

บทที่ 5

การอภิปรายผลการวิจัย

บทนี้จะกล่าวถึง สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ
ดังรายละเอียดซึ่งจะกล่าวถึงตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์สำคัญไว้ 3 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตาม
แนวปฏิบัติงานนิเทศภายในของโรงเรียนเอกชน 5 ชั้นตอน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตาม
แนวปฏิบัติงานนิเทศภายในของโรงเรียนเอกชน 5 ชั้นตอน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง ขนาดของ
โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และระดับชั้นที่เปิดสอนต่างกัน
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานนิเทศภายใน
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของ
ผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ที่ปฏิบัติงาน และระดับชั้นที่เปิดสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และระดับชั้นที่เปิดสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน เอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2536 จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 36 คน และครูผู้สอน 297 คน รวมเป็น 333 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดสัดส่วน การสุ่มอย่างง่าย โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของเคร็จซีและมอร์แกน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน 5 ชั้นตอน ในลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 40 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของการนิเทศภายในโรงเรียน เอกชน

ส่วนคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่าน แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนก 1.75 ขึ้นไปทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นแต่ละขั้นตอนดังนี้ ขั้นการกำหนดและแจ้งนโยบาย เท่ากับ .78 ขั้นการตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน เท่ากับ .59 ขั้นการเตรียมการก่อนปฏิบัติการนิเทศ เท่ากับ .88 ขั้นการปฏิบัติการนิเทศ เท่ากับ .79 และขั้นการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน เท่ากับ .83

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา เพื่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่าแบบสอบถามส่งไป 333 ชุด ได้คืนมา 318 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.49

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน 5 ขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เป็นรายชื่อ และรายชื่อขั้นตอน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนทั้ง 5 ขั้นตอน และตามตัวแปรสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าที

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน วิเคราะห์โดยการใช้ค่าความถี่ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในจังหวัดสงขลา ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน 5 ขั้นตอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในจังหวัดสงขลาสรุปได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นแล้วเห็นว่ามีระดับการปฏิบัติมากเพียงหนึ่งขั้นคือ การกำหนดและแจ้งนโยบาย ($\bar{X} = 3.51$) ส่วนขั้นอื่นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติการณ์เทศมากที่สุด ($\bar{X} = 3.5$) รองลงมาได้แก่ การ

ประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.23$) การเตรียมการก่อนปฏิบัติการนิเทศ ($\bar{X} = 3.21$) และการตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.21$) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของแต่ละชั้นแล้วพบว่า

1.1 การกำหนดและแจ้งนโยบาย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือการชี้แจงความสำคัญจำเป็นที่ต้องกำหนดให้มีการนิเทศมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาได้แก่ ชี้แจงประโยชน์ที่ครูจะได้รับการพัฒนาจากการนิเทศ ($\bar{X} = 3.61$) และชี้แจงแผนงานด้านการนิเทศของโรงเรียนให้ครูทราบ ($\bar{X} = 3.59$) ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลางมี 4 ข้อคือ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเพื่อกำหนดเป็นแผนงานด้านการนิเทศ กับแผนงานที่กำหนดมีจุดเน้นและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.49$) และให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานด้านการนิเทศ กับกำหนดแผนงานการนิเทศตามแนวปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 5 ขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.36$)

1.2 การตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยจัดให้มีคณะกรรมการนิเทศจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.30$) และให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดคณะกรรมการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.10$)

1.3 การเตรียมการก่อนการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานนิเทศไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.48$) และจัดเก็บรักษาและควบคุมการใช้สื่อเครื่องมือนิเทศอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.04$)

1.4 การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.41$) และนำข้อมูลจากการปฏิบัติการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาสื่อเครื่องมือนิเทศมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.11$)

1.5 การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยประเมินผลการนิเทศสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศที่กำหนดไว้ มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.33$) และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.15$)

2. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในจังหวัดสงขลา สรุปได้ว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายชั้นพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามชั้นคือ การกำหนดและแจ้งนโยบาย การเตรียมการก่อนปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ส่วนอีกสองชั้นพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนและการปฏิบัติการนิเทศ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานและระดับชั้นที่เปิดสอนต่างกันพบว่า

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นก็ไม่พบว่าแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในด้านหนึ่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายชั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

3.3 ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายชั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

3.4 ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายชั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

4. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานและระดับชั้นที่เปิดสอนต่างกันพบว่า

4.1 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในชั้นการกำหนดและแจ้งนโยบาย และชั้นการเตรียมการก่อนปฏิบัติการนิเทศ ส่วนชั้นอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายชั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

4.3 ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายชั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

4.4 ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายชั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

5. ผลการรวบรวมวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดสงขลา ตามแนวปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนทั้ง 5 ขั้นตอน จากความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสรุปรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

5.1 ปัญหาอุปสรรคด้านการกำหนดและแจ้งนโยบายคือ ขาดการศึกษาข้อมูลที่จะนำมากำหนดเป็นนโยบายการนิเทศ นโยบายหลักในการนิเทศไม่ชัดเจน และการปฏิบัติงานนิเทศภายในยังไม่สามารถดำเนินการตามแนวปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนทั้ง 5 ขั้นตอนได้ เนื่องจากโรงเรียนต่าง ๆ มีความพร้อมไม่เท่าเทียมกัน สำหรับแนวทางแก้ไขปรับปรุงคือ ควรให้มีการศึกษาข้อมูลให้ชัดเจนก่อนที่กำหนดนโยบายการนิเทศ

นโยบายที่กำหนดควรจะมีชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติได้ และควรมีการเตรียมความพร้อมในการบริหารงานในโรงเรียนในทุก ๆ ด้านให้เป็นระบบต่อเนื่อง

5.2 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในขั้นตอนการตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนคือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้งคณะกรรมการเพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเอง บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการไม่ชัดเจน และแต่งตั้งคณะกรรมการไม่ตรงกับสาขางานที่ปฏิบัติ แนวทางแก้ไขคือ ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดบุคคลที่จะเป็นกรรมการนิเทศ ควรให้มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการและควรตั้งคณะกรรมการโดยพิจารณาถึงคุณสมบัติที่เหมาะสมด้วย

5.3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในขั้นตอนการเตรียมการก่อนปฏิบัติภารกิจนิเทศคือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ไม่มีการรวบรวมข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการที่แท้จริง และมีเวลาเตรียมการต่าง ๆ น้อยมาก แนวทางแก้ไขปรับปรุงคือ ควรให้มีการประชุมร่วมกัน ควรให้มีการรวบรวมข้อมูลในด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจากบุคลากรทุกฝ่าย และควรจัดเวลาในการเตรียมการต่าง ๆ ให้มากขึ้น

5.4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในขั้นตอนการปฏิบัติภารกิจนิเทศคือ ปฏิบัติงานไม่ตรงตามแผนที่วางไว้ ไม่มีการปรับเปลี่ยนแผนตามความเหมาะสม และใช้เทคนิคการนิเทศไม่เหมาะสม แนวทางแก้ไขมีดังนี้คือ ควรปฏิบัติงานให้ตรงตามแผน ควรจัดให้มีการนิเทศบ่อย ๆ หลาย ๆ รูปแบบ และเมื่อนิเทศแล้วควรให้ข้อเสนอแนะไม่ใช่คำทนายอย่างเดียว

5.5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในขั้นตอนการประเมินผลภารกิจนิเทศภายในโรงเรียนคือ เมื่อนิเทศแล้วไม่มีการติดตามผลโดยทันที เครื่องมือประเมินผลไม่ชัดเจนและผู้นิเทศไม่มีเวลาสังเกตหรือติดตามผล แนวทางแก้ไขมีดังนี้คือ ควรจัดตารางเวลาไว้สำหรับการประเมินผลทุกครั้งที่มีภารกิจนิเทศ ควรมีการปรับเปลี่ยนเครื่องมือนิเทศตามความเหมาะสม และควรจัดตารางเวลาให้เหมาะสมและนิเทศแล้วควรให้การแนะนำด้วย ไม่ควรตำหนิเพียงอย่างเดียว

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน ตามแนวปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน 5 ขั้นตอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในจังหวัดสงขลา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ปรีชาหาญ (2524 : ๖-๑) สมพร สุขเกษม (2526 : บทคัดย่อ) และวิษรินทร์ แสงสีห์ (2528 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และต่อมา ผ้าวรุจิระนันท์บุตร (2531 : 82) กับชานี อึ้งวัฒนา (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับปัญหาการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ระดับปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจแนวปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนไม่ชัดเจนเท่าที่ควร แม้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะจัดให้มีการอบรมและเผยแพร่เอกสารคู่มือเกี่ยวกับแนวปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนแก่โรงเรียนไปแล้ว หรืออาจจะเนื่องมาจากการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชน บุคคลคนเดียวสามารถดำรงตำแหน่งเป็นทั้งผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และครูใหญ่ในเวลาเดียวกันได้ และบางครั้งผู้บริหารโรงเรียนบางคนยังมีอาชีพอื่นควบคู่กันด้วย ดังนั้นการอุทิศเวลาหรือการเอาใจใส่ต่อการบริหารงานในโรงเรียนจึงมีน้อย ทั้งนี้เพราะในการบริหารงานการโรงเรียนการสอนนั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้

ความสามารถเหมาะสมมาดำเนินการ ดังเช่นค่าสนับสนุนของ ซีรูลี ประทุมพันธ์ และคนอื่น ๆ (2530 : 103) ที่เสนอแนะไว้ว่า การที่จะมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานใด ๆ นั้นจำเป็นที่บุคคลนั้น ๆ จะต้องมีความสมบัติ ได้รับการศึกษาที่รู้ในเรื่องนั้น ๆ มาโดยตรง จึงจะสามารถทำงานได้ผลดี เมื่อเป็นเช่นนี้จึงทำให้ระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะอยู่ในระดับใดนั้น ปัจจัยสำคัญน่าจะมาจากการให้ความเอาใจใส่ต่อการบริหารงานการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ เป็นต้นว่า เข้าฝึกอบรมสัมมนา รวมทั้งการรู้จักศึกษาค้นคว้าหาความรู้ทั้งจากสถาบันต่าง ๆ หรือเอกสารคู่มือปฏิบัติงานที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนดไว้ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

เมื่อพิจารณาในแต่ละชั้นตอนปรากฏว่า ระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกชั้นตอน ยกเว้นชั้นตอนการกำหนดและแจ้งนโยบายที่พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งปรากฏเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2535 : 78) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารและครูโดยเน้นให้มีการฝึกอบรมในด้านวิชาการมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมให้มีระบบการนิเทศภายในและภายนอกโรงเรียน ดังนั้นการบริหารงานในโรงเรียนเอกชน จึงต้องถือปฏิบัติตามนโยบายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนดไว้ และยิ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ สัจด์ อูทรานันท์ (2530 : 342) ที่กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจะได้รับความสนใจและนำไปปฏิบัติกันอย่างแพร่หลาย หากผู้บริหารการศึกษาระดับสูงได้กำหนดเป็นนโยบายสำหรับการปฏิบัติงานของโรงเรียนไว้ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายใน ในชั้นตอนการกำหนดและแจ้งนโยบายอยู่ในระดับมากกว่าชั้นตอนอื่น ๆ

2. สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายชั้นปรากฏว่า การปฏิบัติในชั้น การตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในและการปฏิบัติการณ์เทศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการปฏิบัติในชั้นตอนการกำหนดและแจ้งนโยบาย การเตรียมการก่อนปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ปรีชาหาญ (2524 : 105) ประชา ลิกขปัญญา (2524 : 88) และแก้ว รุจิระนันท์บุตร (2531 : 96) ที่พบว่า ระดับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่ปรากฏว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน แตกต่างกันนั้นอาจเป็นเพราะว่า บทบาทอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต่างกัน การกระทำต่าง ๆ จึงแตกต่างกัน ดังคำสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2529 : 45) ที่ว่า ความแตกต่างด้านตำแหน่งหน้าที่ และวิธีดำเนินงานต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นต่างกันได้ เพราะผู้มีตำแหน่งต่างกันอาจรับรู้บทบาทและความเข้าใจต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งภารกิจด้านนโยบายและการควบคุม กำกับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ส่วนครูมีหน้าที่นำนโยบายสู่การปฏิบัติ จึงทำให้เกิดช่องว่างระหว่างความคิดเห็นและการสื่อความหมายอันเป็นเหตุให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ต่างฝ่ายต่างมุ่งประโยชน์ฝ่ายตน และนอกจากนั้นโดยธรรมชาติแล้วทัศนะของผู้ให้ข้อมูล ส่วนมากมักจะใช้ความรู้สึกของตนเองเป็นเกณฑ์วัดการกระทำต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 118) ว่า คนเรามักเข้าข้างตนเองว่าดี ถูกต้อง ทั้ง ๆ ที่คนอื่นอาจมองเราในอีกแง่มุมหนึ่งก็ได้ และบุญมาก พรหมพิลาส (ม.ป.ป. : 14) ยังให้การสนับสนุนเช่นกันว่า เกณฑ์หรือมาตรฐานที่จะนำมาวัดว่าอะไรดี เลว หรือปฏิบัติได้มาก น้อย โดยความเป็นจริง

แล้วไม่มี เพราะมนุษย์มักใช้ความรู้สึกของตนเองเข้าวัด และมนุษย์แต่ละคนก็มักจะเข้าข้างตนเองเสมอ ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนทั้งโดยภาพรวม และรายชั้นจึงมีความแตกต่างกัน

3. สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และระดับชั้นที่เปิดสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

3.1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายชั้นไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมมาตร แก้วลาซ (2528 : 68) สินวรณ์ บุณยเกียรติ (2530 : 20) และแผ้ว รุจิระนันท์บุตร (2531 : 98) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ บุญศรี (2537 : 130) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกันเช่นกัน

สาเหตุที่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกันนั้น น่าจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบงานอย่างเดียวกัน จึงทำให้ความคิดเห็นในการประเมินงานของตนไม่แตกต่างกัน แม้ว่าวุฒิการศึกษาจะแตกต่างกัน ซึ่งก็สอดคล้องกับความคิดเห็นของ บุญมาก พรหมพิ้ว (ม.ป.ป. : 52-53) ว่าการเรียนจบจากสถาบันการศึกษาระดับต่างกันนั้น ปรากฏว่างานที่ทำกับความรู้ที่ได้ เรียนมามากเข้ากันไม่ได้ทั้งหมด เพราะสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมไม่อาจเหมือนกับในตำราหรือในห้องเรียน หรือบางครั้งงานที่ต้องทำอาจไม่ต้องใช้ความรู้ที่เรียนมาก็ได้ แต่สิ่งที่จะทำให้คนปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าใน

อาชีพได้คือ การฝึกอบรมให้รู้จักวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีหรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับงานนั้น มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเรียนจากสถาบันอย่างเดียวจึงไม่อาจหมายความว่าทำงานได้ผลดีหรือประสบความสำเร็จได้เสมอไป ฉะนั้นวุฒิการศึกษาจึงไม่ใช่ตัวบ่งชี้ถึงความแตกต่างด้านคุณภาพ ความสำเร็จ และความคิดเห็นของคน ดังที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2527 : 31) กล่าวไว้ว่าการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมิได้หมายความว่าทำให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ดีเสมอไป เพราะผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สามารถทำหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ดีก็ไม่น้อย เพียงแต่วุฒิการศึกษาสูงกว่า เป็นสิ่งที่ทำให้บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมั่นคงขึ้น มีความตั้งใจในการทำงานขึ้น แต่การปฏิบัติงานอาจไม่แตกต่างกัน ประกอบกับในปัจจุบันการพัฒนาด้านความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระทำได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง ทั้งจากแหล่งการศึกษาในหรือนอกระบบ เช่น นอกจากจะเรียนรู้จากสถานศึกษาโดยตรงแล้ว ยังอาจเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสารตำรา หรือการเข้าร่วมฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตั้งแต่ปี 2531 เป็นต้นมา ความตื่นตัวในการพัฒนาโรงเรียนเอกชนจะมุ่งให้มีการฝึกอบรมหรือจัดทำเอกสารเผยแพร่ เพื่อเป็นคู่มือปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่เป็นประจำ กล่าวคือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2534 : คำนำ) เห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยสนับสนุนให้มีการอบรมสัมมนา จึงได้กำหนดให้มีโครงการส่งเสริมระบบการนิเทศภายในโรงเรียนขึ้น และได้จัดให้มีการอบรมผู้บริหารโรงเรียนและเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานนิเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการดำเนินกิจการของโรงเรียนให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน

ทั้งโดยภาพรวมและรายชิ้นไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินวาร์ณ บุษยเกียรติ (2530 : 166) กับแพ้ว รุจิระนันท์บุตร (2531 : 103) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ลีม่วงศ์ (2536 : 111) กับ สุเทพ บุญศรี (2537 : 130) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกันเช่นกัน

สิ่งที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน น่าจะเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531 : 1) กำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกันคือ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติงาน 6 งาน ได้แก่ การจัดทำแผนบริหารโรงเรียน การบริหารงานการเรียนการสอน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานกิจการนักเรียน การนิเทศภายใน และงานเกี่ยวกับคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนทุกคนจะต้องปฏิบัติงานดังกล่าวเหมือนกัน ไม่ว่าจะบริหารงานในโรงเรียนประเภทใด หรือจะมีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันอย่างไร ซึ่งก็สอดคล้องกับทัศนะของ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2525 : 17) ที่ทำให้ไว้ว่าบุคคลที่ได้รับรู้ในสิ่งที่เหมือนกัน ความคิดเห็นต่อสิ่งนั้น ๆ ซ่อมไม่แตกต่างกันได้ ส่วนความคิดเห็นของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525 : 126) ก็สนับสนุนเช่นกันว่า ประสบการณ์บางอย่างอาจมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แต่บางอย่างแทบจะไม่มีประโยชน์ เพราะความซ้ำซากจำเจ จึงไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ หรือความคิดสร้างสรรค์ ไม่ต้องแก้ปัญหา ไม่มีอะไรท้าทาย ประสบการณ์แบบนี้ไม่มีสิ่งจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ แต่ประสบการณ์บางอย่างที่ได้จากการเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานใหม่ ๆ มีโอกาสนำความรู้ความสามารถมาแก้ปัญหา มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และมีโอกาสในการพัฒนาทักษะการบริหารงาน ประสบการณ์แบบนี้จะช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพได้ ด้วยเหตุนี้การมีประสบการณ์ต่างกัน หรือมี

จำนวนปีที่ปฏิบัติงานต่างกัน จึงไม่อาจเป็นเครื่องวัดว่าคนที่ปฏิบัติงานมานานปีกว่าจะมีความสามารถในการทำงานมากกว่าคนที่ปฏิบัติงานน้อยปีกว่า ดังนั้นประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน จึงไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติงานนี้แตกต่างกัน

3.3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่ำกว่า 12 ห้องเรียน กับตั้งแต่ 12 ห้องเรียนขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนี้แตกต่างกันของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายชั้นไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ สังกะไชย (2526 : ๑) ชานี อึ้งวัฒนา (2532 : 170) และประกอบ มณีโรจน์ (2533 : 132) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานนี้แตกต่างกันโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2535 : 78) ได้กำหนดนโยบายและมาตรการในการพัฒนาการศึกษาเอกชนด้านครูและผู้บริหารตามแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) คือให้มีการเร่งพัฒนาครูและผู้บริหารให้มีคุณภาพ โดยมีการฝึกอบรมครูและผู้บริหารให้มีความรู้ด้านวิชาการต่าง ๆ ให้มากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมระบบการนิเทศทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทุกโรงจะได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ ๆ ทั้งจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจัดให้เอง หรือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจัดให้ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนทุกขนาด ได้รับการฝึกอบรมพร้อมกัน ได้รับรู้ขอบข่ายการปฏิบัติงานนี้เหมือนกัน ประกอบทั้งในปัจจุบันโรงเรียนเอกชนจะมีการรวมกลุ่มกันจัดชมรมโรงเรียนเอกชนในระดับจังหวัด ซึ่งชมรมโรงเรียนเอกชนจะเป็นแกนนำในการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจการของกลุ่มโรงเรียนทั้งกับส่วนราชการหรือระหว่างโรงเรียนด้วยกัน การจัดตั้งชมรมโรงเรียนเอกชน จึงนับเป็นประโยชน์แก่โรงเรียนที่จะได้มีโอกาสร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งด้านวิชาการ ด้านการบริหารบุคคลและงานด้านอื่น ๆ นอกจากนั้นยังเป็นโอกาสที่ผู้บริหารแต่ละโรงจะได้พบปะสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน หรือได้วางแผนการทำงานร่วมกัน

เป็นผลให้ความรู้สึก แนวคิดและทัศนคติที่แสดงออกต่อสิ่งต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน จึงทำให้เห็นว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับอนุบาล-ประถมศึกษา กับระดับอนุบาล-มัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายชั้นไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย หนูเจริญ (2535 : 86) ที่ศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุง ตามทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับ ม.1 - ม.3 และ ม.1 - ม.6 โดยส่วนรวมแตกต่างกัน

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาส่วนใหญ่ จะเปิดสอนหลายระดับชั้นในโรงเรียนเดียวกัน และแม้ว่าโรงเรียนเดียวกันจะมีระดับชั้นต่างกัน แต่ก็อยู่ภายใต้ผู้บริหารคนเดียวกัน หรือคณะเดียวกัน ผู้บริหารโรงเรียนจะใช้หลักการบริหาร การบังคับบัญชาในลักษณะเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เปิดสอนระดับต่างกัน จึงมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

4. สมมติฐานข้อที่ 3 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และระดับชั้นที่เปิดสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

4.1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมมาตร แก้วลาซ (2528 : 68) ชินวรณ์ บุญเกียรติ (2530 : 174) และสุเทพ บุญศรี (2537 : 131) ที่ศึกษาพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนจัดเป็นภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติอยู่แล้ว เป็นต้นว่า มีการปฐมนิเทศครูใหม่ จัดประชุมก่อนเปิดภาคเรียน สิ่งเฝ้าการสอน หรือสาธิตการสอน

ทั้งนี้ ซารี มณีศรี (2524 : 86) ให้ข้อสังเกตไว้ว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการแห่งความร่วมมือ ซึ่งหมายถึงว่าการปฏิบัติงานนิเทศภายในจริง ๆ แล้ว ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากคณะครู ฉะนั้นจึงเป็นการไม่ยากที่ผู้บริหารโรงเรียนจะทำความเข้าใจกับครู หรืออาจกำหนดเป็นหลักการที่ชัดเจน โดยเฉพาะในโรงเรียนเอกชนแล้วผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการดำเนินการต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ไม่ว่าจะใช้หลักการบริหารในลักษณะประชาธิปไตยหรือเผด็จการก็ตาม ครูผู้สอนจะต้องปฏิบัติตามอยู่แล้ว ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าครูผู้สอนถึงแม้จะมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันแต่ไม่จำเป็นต้องมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

ส่วนเมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นพบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในชั้นการกำหนดคนและเงินโยบาส และชั้นการเตรียมการก่อนปฏิบัติการนิเทศ ส่วนชั้นคอนอื่นไม่พบความแตกต่างนั้นน่าจะเป็นเพราะว่า ในชั้นคอนการกำหนดคนและเงินโยบาส ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการชี้ให้บุคลากรในโรงเรียนเห็นประโยชน์และความสำคัญของการนิเทศ โดยต้องกำหนดเป็นนโยบายชัดเจน พร้อมทั้งชี้แจงให้บุคลากรได้ทราบอย่างทั่วถึง แต่จากการประมวลผล ปัญหา และข้อเสนอแนะในชั้นคอนนี้พบว่า สาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในชั้นคอนนี้แตกต่างกันคือ การเงินโยบาสการนิเทศไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ ซึ่งก็สอดคล้องกับความคิดของ แพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2525 : 17) ว่า ถ้าคนเราได้รับรู้ในสิ่งที่เหมือนกันความคิดเห็นต่อสิ่งนั้น ๆ ย่อมไม่แตกต่างกัน และสำหรับชั้นคอนการเตรียมการก่อนปฏิบัติการนิเทศ ที่ครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานนิเทศในชั้นคอนนี้สูงกว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งน่าจะเป็นเพราะว่า ในชั้นคอนนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องเตรียมภารกิจหลายประการก่อนที่จะมีการปฏิบัติการนิเทศ เช่น ต้องวางแผนการนิเทศให้ความรู้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เสริมสร้าง

ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการเตรียมเครื่องมือในการนิเทศ แต่ที่ปรากฏผลว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในชั้นตอนนี้แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี ดังเช่นผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงกว่าย่อมจะมีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ได้กว้างไกล และลึกซึ้งกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย จากเหตุผลดังกล่าวจึงน่าจะเป็นสิ่งสนับสนุนให้เห็นว่า ในการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในชั้นตอนนี้หากผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติงานให้ชัดเจน ดังข้อสังเกตจากปัญหาและข้อเสนอแนะที่ครูผู้สอนเสนอมาคือ การขาดการศึกษาข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการที่แท้จริง มาวางแผนการนิเทศ หรือมีเวลาในการเตรียมการต่าง ๆ น้อย ย่อมจะมีผลทำให้ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานนิเทศในชั้นตอนนี้แตกต่างกัน

4.2 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายชั้นไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินวรณ์ บุณยเกียรติ (2530 : 176) และแผ้ว รุจิระนันทบุตร (2531 : 109) ซึ่งพบว่าครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นันทพร ลีม่วงส์ (2536 : 111) ที่พบว่าการปฏิบัติงานการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประถมศึกษา ตามทัศนคติของครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สามารถช่วยทำให้ครูผู้สอนทุกคนมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และเข้าใจกระบวนการเรียนการสอนมากขึ้น ครูที่มีประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก ต่างก็มีโอกาสเท่าเทียมกัน รวมทั้งยังมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบกับปัจจุบันครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ได้รับการศึกษาสูงขึ้นและยังมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ มากขึ้น ดังเช่น ครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสงขลาได้รับการฝึกอบรมจากโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูโรงเรียนเอกชนอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจและมีประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525 : 126) ที่ว่าเมื่อบุคลากรได้รับความรู้ และมีประสบการณ์จากการประชุมอบรมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้มีความรู้ในการดำเนินงานของโรงเรียนได้ใกล้เคียงกัน ฉะนั้นจึงเข้าใจว่าตัวแปรเกี่ยวกับประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันของครูผู้สอน จึงไม่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

4.3 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่ำกว่า 12 ห้องเรียน กับตั้งแต่ 12 ห้องเรียนขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายชั้นไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกอบ มณีโรจน์ (2533 : 134) ที่พบว่า ระดับปัญหาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ สุเทพ บุญศรี (2537 : 131) ก็พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีนโยบายและมาตรการชัดเจนในการกำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพของครู โดยเน้นให้มีการฝึกอบรม ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสนับสนุนในการจัดส่งครูเข้ารับการอบรม ฉะนั้นครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันจึงมีโอกาสทัดเทียมกัน นอกจากนี้ในด้านการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนแต่ละขนาด โรงเรียนจะต้องปฏิบัติหรือดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายหลักที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนดไว้ เช่น การกำหนดคนโยบายการนิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้จัดให้มีโครงการส่งเสริมระบบการนิเทศภายใน โดยให้โรงเรียนถือตามแนวปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนทั้งห้าขั้นตอนเป็นแนวเดียวกัน ฉะนั้นครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องรับนโยบาย

สู่การปฏิบัติตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ด้วย จึงกล่าวได้ว่าโรงเรียนไม่ว่าจะมีขนาดต่างกันหรือไม่ จำเป็นจะต้องดำเนินกิจการของโรงเรียนตามนโยบายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนดอยู่แล้ว ดังนั้นความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันจึงไม่มีความแตกต่างกัน ดังกล่าว

4.4 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับอนุบาล-ประถมศึกษา กับระดับอนุบาล-มัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายชั้นไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพล บุญชู (2529 : 95) และสุธรรม สุขสว่าง (2533 : 66) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา กับจังหวัดสงขลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นต่างกันพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นต่างกันในปัจจุบันมักจะทำให้ความสำคัญและยอมรับตรงกันว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติและให้ความสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และประกอบกับเหตุผลที่ว่า โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาโดยทั่วไป มักจะเปิดสอนหลายระดับชั้นในโรงเรียนเดียวกัน และมีผู้บริหารคนเดียวกัน ฉะนั้นไม่ว่าครูผู้สอนจะสอนอยู่ในระดับชั้นใดก็จะได้รับวิธีการหรือหลักการบริหาร การบังคับบัญชาในลักษณะเดียวกัน ดังนั้นความคิดเห็นของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นต่างกัน ที่มีต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน จึงไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ควรส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การปฏิบัติงานนิเทศภายใน ตามแนวปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน ให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ ได้มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนิเทศ ภายในด้วยความมั่นใจ อย่างสม่ำเสมอ

1.2 กลุ่มโรงเรียนเอกชนควรได้ร่วมมือกันในการกำหนดแผนงาน โครงการ นิเทศภายในในระดับกลุ่มโรงเรียนให้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และ ความต้องการที่แท้จริงของแต่ละโรงเรียน

1.3 หน่วยศึกษานิเทศก์ในระดับเขตการศึกษาต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน ควรจะศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานนิเทศภายในของโรงเรียน โดย วิถีการนิเทศและติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และดำเนินการ ช่วยเหลือกันที่เมื่อมีปัญหา

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรรหาทางส่งเสริมให้ครูอาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น ร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานนิเทศภายใน ไม่ควรให้เป็นไปตาม ความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ทำการนิเทศเพียงฝ่ายเดียว ทั้งนี้เพื่อเป็น การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ให้บรรลุ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติงานนิเทศตามแนวปฏิบัติการนิเทศภายใน โรงเรียนเอกชน อย่างต่อเนื่องและมีระบบ โดยให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน เพื่อแก้ไขปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน

1.6 ผู้บริหารโรงเรียนไม่ควรมอบหมายงานพิเศษ หรือให้ครูมีชั่วโมงสอนมาก เกินไป ทั้งนี้เพื่อให้ครูได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศกับโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระดับเขตการศึกษา เพื่อทราบถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เทศการศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการณ์เทศการศึกษา

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดกิจกรรมนิตศกษในกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนเอกชน

2.3 ควรศึกษาระดับความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติในการจัดการนิตศกษในของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ในโรงเรียนเอกชนให้ทั่วถึง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจและเจตคติ ในการจัดการนิตศกษในของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ และนำผลการวิจัยมาพัฒนางานนิตศกษในให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ

2.4 ควรศึกษาวิถีการนิตศกษและรูปแบบการนิตศกษที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงงานนิตศกษของโรงเรียนเอกชนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงได้

2.5 ควรศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานนิตศกษตามแนวปฏิบัติงานนิตศกษในโรงเรียนเอกชน เพื่อทราบว่าการปฏิบัติงานดังกล่าวทำให้ครูมีความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น ที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นหรือไม่