

การศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1  
A Study of Internal Supervision of School Administrators under  
Phranakhon Si Ayutthaya Primary Education Service Area Office 1

รัชฎาภรณ์ อัมพลพ

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Email: rachadaporn9@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประชากรคือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2557 จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และสถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อ เรียงตามลำดับคือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านจัดการเรียนการสอน ด้านประเมินผลการสอน และ ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายใน พบว่า ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร ควรส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้เป็นสื่อในกิจกรรมการเรียนการสอน ควรส่งเสริมให้ประเมินผลตามสภาพจริง ควรจัดสรรงบประมาณในการอบรม ควรให้ครูรับผิดชอบงานตามความถนัด ความสามารถ ควรเป็นผู้ที่ประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนด ควรจัดให้มีการมอบเกียรติบัตร รางวัลแก่ครูผู้มีผลงานดีเด่นในแต่ละด้าน เช่น การสอนการประพฤติตน การปฏิบัติงาน เป็นต้น

**คำสำคัญ:** ผู้บริหารสถานศึกษา, การนิเทศภายใน, การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study internal supervision of school administrators under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Education Service Area Office 1, and 2) examine development guidelines of internal supervision of school administrators under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Education Service Area Office 1. The samples were 317 teachers performing during 2014 academic year. The tool was a five-rating scale questionnaire. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation. The findings revealed that, as a whole, the internal supervision of school administrators under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Education Service Area Office 1

was at a high level by ranking from the highest to the lowest as follows: morale boosting, personnel development, personnel management, teaching and learning management, teaching evaluation, and curriculum implementation. For the guidelines of internal supervision, the results showed that school administrators should have knowledge of curriculum, support technology and media, authentic assessment, provide budgets for trainings, put the teachers on the right jobs, coordinate with others divisions to run activities, award certificates or rewards to teachers whose works were successful like teaching students how to behave themselves and performance.

**Keywords:** Internal Supervision, Primary Education, School Administrators

## 1. บทนำ

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัด มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษาเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อการเรียนรู้ ตลอดชีวิตให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ คุณธรรมตาม มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการพัฒนาสู่คุณภาพ ระดับประเทศ จากผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับประเทศที่ผ่านมาของโรงเรียนในสังกัด พบว่าผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียนไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จึงหาแนวทาง ดำเนินงานที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ กระบวนการบริหารการจัดการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศการศึกษา

การจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยการนิเทศการศึกษา เพื่อช่วยแก้ไข้ปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในสังคม รวมทั้งมุ่งส่งเสริมพัฒนาครูให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังที่ สัจด์ อุทรานันท์ [1] สรุปลงถึงความสำคัญของการนิเทศ

การศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นความหมายในทุกวิถีทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งครอบคลุมถึง กระบวนการทำงาน กระบวนการจัดกิจกรรมและความพยายาม ร่วมกันของผู้บริหารการศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการประการแรก เป็นการ พัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครู และบุคลากรเหล่านั้น เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกระบวนการเรียนการสอน ให้ดียิ่งขึ้น ประการที่สองเพื่อพัฒนางานโดยการสร้างสรรค์ วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประการที่สามเพื่อ ประสานสัมพันธ์สร้างความร่วมมือ สร้างความเข้าใจในการ ทำงานร่วมกัน ตลอดจนความเข้าใจระหว่างกลุ่มคนกับสังคม และประการสุดท้ายเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจโดยสร้างความมั่นใจ ความสบายใจในการทำงาน

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น เป็นการยืนยันว่าการนิเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศ การศึกษาในสถานศึกษาปัจจุบันมุ่งเน้นรูปแบบการนิเทศ ภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารกับครูใน โรงเรียน ส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยการเปิด โอกาสให้บุคคลภายในโรงเรียนที่เข้าใจถึงสภาพและปัญหาของ โรงเรียนอย่างแท้จริง ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ [2] ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการนิเทศ ภายในเป็นอย่างมาก และถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาและส่งเสริมให้การจัดการ เรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้เพราะบุคลากรใน โรงเรียนเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนย่อมทราบและเข้าใจ สภาพปัญหาของโรงเรียน ตลอดจนสามารถวิเคราะห์เหตุของ

ปัญหาได้ดีกว่าบุคคลภายนอก ซึ่งจะส่งผลให้การนิเทศ  
ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนได้มากกว่า จึง  
ได้กำหนดนโยบายและมาตรการให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียน  
ดำเนินกรนิเทศภายในโรงเรียน โดยคาดหวังว่าจะส่งผลโดยตรง  
ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และได้กำหนดให้ใช้การ  
พัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนประถม ศึกษาอย่างถาวร  
เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอีกด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าการนิเทศภายใน  
เป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหาร  
สถานศึกษาจึงควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน  
สถานศึกษา ด้วยการศึกษาค้นคว้าและติดตามความเคลื่อนไหว  
ด้านการนิเทศภายในอยู่เสมอและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร  
สถานศึกษา ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น  
ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดแนวทาง  
วิธีการ และดำเนินการ เพื่อช่วยให้การนิเทศภายในสถานศึกษา  
บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้การบริหารงานใน  
สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อครูในการ  
ส่งเสริมให้ครูมีความมั่นใจ เพิ่มขวัญกำลังใจและมีความมุ่งมั่น  
พยายามในการพัฒนาการปฏิบัติงาน สามารถปรับปรุงหรือ  
พัฒนาพฤติกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ส่งผลต่อ  
คุณภาพของผู้เรียน และต่อเนื่องถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา  
ต่อไป ถึงแม้การนิเทศภายในสถานศึกษาจะส่งผลต่อการจัด  
การศึกษา การบริหารงานในสถานศึกษา และเป็นภารกิจที่  
สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ยังคงพบปัญหาและอุปสรรค  
ในการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของ  
การนิเทศภายในสถานศึกษา ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็น  
ปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนใน  
สถานศึกษามีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายจุดมุ่งหมายของการ  
จัดการศึกษา รวมถึงช่วยส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาให้ครู  
สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นผู้วิจัย  
จึงสนใจศึกษาสภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา  
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้ง 6 ด้านได้แก่ หลักสูตรและการนำ  
หลักสูตรไปใช้ การจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการสอน  
การพัฒนาบุคลากร การบริหารงานบุคคล และการสร้างขวัญและ

กำลังใจ เพื่อทราบสภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา อาจสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา  
ปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษา ตลอดจนพัฒนาคุณภาพ  
การศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายใน  
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนใน  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 1

## 3. วิธีการวิจัย

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา  
2557 จำนวน 195 โรงเรียน และจำนวนครูรวมทั้งสิ้น  
1,805 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปี  
การศึกษา 2557 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร  
ตารางคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and  
Morgan) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้กลุ่ม  
ตัวอย่างจำนวน 317 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธี  
แบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตาม  
ประชากรในการสอน ขนาดของสถานศึกษา แล้วสุ่ม  
อย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่ม  
ตัวอย่างในการวิจัย ได้ครู 317 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่ง 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แนวทางในการดำเนินงานนิเทศภายใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยมีคำถามครอบคลุมการนิเทศ ภายในทั้ง 6 ด้าน จำนวน 60 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาดำเนินงานนิเทศภายใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แบบปลายเปิด

### 3.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## 4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานการนิเทศภายในของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับการดำเนินงานการนิเทศภายใน

สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายใน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	4.42	0.38	มาก	6
2. การจัดการเรียนการสอน	4.44	0.40	มาก	4
3. การประเมินผลการสอน	4.43	0.38	มาก	5
4. การพัฒนาบุคลากร	4.46	0.37	มาก	2
5. การบริหารงานบุคคล	4.45	0.42	มาก	3
6. การสร้างขวัญและกำลังใจ	4.47	0.40	มาก	1
ค่าเฉลี่ย	4.45	0.39	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าโดยภาพรวมแล้วครูผู้สอนเห็นว่า การดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รวมทุกด้านในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า สภาพการนิเทศภายในที่ผู้บริหาร ปฏิบัติสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การสร้างขวัญและกำลังใจ ( $\bar{X} = 4.47$ ) รองลงมาการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 4.46$ ) และการบริหารงานบุคคล ส่วนการดำเนินงานนิเทศ ภายในที่ผู้บริหารปฏิบัติระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ( $\bar{X} = 4.42$ )

4.2 แนวทางพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งมีผู้ตอบ

แบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 41.64 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ครูผู้สอนได้ เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง หลักสูตรมากที่สุด รองลงมาคือ ส่งเสริมครูให้นำหลักสูตร ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้มีการวิเคราะห์หลักสูตรในแต่ละสาระการเรียนรู้ ก่อนนำหลักสูตรไปใช้ ควรระดม ความคิดกับทุกฝ่ายเพื่อให้หลักสูตรเหมาะสมกับท้องถิ่น และง่ายต่อการปฏิบัติ และควรให้มีการปรับปรุงหลักสูตร เพิ่มเติม เช่น หลักสูตรท้องถิ่น เศรษฐกิจพอเพียง

4.2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนได้เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้เป็นสื่อใน กิจกรรมการเรียนการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ จัดหาสื่อ

อุปกรณ์การเรียนการสอนให้กับครูผู้สอนอย่างเพียงพอ นิเทศ ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ให้ความสนใจในการตรวจแผนการสอนของครู กระตุ้นหรือชี้แนะครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพจริงของนักเรียน จัดให้มีการบูรณาการและส่งเสริมกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้แสดงออก ด้านความคิดและได้ปฏิบัติจริง ควรจะมีงบประมาณในการจัดทำสื่อ และควรจัดการเรียนการสอนอิงตามหลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรท้องถิ่น

**4.2.3** ด้านการประเมินผลการสอน ครูผู้สอนได้เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ประเมินผลตามสภาพจริงมากที่สุด รองลงมาคือ ส่งเสริมให้มีการสร้างเครื่องมือที่มีมาตรฐานในการวัดผลและประเมินผล จัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดทิศทางการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตร ให้อิสระแก่ครูประจำสาระในการวัดผล ประเมินผลตามธรรมชาติของแต่ละกลุ่มสาระ ให้ครูวัดและประเมินผลตามเกณฑ์การวัดของหลักสูตร และผู้บริหารควรมีความรู้ในการวัดผลและประเมินผล

**4.2.4** ด้านการพัฒนาบุคลากร ครูผู้สอนได้เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณในการอบรม และส่งเสริมให้ครูทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนามากที่สุด รองลงมาคือส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองนอกเหนือจากด้านวิชาการ เช่น อบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และจัดให้มีการศึกษาดูงาน

**4.2.5** ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล ครูผู้สอนได้เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารควรให้ครูรับผิดชอบงานตามความถนัด ความสามารถมากที่สุด รองลงมาคือให้ครูรับผิดชอบงานตามความสมัครใจ ให้คณะครูแลกเปลี่ยนหมุนเวียนปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ แบ่งงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ อย่างชัดเจน ควรใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน และควรอบรมให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับระเบียบ ข้อปฏิบัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน

**4.2.6** การสร้างขวัญและกำลังใจ ครูผู้สอนได้เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารควรจัดให้มีการมอบเกียรติบัตร

รางวัล แก่ครูผู้มีผลงานดีเด่นในแต่ละด้าน เช่น การสอน การประพฤติตนการปฏิบัติงาน มากที่สุด

## 5. อภิปรายผล

**5.1** สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายใน พบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอันดับแรกคือ การสร้างขวัญและกำลังใจ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติด้านนี้ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูที่ทำผิดพลาดได้แก้ตัวใหม่ และเอาใจใส่ในการจัดหาสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ครูในโรงเรียน รองลงมาคือยกย่องชมเชย ผู้ทำ ความดีตามความเหมาะสม และยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีงามและรองลงมาคือ มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการบำรุงขวัญ และกำลังใจ และช่วยเหลือครูทั้งเรื่อง งานและเรื่องส่วนตัว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องเป็นธรรมโดยเท่าเทียมกัน ทั้งนี้เพราะการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู โดยให้โอกาสแก่ครูที่ทำผิดพลาดได้แก้ตัวใหม่ และเอาใจใส่ในการจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครูในโรงเรียนจะนำมาซึ่งความกระตือรือร้น ความร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ซึ่งตรงกับ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา[3] ได้กล่าวถึง ผู้บริหารระดับ ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ มีหน้าที่ต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาคือ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในทำนองเดียวกัน กรมวิชาการ [4] กล่าวว่า ผู้บริหารควรสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ให้โอกาสบุคลากรเมื่อกระทำไม่ถูกต้อง และแนะนำสิ่งที่ถูกต้องให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

**5.2** สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติด้านนี้ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารสนับสนุนในการส่งครูเข้ารับการอบรมสัมมนา ตามความต้องการของครู รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และจัดให้ครูได้สอน ได้ทำงานตามความรู้ ความสามารถส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จัดให้มีการประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้

ความสามารถให้แก่คณะครู และสร้างแรงจูงใจให้ครู พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารควรให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ วิน เชื้อโพธิ์ทัก [5] ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรที่ว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรที่นิยมทำกันมากและถ้าจัดได้ดีจะเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุด สัมพันธ์กันกับ ฤกษ์ชัย ใจคำป็น [6] ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ส่วนใหญ่เห็นว่ามีการปฏิบัติได้แก่ จัดโอกาสให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอน

**5.3 สภาพการดำเนินงานนิเทศภายใน ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล** ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติด้านนี้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดบุคลากรในการปฏิบัติงานมีรองลงมาคือ การดำเนินงาน ในสถานศึกษาทำใน รูปของ คณะกรรมการ และมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อปฏิบัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารในฐานะผู้นิเทศควรให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแบบประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ [7] ได้สรุปว่า โรงเรียนในสังคมประชาธิปไตย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นได้แก่ ครู นักเรียน ภารโรง กรรมการ การศึกษาและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการทำงานเป็นหมู่คณะ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยให้เขาเหล่านั้นเกิดความรู้สึกผูกพัน และเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของสถานศึกษาด้วย

**5.4 สภาพการดำเนินงานนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนการสอน** ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติด้าน

นี้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ มีความรู้เกี่ยวกับการบังคับบัญชาการมอบหมายงานและการมอบอำนาจหน้าที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความชัดเจนในการกำหนดตัวบุคคลให้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานในปัจจุบัน รวมทั้งปัญหาและ ความต้องการในด้านการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะการเรียนการสอนเป็นเรื่องที่สำคัญ เนื่องจากการนิเทศการสอนต้องอาศัยการสื่อสารที่ดีต่อกันหากผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมมือร่วมใจกัน ย่อมสามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอนซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการวิจัยของ เมธี ยังภู [8] พบว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการจัดการเรียนการสอน

**5.5 การดำเนินงานการนิเทศภายใน ด้านการประเมินผลการสอน** ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติด้านนี้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ 3 อันดับแรกคือ คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อ พัฒนาปรับปรุงการสอนของตนเอง รองลงมาคือ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูได้เรียนรู้วิธีการประเมินผลงานของตนเอง และสังเกตการณ์สอนของครูและนำเสนอผลการสังเกตการสอน พร้อมให้ข้อเสนอแนะแก่ครูอย่าง กัลยาณมิตร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ชี้แจงแนะนำให้ครูได้ทราบถึงเทคนิคและระเบียบการวัดผล ประเมินผล และตรวจสอบ ประเมินแผน การจัดการเรียนรู้ของครูก่อนนำไปใช้ ทั้งนี้เพราะการนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอนโดยให้ครูได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไรซึ่งการใช้กระบวนการวิจัยเป็นกระบวนการที่สามารถช่วยครูพัฒนาปรับปรุงการสอนของตนเองได้สอดคล้องกับ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ [3] ได้กล่าวถึง ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ มีหน้าที่ต่อกรนิเทศภายในโรงเรียน คือ ช่วยให้ครู

อาจารย์แต่ละคนทำหน้าที่การสอนให้ได้ผลดีแก้ปัญหาของครูอาจารย์แต่ละคนทางด้านการสอน ช่วยให้ครูอาจารย์มีความเจริญงอกงามในวิชาชีพของตนเอง ซึ่งการวิจัยในชั้นเรียนเป็นวิธีการวิจัยที่ช่วยให้ครูสามารถค้นพบว่าอะไรเกิดขึ้นในห้องเรียนบ้าง และยังช่วยให้ครูประเมินการสอนและทราบข้อมูลที่จะนำไปใช้เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป เช่นเดียวกับ รัตนา ศรีเหรียญ [9] กล่าวว่าแนวทางเพื่อที่ครูจะใช้ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนคือการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อที่ครูจะได้ใช้ในการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้นหรือค้นหา พัฒนาวิธีการ เพื่อนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอนต่อไปโดยสามารถดำเนินการควบคู่ไปกับการเรียนการสอนไปสู่เป้าหมายคือ “คุณภาพของการเรียนของนักเรียน”

5.6 การดำเนินงานการนิเทศภายใน อันดับสุดท้ายคือด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติด้านนี้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารได้ร่วมมือกับครูปรับปรุงกิจกรรมในหลักสูตรให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น รองลงมาคือ จัดให้มีการชี้แจงแนะนำให้ครูเข้าใจเรื่องหลักสูตรที่กำลังใช้อยู่ และร่วมมือกับครูแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นิเทศภายในสถานศึกษา ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีการเข้าใจในเรื่องหลักสูตร มีการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรโดยเฉพาะผู้บริหารควรร่วมมือกับครูปรับปรุงกิจกรรมในหลักสูตรให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ดังที่ กรมวิชาการ [10] ได้กล่าวถึงหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมีธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533) ที่มุ่งหวังจะจัดการศึกษาให้สอดคล้องและเกื้อกูลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต อาชีพ เศรษฐกิจและสังคมของแต่ละท้องถิ่นที่นักเรียนอยู่ สอดคล้องกับ อำนาจ จันทร์แป้น [11] ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการใช้หลักสูตรโดยให้ศึกษาวิเคราะห์เจตนารมณ์ นโยบาย การจัดการศึกษาของชาติและท้องถิ่น

กำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติ เพื่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์สถานศึกษา สิ่งแวดล้อม ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติอย่างทั่วถึง ส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นในการใช้หลักสูตร เป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนาหลักสูตร กำหนดโครงการกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ กำหนดโครงการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการให้ครูใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่และประเมินการใช้หลักสูตร

## 6. ข้อเสนอแนะ

### 6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

6.1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการนิเทศแบบมีส่วนร่วมโดยมอบหมายให้ครูผู้สอนเป็นผู้ทำหน้าที่นิเทศร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา

6.1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการนิเทศด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

### 6.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาหาแนวทางพัฒนาการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากมีผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับมาก

6.2.2 ควรศึกษาหาสาเหตุ และแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ให้มากขึ้น

6.2.3 ควรมีการศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในด้านอื่นเพิ่มเติมเพื่อเกิดผลการศึกษาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

6.2.4 ควรมีการปรับวิธีการศึกษาโดยอาจใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึก

## 7. เอกสารอ้างอิง

- [1] สัจด์ อุทรานันท์, “การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม)”, โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530, หน้า 116.

- [2] สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, “คู่มือดำเนินโครงการการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา”, โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2535, หน้า 9.
- [3] ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, “การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน”, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2536, หน้า 37.
- [4] กรมวิชาการ, “ผู้บริหารผู้นำการพัฒนาการเรียนการสอน”, โรงพิมพ์การศาสนา, 2539, หน้า 12.
- [5] วิน เชื้อโพธิ์หัก, “การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม”, โอเดียนสโตร์, 2537, หน้า 20-22.
- [6] ฤกษ์ชัย ใจคำปัน, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5”, การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549, บทความย่อ.
- [7] สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, “ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา”, อรุณการพิมพ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5), 2534, หน้า 84.
- [8] เมธี ฮ่งภู, “บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544, บทความย่อ.
- [9] รัตนา ศรีเหรียญ, “การวิจัยในชั้นเรียน สู่เส้นทางวิชาชีพครู”, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544, หน้า 24-37.
- [10] กรมวิชาการ, “หลักการของหลักสูตรประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533”, คุรุสภาลาดพร้าว, 2534, หน้า 33-34.
- [11] อำนาจ จันทร์แป้น, “การพัฒนาหลักสูตรทฤษฎีสู่การปฏิบัติระดับโรงเรียน”, ม.ป.ท., 2532, หน้า 108.