยังมีปัญหาหลายประเภทที่ทำให้การนิเทศภายในไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เช่น ผู้บริหารมีความเข้าใจว่างานนิเทศภายในเป็นงานของฝ่ายวิชาการ ผู้นิเทศไม่ใช้ศักยภาพเต็มที่ในการดำเนินการนิเทศ

ภายใน บุคลากรเข้าใจว่าการนิเทศภายในเป็นการไปสังเกตการสอนในชั้นเรียน บุคลากรเข้าใจว่าการนิเทศภายในเป็นการไปจับผิด ขาดสื่อและ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้สนับสนุนการนิเทศภายใน บุคลากรขาดความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 2)

การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ต้องมีภาพงานที่ชัดเจนและมีภาพงานตลอดแนวที่มุ่งเน้นอนาคต มีกิจกรรมเสริมสร้างเพื่อพัฒนางานนิเทศภายในไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียน สามารถที่จะประกันได้ว่า จะเกิดผลตามที่คาดหวังซึ่งมีองค์ประกอบหลายด้าน เช่น ระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบการวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์มีกลไกลในการวิเคราะห์งาน การปลูกฝังค่านิยมในการพัฒนาตนเอง ระบบการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกิจกรรมเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศตามขั้นตอน จะเป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2537 ก : 1 - 20)

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศการศึกษาเป็นงานพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งผู้นิเทศจำเป็นต้องวิเคราะห์ครูเพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยของครู เพื่อกำหนดจุดพัฒนาแล้วจึงคิดค้นนวัตกรรม เทคนิควิธีนำกิจกรรมที่ได้ไปช่วยเสริมสร้างให้ครู ให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพในการนิเทศการศึกษา การสร้างนวัตกรรม เทคนิค วิธีการ กิจกรรมขึ้นมาใหม่เป็นการช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในแก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 176) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคิดถึงระดับที่เหมาะสมที่สุด ขององค์ประกอบในการพัฒนาครู องค์ประกอบแรกคือ พันธกิจของครู องค์ประกอบที่สอง คือระดับความคิดในเชิงคุณธรรม ครูที่ไม่มีพันธกิจเลยจะทำงานไปวัน ๆ ไม่สนใจพัฒนา ครูมีพันธกิจปานกลาง จะทุ่มทำงานเป็นระยะเวลาสั้น ครูที่มีพันธกิจสูงต้องการทำงานมากขึ้น และช่วยเพื่อนทำงานตลอดเวลา ครูที่คิดเชิงนามธรรมต่ำ ครูกลุ่มนี้ไม่แน่ใจว่าจะทำอะไร เพื่อแก้ปัญหา ครูที่มีทักษะการคิดเป็นนามธรรมปานกลาง สามารถคิดปฏิบัติการที่เป็นไปได้หนึ่งถึงสองทาง แต่จะลำบากในการประสานแผน ครูที่มีทักษะการคิดเชิงนามธรรมสูง สามารถมองปัญหาจากหลากหลายมุมมองคิดถึงข้อดีข้อเสีย ตัดสินใจได้ถูกต้อง การสร้างเกณฑ์ประเมินสภาพของครูแต่ละคนโดยใช้ตัวแปรสองทางจะทำให้การเลือกการร่วมงานที่มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานนิเทศภายใน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 106 - 109)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ติดตาม จัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ที่สำคัญคือ ต้องส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนคุณภาพของครู ที่คาดหวังว่า งานหรือโครงการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ที่ผู้บริหารและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการคิดหรือดำเนินการ การมอบหมายงานให้คนใด คนหนึ่งไปดำเนินการนั้นต้องคำนึงถึงความถนัด ความสามารถของผู้ที่จะรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ผู้ที่รับผิดชอบได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2537 ข : 1-5)

ในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างประสิทธิภาพ เพื่อความสำเร็จในการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอน ต้องจัดสภาพความพร้อมด้านปัจจัย คือบุคลากร วัสดุสื่ออาคารสถานที่มีเพียงพอและมีคุณภาพ ความพร้อมด้านบริหารจัดการอย่างเป็นระบบในหน่วยงานการดำเนินงานต้องสอดคล้องกับกระบวนการเสริมสร้างพัฒนาประสิทธิภาพครูในการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ การเสริมสร้างประสิทธิภาพที่ยั่งยืน ต้องบูรณาการ และทุกฝ่ายปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบการเสริมสร้างสิ่งจูงใจ การเสริมแรง ขวัญกำลังใจ จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องร่วมกันดำเนินการให้เกิดขึ้นในทุกกระบวนการในทุกขั้นตอน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2539 : 2 - 21) โดยเฉพาะรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก เป็นเทคนิคอีกอย่างของการเสริมสร้างประสิทธิภาพ สำหรับการนิเทศภายในโรงเรียนที่จะช่วยแก้ไขความรู้สึกต่อต้านการไม่ยอมรับ และไม่ให้ความร่วมมือของครู เพราะการนิเทศแบบคลินิก เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และครูผู้สอนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทั้ง 2 ฝ่าย มีความไว้วางใจกัน และจะต้องร่วมกันอย่างต่อเนื่องใกล้ชิดตั้งแต่การแสวงหาปัญหา และแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (เอนก ส่งแสง. 2540 : 106)

อย่างไรก็ตามการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็กยังไม่ได้รับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน จึงทำให้การนิเทศไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ไม่ครอบคลุมภารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารและครูผู้สอน ไม่สามารถปฏิบัติการนิเทศได้อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน เช่น การศึกษาสภาพการดำเนินงานและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองหนองคาย พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในเมื่อเปรียบเทียบรายด้านมีความแตกต่างกัน ด้านการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดพัฒนา พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก มีความแตกต่างกัน ด้านการลงมือ

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปฏิบัติพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็กมีความแตกต่างกัน (มงคล ทีนาวัตน์. 2545 : บทคัดย่อ) และการศึกษาเพื่อทราบถึงพฤติกรรมกระบวนการนิเทศ และประสิทธิภาพการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า พฤติกรรมที่อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมในเรื่องเสรีภาพการแสดงออกในการทำงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยที่สูงสุด รองลงมาความมั่นคง ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสื่อสารและสมรรถภาพในการทำงานตามลำดับ พฤติกรรมกระบวนการนิเทศของผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับพฤติกรรมแสดงประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกระบวนการนิเทศ และพฤติกรรมประสิทธิภาพการนิเทศภายในของขนาดโรงเรียนที่แตกต่าง พบว่า ไม่แตกต่างกัน (สมควร ยิ่งยอด. 2539 : บทคัดย่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ พบว่า ความรับผิดชอบความสำเร็จในการทำงานนโยบาย และการบริหารประสบการณ์ในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับมากที่สุดคือ ความเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ระดับมาก คืองานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จมากกว่าล้มเหลว และระดับปานกลาง คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ดี ส่วนปัญหาและอุปสรรค พบว่า ข้อที่มีปัญหามากที่สุดคือ บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในนโยบาย และแผนปฏิบัติการ ข้อที่มีปัญหาอุปสรรคมากคือขั้นตอนการปฏิบัติงานยุ่งยากซับซ้อน และข้อที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ งานที่ทำในปัจจุบันไม่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ธีรพงษ์ เจริญผ่อง. 2548 : บทคัดย่อ)

ในปีการศึกษา 2547 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ได้ทำการออกตรวจติดตาม กำกับ การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อทราบปัญหาและเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับใช้ในการช่วยเหลือสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม ถึง 17 กันยายน 2547 พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 312 โรงเรียน แยกเป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สามัญเดิม 28 แห่ง โรงเรียนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเดิม 284 แห่ง เนื้อหาในการประเมินประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านโอกาส ด้านพัฒนาการเรียนการสอน และด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ระดับการประเมินแบ่งเป็น 3 ระดับ สรุปได้ว่า ด้านโอกาสทางการศึกษาสถานศึกษา จำนวน 306 แห่ง ปฏิบัติได้ในระดับดี สถานศึกษา 6 แห่ง ปฏิบัติได้ในระดับพอใช้ ด้านพัฒนาการเรียนการสอน สถานศึกษาจำนวน 267 แห่ง ปฏิบัติได้ในระดับดี สถานศึกษาจำนวน 45 แห่ง ปฏิบัติได้ในระดับพอใช้ ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สถานศึกษาจำนวน 290 แห่งปฏิบัติได้ในระดับดี สถานศึกษาจำนวน 22 แห่ง ปฏิบัติได้ในระดับพอใช้

จากผลการตรวจราชการข้างต้น ผลการการประเมินพบว่า เมื่อแยกขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 110 แห่ง ที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน เป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กปฏิบัติได้ในระดับพอใช้ จำนวน 6 แห่ง ด้านการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนขนาดเล็กปฏิบัติได้ในระดับพอใช้ จำนวน 45 แห่ง ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กปฏิบัติได้ในระดับพอใช้ จำนวน 22 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. 2547 : 9 - 35)

จากภูมิหลัง หลักการ ทฤษฎี งานวิจัย ตลอดจนผลการตรวจราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนคิดว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสำคัญต่อการนิเทศภายในมาก น่าจะมีปัญหาหลายอย่างที่มีในระบบการบริหารจัดการของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนน่าจะมีส่วนสำคัญทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพ ขาดคุณภาพ เพราะการนิเทศเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงเรียนในการที่จะดำเนินงานต่างๆให้บรรลุเป้าหมาย จึงเป็นจุดที่ผู้วิจัยต้องทำการศึกษาเปรียบเทียบระดับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันดำเนินการอยู่ตามกระบวนการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน ด้านการนิเทศเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบมีข้อมูลสารสนเทศและวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ การนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล และดึงเอาศักยภาพออกมาใช้ การนิเทศภายในเป็นกิจกรรมของความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำต่อกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

และกัน เพื่อจะได้ข้อสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก ให้ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งโดยรวม และรายด้าน

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กทั้งโดยรวมและรายด้าน

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน และแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

กรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำตัวบ่งชี้สภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ผู้บริหารและครูผู้สอนได้ร่วมกันดำเนินการที่เป็นเชิงกระบวนการ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์กับการปฏิบัติงานเป็นรูปธรรม ในโรงเรียน 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบมีข้อมูลสารสนเทศ และวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2537 ก : 1-20)

2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน เป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 176)

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน เป็นกิจกรรมที่เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล และดึงศักยภาพออกมาใช้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ก : 106-109)

4. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน เป็นกิจกรรมของความร่วมมือร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ต่อกันและกัน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข : 177 - 188)

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาสภาพการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยมีกรอบแนวคิดด้านเนื้อหาประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 671 คน จากจำนวน 110 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากผู้บริหาร และครูผู้สอน จากตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน จำนวน 242 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิของผู้บริหารและครูผู้สอน การคัดเลือกตัวอย่างของผู้บริหารใช้แบบเจาะจงตามความต้องการของการวิจัยครั้งนี้ ที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กทุกโรงเรียน จำนวน 110 คน และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ของครูผู้สอน ใช้แบบการสุ่มอย่างง่ายจากครูทุกคนที่มีในโรงเรียนขนาดเล็ก จากทุกโรงเรียน ให้ได้จำนวน 132 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน

2. ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนตามกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ดำเนินการ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีข้อมูลสารสนเทศและวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์

2.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน เป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน เป็นกิจกรรมที่เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล และดึงศักยภาพออกมาใช้

2.4 การเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายใน เป็นกิจกรรมของความร่วมมือร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ต่อกันและกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การเสริมสร้างประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการเลือกวิธีการ เทคนิค ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้ว มาเสริมสร้างการนิเทศภายใน ทำให้ดีกว่าเดิมเพื่อที่จะใช้ในการพัฒนาปรับปรุงให้บุคลากรทำงานสำเร็จตรงตามเป้าหมาย โดยเสียเวลา และพลังงานเพียงเล็กน้อย คือทำงานได้เร็ว และได้งานดีมีคุณภาพ มีความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร มีโอกาส และมีความเป็นไปได้ที่จะประสบผลสำเร็จมากที่สุด โดยคำนึงถึงจุดที่จะพัฒนา

2. การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่อาศัยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนภายใต้การนำของผู้บริหารโรงเรียนในอันที่จะพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน จนบุคลากรสามารถนำตนเองในการปฏิบัติงานได้ และก่อให้เกิดผลขั้นสุดท้าย คือ การศึกษาของนักเรียนเป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกระบวนการนิเทศภายใน ดังนี้

2.1 การประเมินความต้องการจำเป็น การเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงสภาพปัจจุบันของสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำมาพิจารณากับข้อมูลที่แสดงภาพความสำเร็จของงาน ถ้าสภาพปัจจุบันสอดคล้องกับสภาพความสำเร็จของงาน แสดงว่าความจำเป็นต้องแก้ไขไม่มี ถ้าสภาพปัจจุบันไม่สอดคล้องกับสภาพความสำเร็จของงาน แสดงว่ามีความจำเป็นต้องการแก้ไข

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2 การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อกำหนดจุดพัฒนา เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความต้องการและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน เพื่อกำหนดจุดในการพัฒนาและประเมินแนวทางเลือกที่จะพัฒนาให้เหมาะสม ทำให้การนิเทศประสบผลสำเร็จสูง

2.3 การหาแนวทาง เลือกเพื่อพัฒนา เป็นการพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์ วิธีการเทคนิคต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนาปรับปรุงให้มีความเป็นไปได้ หรือมีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จมากที่สุด โดยคำนึงถึงจุดที่จะพัฒนา

2.4 การลงมือปฏิบัติ เป็น การนำยุทธศาสตร์ เทคนิควิธีการที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศและกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน

2.5 การติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เป็น การเก็บรวบรวมข้อมูลและผลที่ได้ระหว่างการนิเทศภายในและเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานตามแผนการนิเทศ นำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของแผนการนิเทศภายใน หากพบว่าไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ ต้องพิจารณาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องให้ดีขึ้น

3. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน ที่เปิดสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2545)

4. เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในอำเภอเมือง อำเภอกันทรวิชัย อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอเชียงยืน อำเภอแกดำ กิ่งอำเภอกุดรัง กิ่งอำเภอชื่นชม ปีการศึกษา 2549

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

6. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY