

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : การใช้รูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเองใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6

ชื่อผู้เขียน : นายอุดมศักดิ์ พลอยบุตร

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

รองศาสตราจารย์ ดร. เสริมศรี	ไชยศรี	ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร. สุภานดา	ตปนิยางกูร	กรรมการ
รองศาสตราจารย์ เฝียน	ไชยศรี	กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในด้านการเตรียมดำเนินการ
วิธีดำเนินการ และผลการดำเนินการนิเทศการสอนเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเอง โดยทำการศึกษากับ
กลุ่มประชากรที่เป็นศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 จำนวน 20 คน ที่ทำหน้าที่
ประสานงานประจำโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรหลักและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
เขตการศึกษา 6 จำนวน 271 คน และ 231 คน ตามลำดับ ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ใช้แบบสอบถาม 3 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS-PC
เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 6 จัดให้ศึกษานิเทศก์รับผิดชอบ
โรงเรียนคนละ 4-6 โรงเรียน และให้รับผิดชอบเป็นรายจังหวัด กำหนดให้ปฏิบัติการณ์นิเทศโรงเรียนละ
3 ครั้งต่อปี มีการเตรียมความพร้อมโดยการประชุมชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะนิเทศ แจ้ง
กำหนดการนิเทศล่วงหน้าให้โรงเรียนทราบทุกครั้ง มีการสนับสนุนพาหนะในการนิเทศโดยใช้รถ
จ้างเหมาและจัดรถยนต์ราชการให้ในบางโอกาส แต่ไม่เพียงพอ ศึกษานิเทศก์ไม่มีเวลาเตรียมการ
ก่อนออกนิเทศ ศึกษานิเทศก์แต่ละคนรับผิดชอบเป็นรายโรงเรียน ทำให้นิเทศไม่ถึง

ศึกษานิเทศก์ดำเนินการนิเทศโดยการประชุมชี้แจงบุคลากรหลักเพื่อกระตุ้นให้โรงเรียนมี
การนิเทศภายในที่เป็นระบบ มีการใช้สื่อในการนิเทศและได้เสนอแนะให้บุคลากรหลักทำการสำรวจ

ปัญหา กำหนดเป้าหมาย หาทางเลือกแก้ปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหาและร่วมติดตามประเมินผลการดำเนินการ ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานของครูและของ โรงเรียนนั้น ได้ใช้วิธีการนำไปเล่าให้โรงเรียนอื่นทราบ รวมทั้งให้เอกสารที่เป็นแนวปฏิบัติแก่ครู เพื่อเป็นการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ ศึกษานิเทศก์มีความเห็นว่าปัญหาของการนิเทศที่สำคัญคือ ศึกษานิเทศก์รับมอบนโยบายให้ทำการนิเทศเรื่องนโยบายและจุดเน้นของกรมสามัญศึกษา ซึ่งเป็นเรื่องทั่วๆ ไปมากกว่าการเรียนการสอน

บุคลากรหลัก ได้เตรียมการนิเทศโดยใช้การประชุมชี้แจงให้ครูทั้ง โรงเรียนทราบ วัตถุประสงค์ นโยบาย ตลอดจนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน โรงเรียนประมาณร้อยละ 66 มีคณะกรรมการนิเทศภายใน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบการนิเทศอย่างไม่เป็นทางการ มีการประชุมสัมมนาเพื่อสำรวจปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์จัดลำดับปัญหาความจำเป็นของปัญหา หาทางเลือกในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน หมวดวิชาวางแผนการนิเทศกันเอง สภาพปัญหาที่พบได้แก่ ครูภายใน โรงเรียนยังไม่รับบทบาทของตนในการนิเทศภายใน บางโรงเรียนยังไม่ได้แต่งตั้งกรรมการดำเนินการนิเทศและยังไม่ได้แจ้งนโยบายที่ชัดเจน

บุคลากรหลักดำเนินการนิเทศตามแผนเป็นบางครั้ง ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดบุคลากรในการดำเนินการนิเทศ หัวหน้าหมวดแต่ละหมวดวิชา เป็นผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ บุคลากรหลักได้มีการกำกับติดตามประเมินผลแต่ไม่เป็นระบบชัดเจน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรใช้วิธีการสังเกตและแบบประเมินผลเป็นส่วนใหญ่ และได้แจ้งผลให้ครูทราบในที่ประชุมครู แล้วหาทางเลือกใหม่ สำหรับการยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงาน จะยกย่องชมเชยในที่ประชุม แต่ครูเห็นว่าบุคลากรหลักไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ ในด้านกิจกรรมการนิเทศนั้น บุคลากรหลักระบุว่าโรงเรียนจัดให้มีการประชุมอบรมทางวิชาการมากที่สุด รองลงมาคือ การส่งเสริมให้มีการสอนที่เน้นกระบวนการ การให้คำปรึกษาหารือในการทำแผนการสอน บุคลากรหลักส่วนมากที่สุดเห็นว่ากิจกรรมการนิเทศเกือบทุกกิจกรรม ได้รับแนวคิดจากศึกษานิเทศก์ในระดับปานกลาง บุคลากรหลักและครูไม่มีเวลาว่างตรงกันที่จะประชุมวางแผนแก้ปัญหา บุคลากรหลักยังขาดความรู้ในการสำรวจปัญหา และครูขาดประสบการณ์ที่จะระดมพลังสมองหาทางเลือกที่หลากหลายในการแก้ปัญหา

อย่างไรก็ตาม ทั้งศึกษานิเทศก์ บุคลากรหลัก และครู มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเองอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก

Thesis Title : Using the School Self-directing Instructional
Supervision Model in the Secondary Schools under
Department of General Education, Educational
Region 6

Author : Mr.Udomsak Ploybutr

M.Ed. : Curriculum and Instruction

Examining Committee :

Assoc.Prof.Dr.Sirmsree	Chaisorn	Chairman
Lecturer Dr.Suganda	Tapaneeyangkul	Member
Assoc.Prof.Phian	Chaisorn	Member

Abstract

This research aimed to study existing conditions and problems of planning, methods and results of the school self-directing instructional supervision. The population of this study were twenty supervisors of General Education Department, Educational Region 6 271 school personnel staff and 231 teachers of the secondary schools in Educational Region 6 were sampled by stratified random sampling technique. Three forms of questionnaires were employed and data were analyzed by SPSS-PC program to find out percentages, means and standard deviations.

This research study found that Educational Region 6 Supervisory Division assigned one supervisor to work in 4-6 schools in his/her assigned province. He or she was to work in a school three times a

year. Meetings were held to assure their knowledge and skills. Schools were informed of visiting schedules in advance. Transportations were provided but still insufficient. Supervisors did not have enough time to prepare themselves before working. Each supervisor was to be responsible for one whole school, therefore he or she was unable to work efficiently.

Supervisors organized meetings to inform school personnel staff of self-directing supervision system. They used some supervisory media and suggested school staff to survey problems, set goals and alternatives for problem solutions and to participate in the system evaluation. Results of supervision were disseminated to other schools. Supervisors also gave some documents to assist teachers to produce academic works. However, supervisors felt that the problem stemmed from the policy which emphasized general activities rather than instructional ones.

School personnel staff prepared teachers for supervision by organizing school meetings and informing them of goals, policies and knowledge of self-directing supervision. Most schools had supervisory committees. They set up their roles and responsibility informally. Seminars were held to find out problems and needs which were then analyzed for their priority. Different alternatives for solving instructional problems were proposed. Teachers in each department planned their own supervisory activities. The problem was that teachers did not understand their roles in this type of supervision. Besides, some schools did not appoint supervisory committees and teachers were not informed of definite goals of supervision.

School staff followed their plans only for sometimes. Administrators appointed school supervisory staff. Heads of departments also planned and participated in the evaluation process which was not systematic enough. School staff used observation technique and forms for evaluation. Results of performance, problems and other solutions were discussed in teacher meetings. Praise was given also at the meetings but teachers said school staff did not do so. For supervisory activities, schools arranged meetings and workshops mostly. Secondly, teachers were encouraged to use teaching methods that emphasized learning process and were advised in lesson planning. More school personnel staff felt they obtained ideas for supervisory activities from the supervisors at the moderate level. They and the teachers had no free time in common to do the planning together. Teachers needed more knowledge and experiences in surveying problems, thinking of various alternatives for problem solution.

It was also found, however, that supervisors, school staff and teachers, mostly agreed to the self-directing instructional supervision model.