

# ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน

## เขตราชภัฏบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร

พรรณทิพย์ ชื่นใจ\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูในเขตราชภัฏบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ได้ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 นำข้อมูลมาวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) การเปรียบเทียบแบบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way analysis of variance) และนำไปทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ LSD

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่พบความแตกต่างกันในทุกด้าน

\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ และด้านการพัฒนาหลักสูตร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

จากการวิจัย สามารถนำผลการวิจัย ไปเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมนิเทศภายในของสถานศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ หรือเขตอื่นๆ ใกล้เคียงในระดับต่อไป

ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี และด้านการพัฒนาหลักสูตร ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

### คำสำคัญ

ความคิดเห็น, การนิเทศภายใน โรงเรียน, เขตราชบุรีบูรณะ, สังกัดกรุงเทพมหานคร

### บทนำ

การศึกษาเป็นการวางรากฐานที่สำคัญของมนุษย์ เพื่อความเจริญก้าวหน้า และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง และยังช่วยพัฒนาความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะใช้ในการดำรงชีวิต และนำไปประกอบอาชีพได้ ในการจัดการศึกษาที่ดีนั้นไม่เพียงแต่คิดที่จะพัฒนาคนให้เก่งเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องสร้างให้คนเป็นคนดี และมีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันและสังคมอาเซียนได้อย่างมีความสุข ดังพระราชดำรัสในสมเด็จพระรัตนราชสุตาฯสยามบรมราชกุมารี ทรงตรัสว่า “ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทั้งการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายที่มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ในขณะที่การปฏิรูประบบราชการได้มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศสามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ

ประโยชน์สุขของประชาชน การปฏิรูปการศึกษาได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติโดยมุ่งพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคม ฐานความรู้และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ” (พัชรินทร์ ช่วยศิริ, 2554 หน้า บทนำ)

สิ่งสำคัญทางการศึกษาอย่างหนึ่งที่สำคัญคือ การนิเทศการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การนิเทศภายใน โรงเรียน กับการนิเทศภายนอกจากบุคคลภายนอกองค์กร เช่นศึกษานิเทศก์ การนิเทศที่สำคัญก็คือ การนิเทศภายใน เพราะเป็นการที่ดำเนินกิจกรรมโดยบุคลากรภายในองค์กรเป็นหลัก แต่สิ่งที่สำคัญในการดำเนินการนิเทศภายในขณะบุคคลที่มาทำหน้าที่นิเทศภายใน ต้องเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ นับถือและเป็นที่ศรัทธาของเพื่อนร่วมงานก่อนเป็นอันดับแรก ดังนั้นหัวใจสำคัญของการดำเนินการนิเทศภายในก็คือ “คน” ที่เป็นผู้นิเทศ และ “คน” ที่เป็นผู้รับการนิเทศ

การนิเทศนั้นช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนของตนเองให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น โดยโรงเรียนจะช่วยครูให้ปรับปรุงพัฒนาการสอนของตน ได้เป็นระยะ ๆ ซึ่งเป็นวิธีการช่วยตัวเองของโรงเรียน ซึ่งกระทำได้ที่ที่มีความต้องการการนิเทศ จัดทำโดยบุคลากรของโรงเรียนภายในโรงเรียนของตนเอง ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณได้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน รู้สึกภาคภูมิใจว่าการบริหาร เป็นการบริหารแบบประชาธิปไตย เป็นวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนกระทำในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนมีอยู่แล้วให้เกิดให้ประโยชน์สูงสุด ช่วยเหลือบุคลากรภายในโรงเรียนพบปะปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นับเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะให้ทำงานร่วมกัน บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการถูกตำหนิการจับผิด ที่ไม่เป็นธรรมชาติด้านการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบเป็นวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนกระทำแล้วได้มาซึ่งการพัฒนาคนคือ บุคลากรผู้สอน พัฒนาเยาวชนคือ ผู้เรียน พัฒนางาน คือการสอนที่มีประสิทธิภาพสูง ประสานสัมพันธ์ คือความร่วมมือจากทุกฝ่ายของบุคลากรในโรงเรียน และสร้างขวัญกำลังใจ คือ ทุกคนเกิดความเชื่อมั่น มั่นใจ มีกำลังใจในการพัฒนาการเรียนการสอนและบุคลากร โรงเรียนมีความสามารถในการประเมินผลการสอนของตนเอง คิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาร่วมกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ภายใต้ความช่วยเหลือจากบุคลากรในโรงเรียน

จากการศึกษาผลการนิเทศติดตามและการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชฎีร์บูรณะ ที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร กล่าวคือ การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์สาเหตุพบว่าสาเหตุมาจากหลายประการเช่น ผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการจัดการศึกษา ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ โรงเรียนจัดกิจกรรมการนิเทศไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาปัจจุบันของโรงเรียนและอาจไม่ได้เกิดจากความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชฎีร์บูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนเขตราชฎีร์บูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชภัฏรำไพพรรณี สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชภัฏรำไพพรรณี สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชภัฏรำไพพรรณี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือของสุนันทา สบายสุวรรณ (2555) มาปรับปรุงเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Check list) ชนิดปลายปิด 2 ข้อ คือ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชภัฏรำไพพรรณี สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับของแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชภัฏรำไพพรรณี สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยข้อคำถามครอบคลุมทั้งโครงสร้างและเนื้อหาใน 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือกับครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้าน การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จำนวน 46 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เครื่องมือของผู้วิจัยได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและมีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

- 1.ความคิดเห็นของครูต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชภัฏรำไพพรรณี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก
- 2.ครูที่มีเพศต่างกันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชภัฏรำไพพรรณี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อ1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่พบความแตกต่างกันในทุกด้าน
- 3.ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชภัฏรำไพพรรณี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัด

กิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏรบุรีระ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากกว่า ครุที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ และด้านการพัฒนาหลักสูตร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏรบุรีระ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ควรอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏรบุรีระ สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศภายในโรงเรียนมีความจำเป็นต่อครู ทั้งนี้เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง โดยการนำเอาความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกมาสู่โรงเรียน แต่การนิเทศการศึกษาภายนอกโรงเรียนไม่สามารถตอบสนองความต้องการของโรงเรียนได้ เพราะจำนวนศึกษานิเทศก์มีน้อย ขาดงบประมาณเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จะทำการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง และที่สำคัญบุคลากรในโรงเรียนย่อมรู้ปัญหาสามารถแก้ปัญหาและสามารถที่จะทำการนิเทศกันเองได้ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ 2557, หน้า 217) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ชานา มีถลาด (2555, หน้า 58-70) นพวงส์ คงประจักร (2555, หน้า 64-79) อาหะมะ คีอริระ (2555, หน้า 60-80) เอกกมล ประคองทรัพย์ (2555, หน้า 55-73) ปันดดา ศิริพัฒนกุล (2558, หน้า 49-62) อุทิศ จันทรเสนา (2559, หน้า 74-95) ที่พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน และสามารถนำมาอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏรบุรีระ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องจาก การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) เป็นการให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอนในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความหวังใจ ช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ

นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ(Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน (กลีคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน Glickman; Gordon & Ross-Gordon.อ้างใน สุนันทา สบายวรรณ 2554, หน้า 36 – 42) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวงส์ คงประจักร (2555, หน้า 64-79) ปันดดา ศิริพัฒนกุล (2558, หน้า 49-62) ที่พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏรบุรีระ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาคือการเรียนการสอนว่าเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา โดยผู้นิเทศจะต้องพิจารณาบทบาทต่าง ๆ ของสมาชิกก่อนดำเนินการ คือการ

หาคำตอบว่ามีพฤติกรรมใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนและสมาชิกแต่ละคนเหล่านี้ ได้แสดงบทบาทของตนมาแล้วมากน้อยเพียงใด มีบทบาทอะไรบ้างที่เกิดขึ้นมาแล้ว และที่ยังขาดอยู่ โดยตระหนักว่าบทบาทที่เน้นงานและเน้นตัวบุคคลคือหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่ทุกคนต้องปฏิบัติ

กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความกลมเกลียวสามัคคีในกลุ่มคือกลุ่มที่มี ผู้นำที่ดี สามารถทำให้กลุ่มดำเนินการได้ดี ผู้นำควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพ โดยธรรมชาติ ผู้นำควรรู้องค์ประกอบในการนำพากลุ่มสู่ความสำเร็จ เลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มอย่างชัดเจน สามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ใช้ความแตกต่างของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนเลือกรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมให้กับกลุ่มได้

การเรียนรู้ทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่า พฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทที่เน้นงานและบุคคลมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดที่ของสมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม ผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่ายังไม่ถูกต้อง ควรจะต้องเพิ่มเติมบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกกับผู้นำกลุ่ม (กลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน Glickman; Gordon & Ross-Gordon.อ้างใน สุนนทา สบายวรรณ 2554, หน้า 36 – 42) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพงศ์ คงประจักร (2555, หน้า 64-79) ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558, หน้า 49-62) ที่พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.3 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏรำไพพรรณี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้ เนื่องจาก การพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) เพื่อปรับปรุงการสอนของครูให้ส่งผลไปสู่ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นองค์ประกอบของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และระดับความคิดเชิงนามธรรมของครูเพราะครูมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเอาใจใส่ต่อกิจกรรม การได้รับข้อมูล การพิจารณาถึงผลกระทบต่อประสบการณ์ของครูจึงช่วยให้เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับครูมากยิ่งขึ้น สิ่งที่ควรพิจารณาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ(กลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน Glickman; Gordon & Ross-Gordon.อ้างใน สุนนทา สบายวรรณ 2554, หน้า 36 – 42) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพงศ์ คงประจักร (2555, หน้า 64-79) ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558, หน้า 49-62) ที่พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏรำไพพรรณี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้

เนื่องจาก หลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวัง หลักสูตรเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยหลักสูตรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคลสามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุนและสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ที่แท้จริงของตนเอง และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ยังเป็น โครงการ แผนงาน ข้อกำหนด ที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษา ครู-อาจารย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (ชนัท ชาติทอง 2551, หน้า 4-5) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์ชานา มีฉลาด (2555, หน้า 58-70) นพพงศ์ คงประจักร (2555, หน้า 64-79) อาหะมะ คือเร๊ะ (2555, หน้า 60-80) เอกกมล ประคองทรัพย์ (2555, หน้า 55-73) ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558, หน้า 49-62) ที่พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏรำไพพรรณี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้ เนื่องจากการวิจัยในชั้นเรียน(Action Research)เป็นรูปแบบการวิจัยชนิดหนึ่งที่น่าจะกระบวนกรให้ได้ข้อมูลเพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภท เช่น การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ(กลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน Glickman; Gordon & Ross-Gordon.อ้างใน สุนนทา สบายวรรณ 2554, หน้า 36 – 42) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558, หน้า 49-62) อุทิศ จันทรเสน (2559, หน้า 74-95) ที่พบว่าอยู่ในระดับมาก เช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพงศ์ คงประจักร (2555, หน้า 64-79) ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏรำไพพรรณี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกทางความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานด้านความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ความคิดเห็นอาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่น ได้เห็นว่าการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเกิดจากการเรียนรู้ตลอดจนความสามารถในการประเมินสถานการณ์ อาจเป็นไปได้ในทิศทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอาจเกิดจากการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ความรู้ความสามารถ และปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย ประสบการณ์ของบุคคลโดยตรง อิทธิพลจากครอบครัว ทักษะคิดและความคิดเห็นต่อกลุ่มสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นยังมีเพศ และระดับการศึกษา ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละคนรับ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจทำให้บุคคลมีความคิดเห็นที่เหมือนหรือต่างกัน ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อมแต่ละบุคคล อดอาจมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ (สุภาพร เย็นทรัพย์

2554 ,หน้า 11) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลเทพ ลำเหลือ (2552 , หน้า 50-70) เช่นกัน และสามารถนำมาอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรง ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏรบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏรบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจาก การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) เป็นการให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอนในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความหวังใจช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ

นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ(Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน (กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน Glickman; Gordon & Ross-Gordon.อ้างใน สุันทา สบายวรรณ 2554, หน้า 36 – 42) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย สังข์ทวิ (2551, หน้า 47-68) ซึ่งไม่แตกต่างเช่นกัน

2.2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏรบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏรบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนว่าเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา โดยผู้นิเทศจะต้องพิจารณาบทบาทต่าง ๆ ของสมาชิกก่อนดำเนินการ คือการหาคำตอบว่ามีพฤติกรรมใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนและสมาชิกแต่ละคนเหล่านี้ ได้แสดงบทบาทของตนมาแล้วมากน้อยเพียงใด มีบทบาทอะไรบ้างที่เกิดขึ้นมาแล้วและที่ยังขาดอยู่โดยตระหนักว่าบทบาทที่เน้นงานและเน้นตัวบุคคลคือหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่ทุกคนต้องปฏิบัติ

กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความกลมเกลียวสามัคคีในกลุ่มคือกลุ่มที่มี ผู้นำที่ดี สามารถทำให้กลุ่มดำเนินการได้ดี ผู้นำควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพ โดยธรรมชาติ ผู้นำควรรู้องค์ประกอบในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เลือกรูปวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มอย่างชัดเจน สามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ใช้ความแตกต่างของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนเลือกรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมให้กับกลุ่มได้

การเรียนรู้ทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่า พฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทที่เน้นงานและบุคคลมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดที่ของสมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่หรือบทบาท



ของตนภายในกลุ่ม ผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่ามีบทบาทยังไม่ถูกต้อง ควรจะต้องเพิ่มเติมบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกกับผู้นำกลุ่ม (กลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน Glickman; Gordon & Ross-Gordon.อ้างใน สุนนทา สบายวรรณ 2554, หน้า 36 – 42) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย ส่งทวี (2551, หน้า 47-68) ซึ่งไม่แตกต่างเช่นกัน

2.3 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏวชิรบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยพบว่าครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏวชิรบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) เพื่อปรับปรุงการสอนของครูให้ส่งผลไปสู่ นักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นองค์ประกอบของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และระดับความคิดเชิงนามธรรมของครูเพราะครูมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเอาใจใส่ต่อกิจกรรม การได้รับข้อมูล การพิจารณาถึงผลกระทบต่อประสพการณ์ของครูจึงช่วยให้เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับครูมากยิ่งขึ้น สิ่งที่ควรพิจารณาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ(กลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน Glickman; Gordon & Ross-Gordon.อ้างใน สุนนทา สบายวรรณ 2554, หน้า 36 – 42) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลเทพ ลำเหลือ (2552, หน้า 50 - 70) ซึ่งแตกต่างเช่นกัน

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏวชิรบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏวชิรบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากหลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวัง หลักสูตรเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยหลักสูตรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคลสามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุนและสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ที่แท้จริงของตนเอง และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ยังเป็น โครงการ แผนงาน ข้อกำหนด ที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษา ครู-อาจารย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (ฉันท ชาติทอง 2551, หน้า 4-5) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย ส่งทวี (2551, หน้า 47-68) ซึ่งไม่แตกต่างเช่นกัน

1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏวชิรบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชภัฏวชิรบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากการวิจัยในชั้นเรียน (Action Reserch) เป็นรูปแบบการวิจัยชนิดหนึ่งที่น่ากระบวนกรให้ได้ ข้อมูลเพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภท เช่น การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสพการณ์ทางวิชาชีพ

การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ(กลิกแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน Glickman; Gordon & Ross-Gordon.อ้างใน สุรนันทา สบายวรรณ 2554, หน้า 36 – 42) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย ส่งทวี (2551, หน้า 47-68) ซึ่งไม่แตกต่างกัน

3.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ และด้านการพัฒนาหลักสูตร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจาก ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกทางความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานด้านความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมความคิดเห็นอาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่น ได้เห็นว่าการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเกิดจากการเรียนรู้ตลอดจนความสามารถในการประเมินสถานการณ์ อาจเป็นไปได้ในทิศทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอาจเกิดจากการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ความรู้ความสามารถ และปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย ประสบการณ์ของบุคคลโดยตรง อิทธิพลจากครอบครัวทัศนคติและความคิดเห็นต่อกลุ่มสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นยังมีเพศ และระดับการศึกษา ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละคนรับ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจทำให้บุคคลมีความคิดเห็นที่เหมือนหรือต่างกัน ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมแต่ละบุคคล และอาจมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ (สุภาพร เย็นทรัพย์ 2554 ,หน้า 11) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558, หน้า 49-62) ที่พบว่าแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอาหะมะ คือเระ (2555, หน้า 60-80)ที่พบว่าไม่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลรายด้านดังนี้

3.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) เป็นการให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน ในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความหวังใจ ช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ

นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ(Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน (กลิกแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน Glickman; Gordon & Ross-Gordon.อ้างใน สุรนันทา สบายวรรณ 2554, หน้า 36 – 42) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558, หน้า 49-62) ที่พบว่าไม่แตกต่างกัน

3.2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนว่าเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา โดยผู้นิเทศจะต้องพิจารณาบทบาทต่าง ๆ ของสมาชิกก่อนดำเนินการ คือการหาคำตอบว่ามีพฤติกรรมใดบ้างที่

เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนและสมาชิกแต่ละคนเหล่านี้ ได้แสดงบทบาทของตนมาแล้วมากน้อยเพียงใด มีบทบาทอะไรบ้างที่เกิดขึ้นมาแล้วและที่ยังขาดอยู่ โดยตระหนักว่าบทบาทที่เน้นงานและเน้นตัวบุคคลคือหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่ทุกคนต้องปฏิบัติ

กลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความกลมเกลียวสามัคคีในกลุ่มคือกลุ่มที่มี ผู้นำที่ดี สามารถทำให้กลุ่มดำเนินการได้ดี ผู้นำควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพโดยธรรมชาติผู้นำควรรู้องค์ประกอบในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มอย่างชัดเจนสามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ใช้ความแตกต่างของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนเลือกรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมให้กับกลุ่มได้

การเรียนรู้ทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่า พฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทที่เน้นงานและบุคคลมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้วและบทบาทใดที่ของสมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม ผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่ามีบทบาทยังไม่ถูกต้อง ควรจะต้องเพิ่มเติมบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่มควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกกับผู้นำกลุ่ม (กลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน Glickman; Gordon & Ross-Gordon.อ้างใน สุนันทา สบายวรรณ 2554, หน้า 36 – 42) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดาศิริพัฒนกุล(2558, หน้า 49-62) ที่พบว่าไม่แตกต่างกัน

3.3 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัด อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) เพื่อปรับปรุงการสอนของครูให้ส่งผลไปสู่ให้นักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นองค์ประกอบของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และระดับความคิดเชิงนามธรรมของครูเพราะครูมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเอาใจใส่ต่อกิจกรรมการได้รับข้อมูล การพิจารณาถึงผลกระทบต่อประสบการณ์ของครูจึงช่วยให้เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับครูมากยิ่งขึ้น สิ่งที่ควรพิจารณาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ(กลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน Glickman; Gordon & Ross-Gordon.อ้างใน สุนันทา สบายวรรณ 2554, หน้า 36 – 42) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558, หน้า 49-62) ที่พบว่าแตกต่าง

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 -20 ปี มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 -20 ปี มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก หลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวัง หลักสูตรเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยหลักสูตรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญของงามของบุคคล สามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุนและสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ที่แท้จริงของตนเอง และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ยังเป็น โครงการ แผนงาน ข้อกำหนด ที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษา ครู-อาจารย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (ฉันท ชาติทอง 2551, หน้า 4-5) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558, หน้า 49-62) ที่พบว่าแตกต่าง

3.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการวิจัยในชั้นเรียน (Action Reserch) เป็นรูปแบบการวิจัยชนิดหนึ่งที่เน้นกระบวนการให้ได้ข้อมูลเพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภท เช่น การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงาน กลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ(กลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน Glickman; Gordon & Ross-Gordon.อ้างใน สุนนทา สบายวรรณ 2554, หน้า 36 – 42) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558, หน้า 49-62) ที่พบว่าไม่แตกต่าง

#### **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตอื่นๆที่ใกล้เคียง ในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นต้น เพื่อที่จะทราบข้อมูลการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน ว่ามีความแตกต่างกัน เพื่อกำหนดเป็นรูปแบบการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนที่เหมาะสมต่อไป

2 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายใน โรงเรียน เขตราชบุรีบูรณะ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนอย่างแท้จริง

3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน

### เอกสารอ้างอิง

- กมลเทพ ลำเหลือ (2552). การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้ที่ทำหน้าที่การนิเทศภายในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กานต์ชนา มีฉลาด. (2556). สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายใน กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริม  
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา.  
ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ฉันท ชาติทอง. (2551). เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.
- นพพงศ์ คงประจักษ์. (2556). การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปนัดดา ศิริพัฒนกุล. (2558). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน  
จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554) การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. สานิพนธ์ศึกษา  
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). การนิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.
- สุนันทา สบายวรรณ. (2555). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- อาหาม๊ะ ดือเร๊ะ. (2555). การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อุทิศ จันทร์เสน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 . วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เอกกมล ประคองทรัพย์. (2555). การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เอกชัย ส่งทวี (2551) ความต้องการการได้รับการนิเทศภายในของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับช่วงชั้น  
ที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.