

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3  
**Line Supervision of School Administrators as Perceived by Teachers under the  
Office of Narathiwat Prathomsueksa Educational Area 3**

ทิพย์ทิวพร ปานทอง  
**Thiptiwaporn Panthong**

สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่  
**Master of Education Master's Project in Educational Administration  
Hatyai University**

**2554**

**ชื่อสารนิพนธ์:** การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของ  
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นราธิวาส เขต 3

**ชื่อนักศึกษา:** นางทิพย์ทิวาพร ปานทอง

**รหัสประจำตัวนักศึกษา:** 4919050007

**สาขาวิชา:** การบริหารการศึกษา

**ประธานกรรมการที่ปรึกษา:** ดร.เผก สิทธิพันธ์

**ปีการศึกษา:** 2554

**คำสำคัญ:** การนิเทศภายใน

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการครู ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา รวมทั้งศึกษาข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำนวน 286 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ( F – test ) ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรอยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทัศนคติต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการนิเทศการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทัศนคติต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในขนาดเล็ก ส่วนด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่าง

4. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีทัศนคติต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทัศนคติต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบว่า ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทัศนคติต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก และด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทัศนคติต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

**Master Project Title:** Line Supervision of School Administrators as Perceived by Teachers under the Office of Narathiwat Prathomsueksa Educational Area 3

**Student's Name:** Mrs.Thiptiwaporn Panthong

**Student's ID No:** 4919050007

**Major Field:** Educational Administration

**Master's Project Advisor:** Dr. Phek Sitthipan

**Academic Year:** 2011

**Key Word:** Line Supervision

### **Abstract**

The objective of this research was to study and compare the line supervision of school administrators as perceived by teachers under the Office of Narathiwat Prathomsueksa Educational Area 3, who differed in their position, work experience and size of the school involved. The study also elicited recommendations for improvement of line supervision of the school administrators. With the application of Yamane's technique, 286 school teachers served as the sample for the study. The instrument used in the study consisted of a questionnaire with three parts. Part 1 was a check-list dealing with background information of the respondent. Part 2 was a questionnaire with a .937 reliability, asking questions about line supervision of the administrators. Part 3 focused on eliciting recommendations for improvement of the line supervision carried out by school administrators. The data were analyzed by such statistics as percentage, arithmetic means, standard deviations and an F-test. The findings of the study reveal the following.

1. The overall level of line supervision of the administrators as perceived by the teachers is moderate. By individual aspects, it is found that the levels of line supervision of the administrators are high the aspects for teaching-learning management, educational measurement and evaluation, teaching supervision and educational quality assurance. However, the administrators' level of supervision is high for the aspects of curriculum and curriculum management.

2. The teachers who differ in their positions show no differences in the overall as well as the different aspects of administrators' line supervision.

3. The teachers who differ in their work experience show the .05 significant difference of the overall level of line supervision of the administrators. Accordingly, the teachers who are affiliated with a large sized school show a higher level of line supervision than those who are affiliated with a small sized school. By individual aspects, it is found that the teachers show the .05 significant differences on the aspects of curriculum and curriculum management, teaching and learning management and teaching supervision. Using the Scheffe's pair-wise comparison, it is found that the teachers who are affiliated with a large-sized school show a higher level of line supervision of the administrators than those who are affiliated with a small sized school. In addition, the teachers show no differences on their perception of level of supervision related to the aspects of educational measurement and evaluation and educational quality assurance.

4. The teachers who differ in their size of school show the .05 significant difference of the overall level of line supervision of the administrators. Accordingly, the teachers who are affiliated with a large sized school show a higher level of line supervision than those who are affiliated with a small sized school. By individual aspects, it is found that the teachers show the .05 significant differences on all aspects of line supervision. Using the Scheffe's pair-wise comparison, it is found that, for the aspect of curriculum and curriculum management, the teachers who are affiliated with a large-sized school show a higher level of line supervision of the administrators than those who are affiliated with a small and medium sized school. Similarly, it is found that for the aspects of learning and teaching management, educational measurement and evaluation, learning and teaching supervision and educational quality assurance, the teachers who are affiliated with a large sized school show a higher level of perception of supervision than those who are affiliated with a small size school.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณา และการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งจาก ดร.เผก สิทธิพันธ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ และติดตามความก้าวหน้าในการทำสารนิพนธ์อย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดในการทำสารนิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และคณะกรรมการ สอบสารนิพนธ์ อีก 2 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา จรจิตร และรองศาสตราจารย์ ช่อลดา พันธุเสนา ที่กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมจนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณมาเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คุณต๋นัย เส็งสีแดง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 คุณสมพร สุมาลี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสาเมาะ และคุณกอชี่ เนตรไมตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลาไม ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียน และคณะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือเกี่ยวกับการให้ข้อมูลในการตอบ แบบสอบถามเป็นอย่างดี ซึ่งมีส่วนช่วยให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ขอขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนมาตลอด อีกทั้ง ขอขอบคุณผู้ที่เป็นกำลังใจในการทำวิจัย จนสำเร็จซึ่งไม่อาจกล่าวถึงได้ในที่นี้

ประโยชน์และคุณค่าของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบคุณความดีแด่บุพการี และ ครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน ทำให้ผู้วิจัยสามารถ จัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ทิพย์ทิวาพร ปานทอง

12 ตุลาคม 2554

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
รายการตาราง.....	(10)
รายการภาพประกอบ.....	(11)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐาน.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การนิเทศการศึกษา.....	10
การนิเทศภายใน.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
3 วิธีการวิจัย.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
เครื่องมือในการวิจัย.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4 ผลการวิจัย.....	64
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5 การสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	85
สรุปผลการวิจัย.....	86
การอภิปรายผลการวิจัย.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม.....	98
ภาคผนวก.....	105
ประวัตินักศึกษา.....	125



## รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ และขนาดสถานศึกษา.....	59
2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของ ข้าราชการครู.....	65
3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน.....	65
4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	66
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3.....	66
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3.....	67
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3.....	68
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3.....	70
9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3.....	71
10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3.....	72
11 เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่งของข้าราชการครู.....	74

## รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำแนกตาม ประสิทธิภาพในการทำงาน.....	75
13 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำแนกตาม ประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé Method) .....	76
14 เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา.....	78
15 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé Method).....	79
16 ข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3.....	81
17 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ของแบบสอบถาม.....	113

## รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา

การศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศ การจัดการศึกษาที่ดีย่อมส่งผลให้ประชากรนำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมสามารถปรับตัวต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในปัจจุบันได้อย่างดี ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 6 ได้กล่าวไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น จึงถือได้ว่าการจัดการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าให้แก่ประเทศชาติแต่เนื่องจากการจัดการศึกษามีความสัมพันธ์กับสภาพสังคมเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงทำให้การจัดการศึกษาเป็นงานที่ละเอียดอ่อนซับซ้อนจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (พัชรศานติอาวรณ์. 2552:1)

การนิเทศการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาปัจจุบันมุ่งเน้นรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารกับครูในสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพโดยการเปิดโอกาสให้บุคคลภายในสถานศึกษาเข้าใจถึงสภาพและปัญหาของสถานศึกษาอย่างแท้จริง การนิเทศภายในเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาและส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้เพราะบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนย่อมทราบและเข้าใจสภาพปัญหาของสถานศึกษาตลอดจนสามารถวิเคราะห์ สาเหตุของปัญหาได้ดีกว่าบุคคลภายนอกซึ่งจะส่งผลให้การนิเทศการศึกษาตอบสนองความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาได้มากกว่า ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัด

ประกอบด้วย สถานศึกษาที่อยู่ในอำเภอรอบแฉะ อำเภอจะนะ และอำเภอเจาะไอร้อง รวมทั้งหมด 81 โรงเรียน และถือว่าเป็นโรงเรียนส่วนใหญ่ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดารและเป็นเขตพื้นที่เสี่ยงภัย จากสภาวะเหตุการณ์ความไม่สงบ นักเรียนส่วนใหญ่ใช้ภาษาถิ่น (มลายู) ในการสื่อสารจึงมีปัญหา และอุปสรรคในการสื่อสารการใช้ภาษาไทย นอกจากนี้ยังขาดแคลนครูผู้สอนในการจัดชั้นเรียน ครูผู้สอนที่ตรงกับสาขาวิชาต่าง ๆ จากการสัมภาษณ์ศึกษาเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ธรรมชาติ ทองแดง (สัมภาษณ์. 2553: 25 กรกฎาคม) เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านวิชาการโดยภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จากอดีตจนถึงปัจจุบันพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสรุปได้ดังนี้ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาทุกโรงเรียนทั้งหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แต่ยังคงขาดการนำไปใช้และปรับปรุงแก้ไขหลังจากนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรพบว่ามีปัญหาในด้านการปฏิบัติ ควรดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรให้สามารถนำมาใช้ได้จริง เกิดผลในการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าโรงเรียนยังขาดแคลนครูในสาขาวิชาหลัก เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และสาระที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น ดนตรี-นาฏศิลป์ ศิลปะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานอยู่มาก ด้านการนิเทศภายใน พบว่าบุคลากรในการนิเทศมีปฏิทินการปฏิบัติงานและมีการจัดทำเรื่องมือมาวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนให้เกิดการพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้นแต่ผู้บริหารและครูวิชาการยังขาดการวางแผนในการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้านการประเมินผล พบว่า ครูผู้สอนไม่ให้ความสำคัญกับการประเมินผลเท่าที่ควร ควรมีการประเมินตามสภาพจริงและถูกต้องตามหลักการประเมินผลเพื่อหาแนวทางในการสอนเสริมเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ยังมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ได้รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิเคราะห์จากผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (Ordinary National Educational Testing (O-NET) ปีการศึกษา 2552 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลปรากฏว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีค่าเฉลี่ยร้อยละนักเรียนตามเกณฑ์ประเมินส่วนใหญ่อยู่ในระดับปรับปรุง คือ ร้อยละ 51.34 และมีมาตรฐานในแต่ละสาระต่ำกว่าเกณฑ์ทุกสาระกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยร้อยละนักเรียนตามเกณฑ์ประเมินส่วนใหญ่อยู่ในระดับปรับปรุง คือร้อยละ 54.18 และมีมาตรฐานในแต่ละสาระต่ำกว่าเกณฑ์ทุกสาระ และการประเมินคุณภาพนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2552 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลปรากฏว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยด้านผลสัมฤทธิ์ทั้ง 3 กลุ่มสาระล้วนอยู่ในระดับพอใช้ทั้งสิ้น นอกจากนี้ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลปรากฏว่าทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และเมื่อจัดลำดับคุณภาพการศึกษาตามเขตพื้นที่การศึกษา

178 เขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 อยู่ในลำดับสุดท้าย (ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ออนไลน์: 2553) นั้นแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยอาศัยกระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งจะต้องให้มีการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน มีการประสานสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 จะต้องพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน เพราะการนิเทศภายในเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานในด้านวิชาการของโรงเรียน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาเต็มศักยภาพ ครูผู้สอนเข้าใจกระบวนการเรียนการสอน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข

จากสภาพความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 และเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและความจำเป็นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ได้เล็งเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในว่าการนิเทศภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึงช่วยส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษานิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยมีขอบข่ายการศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในของงานวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา 4) ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และ 5) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 อยู่ในระดับใด เมื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยจำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการครู ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาแล้วแตกต่างกันหรือไม่ และมีข้อเสนอแนะในการนิเทศภายใน อะไรบ้างเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการนิเทศภายในและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการครู ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

## สมมติฐาน

การวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 แตกต่างกัน

## ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับและผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 โดยศึกษาการนิเทศภายในของงานวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 1,170 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 286 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ยามาเน่ (ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์. 2546: 104; อ้างอิงจาก Yamane. 727-728)

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ตำแหน่งของข้าราชการครู แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

3.1.1.1 ครูผู้ช่วย

3.1.1.2 ครู คศ. 1

3.1.1.3 ครู คศ. 2

3.1.1.4 ครู คศ. 3

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.2.2 10 – 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.1.3 ขนาดสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง



### 3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม คือ การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบการนิเทศภายในของงานวิชาการ 5 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร

3.2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

3.2.3 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

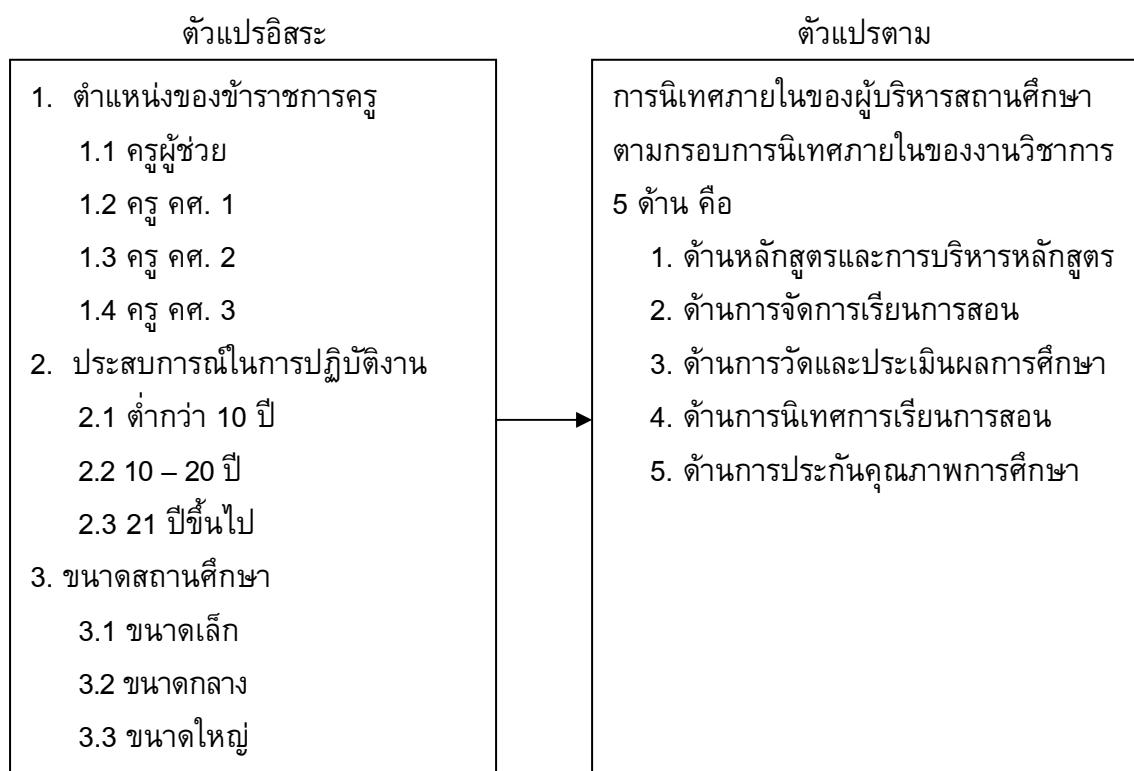
3.2.4 ด้านการนิเทศการเรียนการสอน

3.2.5 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดดังภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



## นियามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

**1. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำซึ่งกันและกันในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในงานวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร และการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 3 เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

1.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการเตรียมการเกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร การสร้างหลักสูตร การจัดทำแผนการสอน และการจัดกิจกรรมในหลักสูตร โดยการตรวจสอบหลักสูตรแม่บทก่อนนำไปใช้ การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ งบประมาณ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดทำโครงการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กิจกรรมในกระบวนการใช้หลักสูตรที่ครูและนักเรียนต้องทำร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่ครูผู้สอนได้ใกล้ชิดกับนักเรียนและนักเรียนได้ปฏิบัติมากที่สุด และเป็นการดำเนินการเพื่อเอื้ออำนวยให้การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย และต้องมีการจัดระบบสนับสนุนโดยมีการจัดครูเข้าสอน การพัฒนาวิธีการสอน การจัดกิจกรรมโดยวิธีต่างๆ อย่างหลากหลาย รวมถึงการใช้สื่อและอุปกรณ์

1.3 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ครูผู้สอนใช้ตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้พร้อมทั้งมีการดำเนินการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อใช้แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์

1.4 ด้านการนิเทศการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการทำงานระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงการสอน การสังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้คำปรึกษาหารือเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล การพาไปศึกษานอกสถานที่และการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

1.5 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาการประเมินคุณภาพการศึกษา และการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการทางการศึกษาทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ

**2. ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

**3. ทักษะ** หมายถึง ความรู้สึกและความคิดเห็นที่มีเหตุผลเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

**4. ข้าราชการครู** หมายถึง ครูผู้สอนที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

**5. ตำแหน่งข้าราชการครู** หมายถึง ระดับความรู้ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญของข้าราชการครูที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการในแต่ละระดับ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ครูผู้ช่วย ครู คศ. 1 ครู คศ. 2 และครู คศ. 3

5.1 ครูผู้ช่วย หมายถึง ข้าราชการครูที่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการครบ 2 ปี

5.2 ครู คศ. 1 หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.1 ยังไม่ได้รับการประเมินเพื่อรับวิทยฐานะ

5.3 ครู คศ. 2 หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.2 โดยผ่านการประเมินและได้รับเงินวิทยฐานะ 3,500 บาท

5.4 ครู คศ. 3 หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.3 โดยผ่านการประเมินและได้รับเงินวิทยฐานะ 5,600 บาท

**6. ขนาดสถานศึกษา** หมายถึง ขนาดของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งขนาดของสถานศึกษาเป็น 3 ขนาด คือ

6.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นสถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

6.2 สถานศึกษาขนาดกลาง เป็นสถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน

6.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ เป็นสถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

7. **สถานศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

8. **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3** หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับเขต ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัด ประกอบด้วย สถานศึกษาที่อยู่ในอำเภอระแงะ อำเภอจะนะ และอำเภอเจาะไอร้อง

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เนื้อหาจากเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการ นิเทศภายใน ซึ่งผู้วิจัยได้เรียบเรียงเนื้อหาที่มีขอบข่ายเนื้อหาสาระดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา
2. การนิเทศภายใน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### การนิเทศการศึกษา

#### 1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศมาจากภาษาอังกฤษว่า “Supervision” ตามรูปศัพท์หมายถึงการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ และปรับปรุงในพจนานุกรม หมายถึงการชี้แจง การ แสดงและการจำแนก แต่ความหมายของการนิเทศศึกษานั้นได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้แตกต่างกันไปตามแนวคิดของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และจุดมุ่งหมาย แต่ส่วนใหญ่แล้วก็มีความหมายคล้าย ๆ กัน ดังนี้

สุเทพ เมฆ (2540: 47) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือ แนะนำให้การสนับสนุน ให้ความร่วมมือ ในการดำเนินการนิเทศและสนับสนุนภาคปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ กิติมา ปรีดีติลล (2541: 262) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการชี้แนะ แนะนำและให้ความร่วมมือต่อกิจกรรม ของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุผลตามจุดหมายที่วางไว้ ทำนองเดียวกัน เยาวพา เดชะคุปต์ (2542: 86) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการ ปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้รับการนิเทศเกิดการพัฒนา มีผลให้ ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับ สุรวีช แก้วอำไพ (2544: 16) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาหมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้บริหารและครูและผู้ที่ เกี่ยวข้องทางการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อันเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

นริศรา อุปกรณ์ศิริการ (2542: 16) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นความร่วมมือและประสานงานของบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซารี มณีศรี (2542: 22) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นและเป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 33) ได้นิยามความหมายการนิเทศการศึกษาว่า เป็นการที่ผู้นิเทศใช้กระบวนการช่วยเหลือ ทำทนาย ริเริ่ม ร่วมคิดร่วมทำสนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนตามความจำเป็นของการพัฒนาโดยผ่านครูและผู้บริหารโรงเรียน

ความหมายของนักวิชาการและนักการศึกษาที่กล่าวมาแล้วนั้นย่อมเห็นได้ว่านิเทศการศึกษา เป็นความพยายามทุกวิถีทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีความหมายครอบคลุมถึงกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันทางการศึกษาที่ร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างและจัดขึ้นเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพตามจุดหมายของหลักสูตรอันจะส่งผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น

## 2. ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา

ปัจจุบันการจัดการศึกษาได้ดำเนินการอย่างรวดเร็วทั้งในการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบ การจัดการศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยในการจัดการของสามกระบวนการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาซึ่งมีความต้องการและความจำเป็นในการนิเทศ เพราะความต้องการที่เป็นเป้าหมายสูงสุดในการจัดการศึกษา อีกทั้งสังคมในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงทางหลักสูตรมีแนวความคิดและแนวการจัดการเรียนการสอนที่แปลกแตกต่างกันไปตามความเจริญของแต่ละท้องถิ่น บทบาทของบุคลากรในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากสภาพจริงที่สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มวิชาและมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นที่จะสร้างระบบคุณภาพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษากำหนดนโยบายที่ชัดเจน ปรับปรุงยกระดับมาตรฐานกำหนดขั้นตอนทำงาน รวมทั้งจัดทำคู่มือให้ทันสมัยอยู่เสมอ สร้างความร่วมมือกับทุกส่วนทุกฝ่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งในองค์กรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการทำงานของครูสอน พัฒนาบุคลากรให้มีนิสัยแห่งคุณภาพ ได้แก่ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การทำงานเป็นทีม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วม ดัง

พระราชบัญญัติ พุทธศักราช 2542 กำหนดสาระบัญญัติในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา โดยให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาจะต้องทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา อีกทั้งเป็นการรองรับการประกันคุณภาพ โดยมีองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดให้โรงเรียนมีมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน 3 ด้าน คือ ด้านผลผลิต ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัย โดยแต่ละมาตรฐานจะมีตัวชี้วัดสำหรับกำหนดระดับคุณภาพ และเครื่องมือวัด เพื่อใช้ในการวัดระดับคุณภาพมาตรฐานองค์ประกอบเหล่านี้ จะช่วยให้เป้าหมายในการนิเทศการศึกษามีความชัดเจนยิ่งขึ้น นั่นคือการนิเทศที่มุ่งหวัง ให้ผู้รับผิดชอบมาตรฐานของโรงเรียน หรือมาตรฐานตามหลักสูตร สามารถปฏิบัติได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถยกระดับให้มาตรฐานที่รับผิดชอบสูงขึ้นได้ การนิเทศของผู้นิเทศซึ่งอาจจะได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ครูแกนนำ ครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และผู้นิเทศอื่นๆ เนื่องจากหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวดที่ 4 ที่ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประกันคุณภาพการศึกษาจึงต้องเน้นเป้าหมายที่ประกันว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ประกันว่าผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาครบทั้งความรู้ และคุณธรรมประกันว่าครูอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และประกันว่าผู้บริหารได้ดำเนินการประกันคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง นี่คือเหตุผลที่สามารถอธิบายได้ว่า การนิเทศการศึกษามีส่วนสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความสำคัญของการนิเทศการศึกษาไว้กล่าวคือ

กิติมา ปรีดีติลล (2541: 263) สรุปถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษาไว้ว่าในปัจจุบัน การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อกระบวนการเรียนการสอนมาก ด้วยเหตุผลคือ

1. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน
2. การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญขององคกร
3. เป็นการช่วยเหลือครูในการเตรียมการเรียนการสอน
4. ทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ
5. สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ
6. ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง
7. การแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
8. เป็นการดูแลช่วยเหลือ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษานั้นจะต้องดำเนินการในลักษณะที่เป็นกระบวนการทำงานควบคู่ สอดคล้องกับการบริหารเพื่อปรับปรุงการสอนโดยตรง มีระเบียบแบบแผน และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์และประชาธิปไตย ต้องสร้างสรรค์ และมุ่งให้เกิดการนิเทศตนเองได้ อันจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายสูงสุดคือคุณภาพของนักเรียน

## การนิเทศภายใน

ปัจจุบันงานในด้านการศึกษามีความเจริญก้าวหน้ามากและมีการเปลี่ยนแปลงหลายประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ความรู้ในสาขาวิชาการต่างๆ เพิ่มขึ้น แนวความคิด และแนวการเรียนการสอนใหม่ๆ เพิ่มขึ้นจำนวนครูและผู้บริหารที่ยังไม่มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายของการศึกษา ปัญหาดังกล่าวข้างต้นสามารถจะแก้ไขได้ โดยอาศัยผู้นิเทศซึ่งมีหน้าที่นิเทศการศึกษาให้ครูมีความเจริญงอกงามทางวิชาการ สามารถพึ่งตนเองได้และ นำความรู้เหล่านั้นไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น การนิเทศการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรจะได้ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักการ กระบวนการ และวิธีการเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป (กิติมา ปรีดีติลล. 2532: 261)

### 1. ความหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องจัดให้มีขึ้นภายในสถานศึกษา เพื่อช่วยเหลือและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ สำหรับความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

กอบกุล ไชยพันธ์ (2537: 16) ได้ให้คำอธิบายว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นวิธีการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนให้สูงขึ้น ด้วยกระบวนการปฏิบัติงานที่ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ของบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้โดยการนำของผู้บริหารสถานศึกษา ในทำนองเดียวกัน กิตติปาประโคน (2538: 10) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการดำเนินการจัดให้มีการร่วมกันดำเนินงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาเองเพื่อให้การช่วยเหลือแนะนำ ชี้แจงแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลดีต่อคุณภาพของนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 42) ให้ความหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า เป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการ



ของนักเรียนทุกด้านทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมให้เต็มวัยและตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

ซารี มณีศรี (2542: 201) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นความร่วมมือกันของบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาครูให้การสอนมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542: 7) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักคือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม ให้เต็มตามวัยและตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

จากความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเพื่อช่วยเหลือสนับสนุน แนะนำซึ่งกันและกันในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

## 2. ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน

การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในด้านต่างๆ ของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งนวัตกรรมต่างๆ ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป และหนึ่งในการพัฒนา จำเป็นต้องมีการนิเทศภายในเกิดขึ้นด้วย ในส่วนของความสำคัญในการนิเทศภายใน ได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงดังนี้

ซารี มณีศรี (2542: 201–202) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. ปัญหาหลักมี 2 ประเด็น คือ การนิเทศไม่ทั่วถึง และการนิเทศไม่มีคุณภาพ ประการแรก อาศัยการนิเทศจากภายนอกเมื่อขยายโรงเรียนเพิ่ม ครูเพิ่ม การนิเทศภายนอกทำไม่ทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน

2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูดีมิใช่ผู้สอนดี มีความรู้ ประพฤติดีเท่านั้น หากแต่ยังต้องบริหารเวลาเพื่อสังคม ชุมชน พัฒนาบุคลากรโรงเรียน ไม่หวังพึ่ง ไม่รอคอย พัฒนานิเทศกันเอง

3. การช่วยเหลือกันและกัน โดยประสานการนิเทศภายนอกและภายใน นิเทศให้โรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าวิจัย

4. ปรับปรุงงานวิชาการ ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีสภาพข้อจำกัดไม่เหมือนกัน การที่คนภายในรู้เรื่องดีที่สุดกว่าคนภายนอก จะทำให้การพัฒนาการนิเทศภายในเป็นไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

5. การยอมรับ บุคคลที่จะเป็นผู้นำหรือหัวหน้าคนจะต้องให้ผู้อื่นยอมรับ แม้ในการแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหมวด ควรคำนึงค่าคุณลักษณะด้านวิชาการ นำด้านวิชาการด้านคุณธรรมความประพฤติเป็นแบบอย่าง เป็นครูของครู การยอมรับนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายใน

6. ปัญหาตัวเร่งที่สำคัญ เช่น ปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ สภาพการสอนที่เปลี่ยนไปสื่ออุปกรณ์การสอน การประเมินและผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น

ในขณะที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536: 262-263) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึงการเรียนการสอนในห้องเรียน มีการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

2. การศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีความหลากหลายในวิชาชีพ ความชำนาญ ความรู้เฉพาะสาขาทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ การจัดศึกษานิเทศก์ให้ครบตามสาขาและเพียงพอจึงเป็นสิ่งที่ทำได้จำกัด

3. การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบุคลากรมีจำนวนมากและมีความชำนาญในสาขา เป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาด้วย

4. การนิเทศภายในสถานศึกษาก็จะได้สร้างความใกล้ชิดความคุ้นเคยกันและการทำงานร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน

5. การประสานในสถานศึกษาจะสะดวกเพราะความคุ้นเคยกัน มีประชาสัมพันธ์งานได้ทั่วถึง

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อครู ทั้งนี้เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน โดยการนำเอาความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกมาสู่โรงเรียน แต่การนิเทศการศึกษาจากภายนอกโรงเรียนไม่สามารถสนองตอบความต้องการของโรงเรียนได้ เพราะจำนวนศึกษานิเทศก์มีน้อย ไม่ครบทุกสาขาวิชาชีพ ขาดงบประมาณเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่จะทำการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง และที่สำคัญบุคลากรในโรงเรียนย่อมรู้ปัญหา สามารถแก้ปัญหา และสามารถที่จะทำการนิเทศกันเองได้

### 3. หลักการนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนดหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้หลักการดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545: 124)

1. การปฏิบัติงานทางวิทยาศาสตร์ โดยดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบครอบคลุมถึงวิธีการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติ การนิเทศ

การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งควรจะมาจากการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่เชื่อถือได้

2. การปฏิบัติงานตามวิถีทางประชาธิปไตย เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้างยอมรับผลการประเมินตนเอง ยอมรับในเหตุผลและปฏิบัติ ตามข้อตกลง ตลอดจนใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

3. การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสร้างสรรค์ โดยการแสวงหาความสามารถพิเศษของ ครูแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ได้แสดงออกและสนับสนุนส่งเสริมความสามารถเหล่านั้น

4. การปฏิบัติตามกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วม เน้นความร่วมมือร่วมใจ ในการดำเนินงานโดยยึดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกันการช่วยเหลือแบ่งปันประสบการณ์ซึ่ง กันและกัน ร่วมคิด ร่วมพัฒนา

5. การปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มีการควบคุม ติดตามผลการดำเนินงาน และผลผลิตอย่างใกล้ชิดเพื่อให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษา

6. การปฏิบัติงานโดยยึดวัตถุประสงค์ การดำเนินงานทุกครั้งต้องกำหนดวัตถุประสงค์ การทำงานอย่างชัดเจน ออกแบบการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ ชารี มณีศรี (2538: 27) ได้เสนอหลักการนิเทศการศึกษาไว้ 7 ประการ ได้แก่

1. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้นเตือนการประสานงานและแนะนำให้เกิดความ เจริญงอกงามแก่ครูโดยทั่วไป

2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานประชาธิปไตย

3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมสร้างสรรค์

4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน

5. การนิเทศคือการสร้างมนุษยสัมพันธ์

6. การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญและกำลังใจ

7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะขจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยเฉพาะ

ในชนบท

แนวคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษาข้างต้นพอสรุปได้ว่า ในการจัดการนิเทศ ภายใต้อาณาเขตการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ นั้น ควรคำนึงถึงผู้รับการนิเทศเป็นสำคัญ กล่าวคือ จะต้องยึดหลักประชาธิปไตย เน้นวิธีการทาง วิทยาศาสตร์มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีเป้าหมายร่วมกัน คือนักเรียน การนิเทศภายใต้อาณาเขตการศึกษา มีความมุ่งหมายเดียวกับความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา คือเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครูให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

#### 4. ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาที่นักการศึกษา กล่าวถึงไว้ มีดังนี้  
 ชินวงศ์ ศรีงาม (2536: 7) กล่าวว่า “การนิเทศภายใน” มีจุดมุ่งหมายหลักคือ มุ่งพัฒนาครูผู้สอนให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทิศทางที่พึงประสงค์ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษาในอันที่จะช่วยเหลือเกื้อกูล ช่วยกันพัฒนางานด้านการเรียนการสอน ช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด

สุตาวรรณ พานิชสุขไพศาล (2539: 9) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า เป็นการช่วยเหลือส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษาให้ได้เข้าใจเกี่ยวกับตัวเด็ก มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาที่สอน สร้างขวัญและกำลังใจในการประเมินตนเอง และความพึงพอใจในการทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนหรือตัวเด็ก

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542: 90) กล่าวว่าการนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาคน การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น
2. เพื่อพัฒนางาน การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่นักเรียนซึ่งเป็นผลผลิตจากการสอนของครู โดยเหตุนี้การนิเทศที่จัดขึ้นจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนางาน ซึ่งได้แก่การสอนนั่นเอง
3. เพื่อสร้างการประชาสัมพันธ์ การสร้างประสานสัมพันธ์นั้นเป็นผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำผู้ตาม ซึ่งไม่ใช่เป็นการกระทำภายใต้การถูกบีบบังคับและคอยตรวจตราหรือคอยจับผิด
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจนั้นถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนิเทศ ทั้งนี้เพราะขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน หากการนิเทศไม่ได้ทำการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้วการนิเทศก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จได้ยาก

สรุปแล้วความมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาก็เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้ปรับปรุงตนเองทั้งด้านการสอน สร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน กระบวนการนิเทศซึ่งจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

#### 5. กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545: 125) ได้ให้ความหมายของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนว่า หมายถึง การจัดลำดับขั้นตอน การดำเนินการนิเทศ

การศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการร่วมกัน เป็นกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน
2. การวางแผนกำหนดทางเลือกการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือตลอดจนพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่จะใช้ในการนิเทศ
4. การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ได้แก่ การลงมือปฏิบัติตามแผน โดยใช้เครื่องมือ และวิธีการที่กำหนดและพัฒนาขึ้น

5. การประเมินผลและรายงานผล คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 232-235) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศจะประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยมีขั้นตอนในการนิเทศ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ในการนิเทศเป็นขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญ ก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ สภาพปัจจุบัน เป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการ หมายถึง เป็นจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึง เป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิดอย่างไรก็ตามการกำหนดสภาพที่ต้องการและคาดหวังว่าจะเกิดนั้น มิใช่จะกำหนดลอยๆ ตามใจใครก็ได้แต่ต้องกำหนดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบมากมายที่ควรจะนำมาศึกษาและพิจารณาประกอบ คือ

1. นโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ
2. ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา
3. ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรบุคคลและวัตถุ
4. ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่า มีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้าง แล้วนำมาจัดทำแผน และโครงการต่อไปในการวางแผนยังกำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไร โดยกำหนดเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน

การจัดทำแผนงานและโครงการ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายละเอียดของแผน ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้น และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น ดังนี้

1. แจกแจงกิจกรรมการนิเทศที่จะทำในโครงการนั้น

2. กำหนดแผนงานการนิเทศ รวมถึงการกำหนดหน่วยปฏิบัติค่าใช้จ่าย เวลา และสถานที่ เป็นต้น

3. จัดทำงบประมาณโครงการ การขออนุมัติ และการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงานการนิเทศ เป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติ เพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ

2. การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่ายคือผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ และผู้บริหาร

3. การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมกำลังใจโดยเฉพาะจากฝ่ายบริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ การสร้างขวัญและกำลังใจควรปฏิบัติไปพร้อมๆ กับการทำงาน จึงจะได้ผล

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลเป็นขั้นสุดท้ายในการดำเนินการผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหน้าที่ให้ทำการประเมินผล หลักการที่ใช้ในการประเมินผล มีดังนี้

1. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

2. การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว

3. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

4. การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะคือ การประเมินผลระหว่างโครงการ และการประเมินผลสรุป

5. การประเมินผลเป็นระบบ มี 3 ส่วน คือ การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้าการประเมินผลที่กระบวนการ การประเมินผลผลิต

จากขั้นตอนการนิเทศที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ในการจัดทำโครงการนิเทศนั้น ควรจะได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ จัดทำแผนการนิเทศแล้วจึงนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ควรมีการประเมินผลโครงการนิเทศเพื่อนำไปปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน

## 6. ขอบข่ายการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 5) ให้แนวคิดไว้ว่า การนิเทศภายในควรครอบคลุมภารกิจในการบริหารงานโรงเรียน 6 งาน ได้แก่

1. งานวิชาการ เป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. งานบุคลากร เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลรักษา การพัฒนา จนกระทั่งบุคลากรพ้นสภาพจากการปฏิบัติงาน

3. งานกิจการนักเรียน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน และกิจกรรมนักเรียนทั้งหมดยกเว้นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนในหลักสูตรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4. งานธุรการ การเงินและพัสดุ เป็นงานประจำซึ่งครอบคลุมงานธุรการ งานการเงินและงานพัสดุ ปฏิบัติโดยยึดกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ เกณฑ์เงื่อนไข ตามหนังสือสั่งการ

5. งานอาคารสถานที่ เป็นงานการจัดอาคารสถานที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ใช้สอยอย่างเต็มที่ ซึ่งครอบคลุมงานการจัดให้มีอาคารสถานที่ การใช้ประโยชน์ การบำรุงรักษาและการตกแต่ง

6. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นการที่โรงเรียนพยายามนำทรัพยากรในชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และให้ชุมชนมีโอกาสใช้บริการจากโรงเรียน ครอบคลุมงานการให้บริการและรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน งานให้ความร่วมมือกับชุมชนและงานประชาสัมพันธ์

ส่วน สังกัด อุทรานันท์ (2530: 1) ได้กำหนดขอบเขตงานวิชาการภายในโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. งานหลัก หมายถึง งานที่เป็นเป้าหมายอันสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่

1.1 งานที่เกี่ยวกับหลักสูตร คือ การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น การสร้างหลักสูตร เพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่น การจัดแผนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมในหลักสูตร การผลิตสื่อและอุปกรณ์การสอน

1.2 งานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน คือ การพัฒนาเทคนิคและวิธีการสอน เทคนิคการจัดกิจกรรมการสอน รวมทั้งการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอน

1.3 งานที่เกี่ยวกับการวัด และการประเมินผลการเรียนการสอน คือ การสร้างเครื่องมือ วิธีการประเมินผล งานทะเบียนวัดผล และผลรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน

2. งานสนับสนุนวิชาการ หมายถึง งานที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่

2.1 งานพัฒนาบุคลากร คือ การปฐมนิเทศครูใหม่ การพัฒนาและการอบรมครู

2.2 งานเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ คือ การใช้ห้องเรียน อาคารเรียน และห้องปฏิบัติการ งานห้องสมุด ห้องโสตทัศนอุปกรณ์ และห้องแนะแนว

### 2.3 งานธุรการและการเงิน

2.4 งานกิจการนักเรียน คือ งานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนักเรียนและโภชนาการ

2.5 งานด้านความสัมพันธ์ชุมชน คือ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน งานที่เกี่ยวข้องกับสมาคมและผู้ปกครอง

ทางด้าน รุจีร์ ภูสาระและจันทร์ธานี สงวนนาม (2545: 58-59) ได้กล่าวว่า งานวิชาการภายในโรงเรียนถือว่าเป็นงานหลักที่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบ แต่เดิม ไม่มีเรื่องของการประกันคุณภาพการศึกษา แต่ในปัจจุบันเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 หมวด 6 ว่าด้วยเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา จึงสามารถแบ่งงานวิชาการได้ดังนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การวัดและประเมินผลการศึกษา
4. การนิเทศการเรียนการสอน
5. การประกันคุณภาพการศึกษา

กล่าว โดยสรุป การนิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วยงานหลักและงานสนับสนุนซึ่งงานหลักได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตร การจัดแผนการเรียนการสอน การจัดทำโครงการสอน การจัดทำตารางสอน การพัฒนาเทคนิควิธีสอน การใช้สื่อและอุปกรณ์ งานวัดและประเมินผล รวมถึงงานประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนงานสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ งานที่จะช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพ งานที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ งานธุรการ การเงิน งานกิจการนักเรียน และงานสัมพันธ์ชุมชน

## 7. การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และสนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะเป็นผู้นิเทศแล้ว ยังเป็นผู้ที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศคือ ครู ได้พัฒนาคุณภาพทั้งด้านการเรียนการสอน และการพัฒนาตนเองอีกด้วย ซึ่งถือได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายในบรรลุผล ส่งผลดีทั้งผู้เรียน ครู และคุณภาพการศึกษา ซึ่ง ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536: 37) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ มีหน้าที่ต่อการนิเทศภายในโรงเรียน คือ

1. การช่วยให้ครูอาจารย์แต่ละคนทำหน้าที่การสอนให้ได้ผลดีแก้ปัญหาของครูอาจารย์ แต่ละคนทางด้านการสอน ช่วยให้ครูอาจารย์มีความเจริญงอกงามในวิชาชีพของตนเอง
2. การเป็นผู้ประสานงานและบริการแก่ครูอาจารย์ทุกคนในด้านการสอน
3. การเป็นวิทยากรที่ดีที่สุดของครูอาจารย์ในทุกโอกาส
4. การเป็นผู้ประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น



5. การเป็นผู้นำที่ดีของโรงเรียนและชุมชน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อร่วมมือในด้านการนิเทศภายในโรงเรียน

6. การช่วยเหลือครูอาจารย์ในด้านวิชาการ

7. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ส่วน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540: 139) ได้กล่าวถึงความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศไว้ดังนี้ คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศให้เกิดผลการปฏิบัติงาน

1.1 ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูเป็นคณะ

1.2 ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ ทำงานวิชาการสม่ำเสมอ เคารพหลักการ

และเหตุผลการปรับปรุงคุณภาพของงาน

2. กำหนดวิธีการหาข้อมูล ศึกษาปัญหาและข้อบกพร่องงานวิชาการของโรงเรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ

2.1 เยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการณ์สอน

2.2 ปรึกษาหารือกับครูเป็นรายบุคคลและคณะ

2.3 จัดประเมินผลงานวิชาการของโรงเรียน

2.4 ศึกษาความเคลื่อนไหวทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงงาน

2.5 รับฟังข้อพิจารณา ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นจากบุคคลภายนอกโรงเรียน

เช่นศึกษานิเทศก์ กรรมการโรงเรียน ผู้นำชุมชน เป็นต้น

3. กำหนดกิจกรรมการนิเทศภายในตามความต้องการและความจำเป็นตามสภาพของโรงเรียน ได้แก่

3.1 ประชุมนิเทศครูบรรจุใหม่ ให้เข้าใจในวิธีการทำงาน

3.2 จัดให้มีการสาธิตการสอน

3.3 จัดประชุมครูเกี่ยวกับงานวิชาการในระดับชั้นและระดับกลุ่มประสบการณ์

3.4 จัดให้มีการอบรมครูเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์

3.5 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น การจัดทำอุปกรณ์การสอน แผนการสอน

3.6 จัดบริการเอกสารทางวิชาการแก่ครู เช่น หลักสูตร คู่มือครู หนังสือ

ประกอบการค้นคว้า เป็นต้น

3.7 จัดให้มีการศึกษาดูงานการสอนของโรงเรียนอื่นเพื่อสร้างแนวทางปรับปรุงงาน

3.8 ให้ครูได้มีวัสดุและสื่อในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

3.9 จัดให้ครูได้มีการประเมินผลตนเอง

3.10 ร่วมวางแผนกับศึกษานิเทศก์ ในการปรับปรุงงานของโรงเรียน

ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540: 47) ได้ระบุไว้ว่าในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียน
2. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียนให้แก่คณะครูในโรงเรียน และการพัฒนาตนเอง
3. จัดหรือดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศของโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการ
4. ให้ความรู้ให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศในโรงเรียน
5. ร่วมดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียนกับคณะครูในโรงเรียน
6. ติดตามประเมินผลดำเนินการร่วมกับคณะครูในโรงเรียนและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่คณะครูในโรงเรียนให้เห็นความก้าวหน้าของตนเอง
7. เผยแพร่ความสำเร็จของคณะครูในโรงเรียน ให้เกิดการเสริมแรง ให้การยกย่องเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุดรโรจน์ (2536: 53) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทในการนิเทศการสอนอยู่ 3 ประการ

1. บทบาทในการพัฒนาหลักสูตร
2. บทบาทในการเป็นผู้นำการเรียนการสอน
3. บทบาทในการเป็นผู้ประเมินการสอน

บันลือ พฤกษ์วัน (2536: 22) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นิเทศไว้ 6 บทบาทด้วยกัน ดังนี้

1. บทบาทในด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่มและพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม
2. บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่ดังต่อไปนี้คือ พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมในการใช้อำนาจและมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ
3. บทบาทในการจัดการและอำนวยการในหน่วยงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดังต่อไปนี้คือ พัฒนาการจัดองค์การของหน่วยงานในโรงเรียน ช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ในองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามต้องดำเนินไปตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเมื่อกลุ่มตัดสินใจในเรื่องใดไปแล้วจะต้องไม่คัดค้านพยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายอันเดียวกันเพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่ม และส่งเสริมให้ทุกคนมีวินัยในตนเอง
4. บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดังต่อไปนี้คือ พิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการโดยให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วม

ในการพิจารณาเลือกด้วย ช่วยให้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของโรงเรียน มีความอบอุ่นใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. บทบาทในการสร้างขวัญของครู ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ ช่วยให้ครูพอใจงานที่ทำ มีความสะดวกสบายปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการและนโยบายต่างๆ ของโรงเรียน ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น จัดให้มีการบริการต่างๆ เช่น คู่มือครูการอบรม ตามที่ครูต้องการ

6. บทบาทในการพัฒนาครู ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ จัดให้มีการอบรมในหน่วยงาน โดยจัดให้ตรงตามความต้องการของครู การประชุมครูที่จัดให้มีขึ้นช่วยให้ครูมีความก้าวหน้า ใช้วิธีการสังเกตการสอน แต่ต้องมีความเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย ใช้วิธีการวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน

### 8. การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน

การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายใน ซึ่งเป็นการดำเนินการโดยผู้บริหาร และครู ตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษา ร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาและของผู้เรียนให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ สอดคล้องกับ ชารี มณีสรี (2538: 54-59) ที่กล่าวถึงงานนิเทศการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนอาจทำได้ คือ การช่วยเหลือครูด้านวิชาการและด้านบริหารการช่วยเหลือครูในด้านปัญหาส่วนตัว การสร้างขวัญของคณะครูในโรงเรียน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตามคำกล่าวที่ว่า โรงเรียนก็มีการสอน และการเรียนการสอนก็ต้องมีการนิเทศ เพราะการนิเทศเป็นการช่วยเหลือแนะนำเป็นการสร้าง การเสริม การเติม และการต่อ ซึ่งเป็นภารกิจของผู้นิเทศที่กระทำต่อครูในด้านต่างๆ เช่น หลักสูตร การเรียนการสอน สื่อการสอนการฝึกอบรมประจำการ งานวัดผลและประเมินผล เป็นต้น

จากการศึกษากรอบการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าเป็นการดำเนินการช่วยเหลือครูในด้านวิชาการ โดยมีจุดเน้นในการปรับปรุงการเรียนการสอน และเมื่อประมวลขอบเขตของงานในด้านวิชาการที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องนิเทศภายในโรงเรียนสามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

### ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร

หลักสูตรสถานศึกษา เป็นหลักสูตรที่สำคัญที่สุด สังคมจะเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ นั้น อยู่ที่หลักสูตรระดับนี้ ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักสูตร ดังนี้

สำลี รักสุทธี (2544: 10) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า คือมวลประสบการณ์ หรือกิจกรรมที่จัดให้แก่ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน อันจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ความคิด เจตคติ และปฏิบัติในทิศทางที่พึงประสงค์

ส่วน ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (2543: 34) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร ไว้ว่าเป็นการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน หลักสูตรนั้นคลุมไปถึงโครงการสอน แบบเรียน แบบฝึกหัด สื่อการเรียน วิธีการสอน วิธีการจัดกิจกรรม ตลอดจน คู่มือดำเนินงาน ของครูเพื่อให้เด็กเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

สำหรับ อำภา บุญช่วย (2537:17) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร 2 ลักษณะ ในความหมายที่กว้างจะรวมหลักสูตรกับกิจกรรมการเรียนการสอนเข้าด้วยกัน ส่วนในความหมายที่แคบกว่า มองหลักสูตรเป็นเพียงโครงการแผนประสบการณ์ แนวทางในการปฏิบัติที่เกิดขึ้น ก่อนสอน เป็นความหมายที่แยกตัวหลักสูตรออกจากการสอน

ทางด้าน วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542:48) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร ไว้ว่ามวลประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียนโดยวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งทางด้านสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และทักษะต่างๆ อันเป็นประสบการณ์ที่ผ่านเข้าไปในการรับรู้ของผู้เรียน

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546:25) ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎี หลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียน การสอนตามที่มุ่งหมายไว้

2. หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา โดยจัดปัจจัยนำเข้า (Input) เช่น ครู นักเรียนวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น มีกระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนและมีผลผลิต (Output) คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา

3. หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝน ผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการจากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมด พอจะสรุป ความหมาย ของหลักสูตรได้ว่า เป็นการจัดประสบการณ์ทั้งหมดให้กับผู้เรียน ในลักษณะเป็นการจัดการเรียน การสอนที่ได้วางแผนไว้กับการสอนของครู ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ทั้งทางด้าน สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ในส่วนของความสำคัญของหลักสูตร อำภา บุญช่วย (2537:17 – 29) ได้สรุป ดังนี้

1. เป็นเอกสารของทางราชการ หรือเป็นบัญญัติของรัฐบาล เพื่อให้บุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐบาลหรือเอกชน ดังนั้นหลักสูตรจึงเปรียบเสมือน คำสั่ง หรือ ข้อบังคับ ของทางราชการชนิดหนึ่งนั่นเอง

2. เป็นเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษาเพื่อควบคุมการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา ระดับต่าง ๆ รวมทั้งเป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่ง ในการที่จะจัดสรรงบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาของรัฐบาลให้แก่โรงเรียน

3. เป็นแผนการดำเนินงานของนักบริหารการศึกษาที่จะต้องอำนวยการควบคุมดูแลและติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล

4. เป็นแผนการปฏิบัติงาน หรือเครื่องชี้แนวทางในการปฏิบัติงานของครู เพราะหลักสูตรจะเสนอแนะจุดมุ่งหมายการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนการสอน ซึ่งครูควรจะต้องปฏิบัติอย่างจริงจัง

5. เป็นเครื่องมือของรัฐ ในอันที่จะพัฒนาคนและพัฒนากำลังคน ซึ่งจะเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติตามแผนของรัฐบาล

6. เป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญของชาติ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนถ้าประเทศชาติใดมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้คนในประเทศของตนมีคุณภาพ

ส่วน สุนีย์ ภูพันธ์ (2546: 9) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความหมายของหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรในฐานะที่เป็นวิชาและเนื้อหาสาระที่จัดให้แก่ผู้เรียน หมายถึง วิชาและเนื้อหาสาระที่กำหนดให้ผู้เรียนในชั้นและระดับต่างๆ หรือกลุ่มวิชาที่จัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง

2. หลักสูตรในฐานะที่เป็นเอกสารหลักสูตร ประกอบด้วยจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง เนื้อหาสาระ อัตราเวลาเรียน กิจกรรมประสบการณ์และการประเมินผลการเรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีเจตคติที่ดีในการอยู่ร่วมกัน มีพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งเอกสารหลักสูตรเป็นเอกสารที่กล่าวถึงสาระของหลักสูตรโดยตรงคือกล่าวถึงจุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้าง และเนื้อหาที่จัดไว้ในหลักสูตรนั้นๆ ส่วนเอกสารประกอบหลักสูตร เป็นเอกสารที่อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ของหลักสูตรเพื่อให้การนำหลักสูตรไปใช้ได้ตามความมุ่งหมาย

3. หลักสูตรในฐานะที่เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่จะให้แก่ผู้เรียน เป็นการมองหลักสูตรในลักษณะของกิจกรรมต่างๆ ที่ครูและนักเรียนจัดขึ้น หรือกิจกรรมการเรียนการสอนชนิดต่างๆ ที่เตรียมไว้ทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนด กิจกรรมที่ควรจัดให้แก่ผู้เรียนจะต้องปรากฏอยู่ในหลักสูตรอย่างชัดเจน

4. หลักสูตรในฐานะแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียนจะเป็นแผนในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติ โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมที่กำหนด แผนสำหรับจัดโอกาสทางการศึกษาแสดงเกี่ยวกับจุดหมายหรือจุดประสงค์ของการออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผล แผนนี้สร้างขึ้นตามประเภทสถานการณ์ หรือกลุ่มบุคคลในระดับการศึกษาต่างๆ หลักสูตรก่อนวัยเรียน หลักสูตรประถมศึกษา หลักสูตรอุดมศึกษา หรืออาจหมายถึงกลุ่มของแผนย่อยต่างๆ ที่ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสพัฒนาการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวัง

5. หลักสูตรในฐานะที่เป็นมวลประสบการณ์ หมายถึง ประสบการณ์ทุกอย่างของนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียน รวมถึงเนื้อหาวิชาที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ แนวคิดในความหมายของหลักสูตรดังกล่าวนี้เป็นความหมาย ในแนวกว้างและสมบูรณ์ที่สุด เพราะครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียน

6. หลักสูตรในฐานะที่เป็นจุดหมายปลายทาง เป็นสิ่งที่สังคมมุ่งหวังหรือคาดหวังให้เด็กได้รับ กล่าวคือผู้ที่ศึกษาจนจบหลักสูตรไปแล้วจะมีลักษณะอย่างไรบ้าง จะเกิดผลอย่างไรในตัวผู้เรียนบ้าง แนวคิดนี้มองหลักสูตรในฐานะที่ทำให้เกิดผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังที่จะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้

7. หลักสูตรในฐานะที่เป็นระบบการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นการมองหลักสูตรในฐานะที่เป็นแผนการเตรียมโอกาสของการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่จัดขึ้นโดยโรงเรียนหรือสถาบัน การศึกษาที่รับผิดชอบเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นแผนงานจึงถูกกำหนดขึ้นเพื่อผู้เรียนโดยโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบในการจัดโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียน

องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือ ความมุ่งหมายของการศึกษา เป็นการตอบคำถามว่าจะจัดการศึกษาเพื่ออะไร หรือ ในการจัดการศึกษานั้น เราต้องการให้ผู้ได้รับการศึกษามีลักษณะอย่างไร

2. เนื้อหา คือ สารที่เป็นความรู้ที่ประมวลหรือรวบรวมมา เพื่อจัดอย่างมีระบบระเบียบให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่ต้องการ เนื้อหาสาระและความรู้ของแต่ละวิชา จะประกอบไปด้วยสิ่งที่เป็นข้อมูลหรือข้อเท็จจริง แต่ในการนำหลักสูตรไปใช้ ก็ไม่ควรสอนเฉพาะเนื้อหาที่เป็นสิ่งควรรู้อย่างเดียว ควรเน้นเรื่องวิธีการศึกษาหาความรู้ของวิชา นั้นๆ ด้วย การเลือกเนื้อหาของหลักสูตร ควรมีความสำคัญและเชื่อถือได้ มีความสอดคล้องกับประสบการณ์ของนักเรียนและอยู่ในวิสัยที่นักเรียนจะสามารถเรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน

3. การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึงกระบวนการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามจุดหมายของหลักสูตร ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงต้องคำนึงถึงผู้เรียนและควรให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม ลงมือทำงานเอง แสวงหาคำตอบด้วยตนเอง

4. การประเมินผล จะต้องประเมินให้ได้ว่าประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดให้แก่ผู้เรียนมีความยากง่าย ช้าช้อน และจัดลำดับไว้เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ผู้เรียนได้พัฒนาด้านต่างๆ มากน้อยเพียงใด และพัฒนาการของผู้เรียนเป็นไปตามทิศทางที่หลักสูตรกำหนดไว้หรือไม่เพียงใดการนำหลักสูตรไปใช้ คือการนำเอาเอกสารหลักสูตรไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับตัวผู้เรียนให้มากที่สุด ดังต่อไปนี้

1. การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน เป็นการตีความหมาย และกำหนดรายละเอียดของหลักสูตร สิ่งที่ผู้นำไปใช้จะต้องตีความหมายก็คือ ความมุ่งหมายของหลักสูตร เพราะหลักสูตรแม่บทกล่าวไว้อย่างกลางๆ ผู้นำไปใช้จะต้องกำหนดรายละเอียดเอาเอง จะต้องพิจารณาว่ามีความมุ่งหมายอย่างไร จะสอนใคร ระดับไหน อย่างไร และต้องการให้เกิดอะไรขึ้นในตัวผู้เรียนหลังจากทำความเข้าใจจุดมุ่งหมาย ตลอดจนหลักการและโครงสร้างแล้ว จะต้องกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรว่า จะให้ผู้นำหลักสูตรไปใช้กำหนดรายละเอียดให้ผู้เรียนได้เรียนเกี่ยวกับเรื่องอะไรโดยมีคณะกรรมการจัดทำประมวลการสอน โครงการสอน หรือแผนการสอน กำหนดการสอนและบันทึกการสอนประจำวัน ซึ่งจะออกมาในรูปของเอกสารหลักสูตร ปัญหาการแปลงหลักสูตรในการสอนระดับท้องถิ่นจึงมีปัญหามาก เนื่องจากผู้พัฒนาหลักสูตรในระดับนี้ยังไม่ทราบหลักการและวิธีการอันถูกต้อง ในการทำแผนการสอน อีกทั้งยังขาดแคลนทุนทรัพย์ในการจัดทำเอกสารอีกด้วย

2. การจัดปัจจัยและสภาพแวดล้อมต่างๆในโรงเรียน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงเพราะการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเกิดขึ้นที่โรงเรียน จึงจำเป็นต้องสำรวจดูปัจจัยและสภาพต่างๆ ของโรงเรียนว่า เหมาะสมกับการนำหลักสูตรไปใช้หรือไม่ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงขนาดห้องเรียนจำนวนนักเรียน ห้องสมุด วัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนต่างๆ ต้องมีให้พร้อม การจัดครูเข้าสอนแผนการสอน กำหนดการสอน แบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ เป็นต้น นอกจากนี้งบประมาณก็จัดเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ผู้บริหารควรจะต้องจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามที่หลักสูตรกำหนดให้

3. การสอนของครู เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของการนำหลักสูตรไปใช้ เพราะถึงแม้ว่าจะมีสิ่งต่างๆพร้อมมูล หลักสูตรก็ยังไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ ถ้าครูยังไม่ได้ลงมือสอน ครูเป็นตัวจักรที่สำคัญที่สุดในการนำหลักสูตรไปใช้ การเอาใจใส่ต่อการสอน การสอนให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตร การเลือกวิธีสอนที่เหมาะสม เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสัมฤทธิ์หรือความล้มเหลวของหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียน มีหน้าที่ให้ความรู้ ความสะดวก

ให้คำแนะนำและให้กำลังใจแก่ครู เพื่อให้การสอนของครูและการเรียนของเด็ก บังเกิดผลตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

ในทำนองเดียวกัน สุนีย์ ภูพันธ์ (2546:224) ได้สรุปหลักการสำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ว่าจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตามขั้นตอนที่วางแผนและเตรียมการไว้ตั้งคำนี้ถึงปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เอกสารหลักสูตรต่างๆ รวมทั้งอาคารสถานที่และครูผู้สอนซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดในการนำหลักสูตรไปใช้

ในด้านการบริหารหลักสูตร อัมภา บุญช่วย (2537:17) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลร่วมมือกันดำเนินการ โดยมีเครื่องมือ คือหลักสูตร ซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของโรงเรียน ในอันที่จะเตรียมเด็ก หรือเยาวชนให้เกิดความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และประสบการณ์ที่ดีในการดำเนิน และดำรงชีวิตในสังคมของตนได้อย่างถูกต้อง และเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพ สำหรับ ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539:142) สรุปได้ว่า การบริหารหลักสูตรเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากที่ผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติการสอน และการนิเทศ ต้องร่วมมือกันทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อให้การบริหารหลักสูตรบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

กล่าวโดยสรุป การบริหารหลักสูตร เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการเตรียมการเกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร โดยการตรวจสอบหลักสูตรแม่บทก่อนนำไปใช้ การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ งบประมาณ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดทำโครงการสอน เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นิเทศภายในโรงเรียนจึงจำเป็นและให้ความสำคัญในการเข้าใจในเรื่องหลักสูตร มีการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร โดยการใช้ข้อมูลจากการวิจัยและส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร โดยมีการประเมินความเหมาะสมของโครงการพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามนโยบายและปรัชญาของการศึกษา ตลอดจนประสานงานกับหน่วยศึกษานิเทศก์ในการเตรียมผู้มีส่วนในการพัฒนาหลักสูตร พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในเรื่องเวลาและอุปกรณ์ที่ใช้ และแนะนำบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนให้เข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ดังที่ ส่วนอัมภา บุญช่วย (2537: 32) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารหลักสูตร โดยจัดให้มีปรัชญา เป้าหมาย นโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ชัดเจนและแจ้งให้คณะครูทราบ จัดให้มีเอกสารหลักสูตร และจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร จัดครูเข้าสอนตามความรู้ความสามารถ ให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการสอนมีการนิเทศการสอนและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

ในทำนองเดียวกัน อุทัย บุญประเสริฐ (2540: 38) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารหลักสูตร คือ



1. ต้องศึกษา ทำความเข้าใจหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ ให้ทราบเกี่ยวกับสาระสำคัญของหลักสูตรอย่างแน่ชัด ในเรื่องหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง แนวดำเนินการ มวลประสบการณ์เวลาเรียน การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล รวมทั้งเอกสารหลักสูตรชนิดต่างๆ

2. ต้องเป็นผู้นำในการนำหลักสูตรไปใช้ จัดประชุมเพื่อวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ดูแลการดำเนินการ ประสานงานการดำเนินการใช้หลักสูตร ติดตามผลการปฏิบัติ และจัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร

3. จัดหาหลักสูตรเอกสารหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตร แนวการสอน คู่มือครูหนังสือเรียน หนังสืออ่านเพิ่มเติม คู่มือประเมินผล และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น

4. เตรียมครูให้พร้อมที่จะใช้หลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ อบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตรให้สัมฤทธิ์ผลตามที่หลักสูตรกำหนด ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ปกครองทราบและเข้าใจ เพื่อจะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้การใช้หลักสูตรเกิดผลในเด็กมากยิ่งขึ้น

5. จัดครูเข้าสอนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และให้จัดทำ แผนการสอนให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อให้การใช้หลักสูตรเป็นไปได้อย่างสะดวกและราบรื่นส่งเสริมและมีการเสริมหลักสูตรที่เหมาะสม เช่นการจัดตั้งชุมนุมหรือ ชมรมวิชาการต่างๆ

6. จัดการด้านการบริการการใช้หลักสูตรแก่ครูในโรงเรียน โดยจัดให้มีฝ่ายบริการหลักสูตร เช่น โสตทัศนศึกษา ห้องสมุด การแนะแนว สนับสนุนการใช้หลักสูตร จัดหาวัสดุและสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนสถานที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน เช่น ห้องสมุด ห้องวิชาการต่างๆ สนามกีฬา แปลงเกษตร ให้เหมาะสม

7. นิเทศและติดตามการใช้หลักสูตร โดยการเยี่ยมและสังเกตการสอนเป็นครั้งคราวเพื่อจะได้ทราบปัญหา จะได้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือตามที่ครูต้องการ เพื่อส่งเสริมให้ครูใช้หลักสูตรให้ถูกต้อง

โดยสรุป การจัดการศึกษาไม่อาจบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดได้หากไม่มีหลักสูตรซึ่งเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางด้านความรู้ความสามารถ และทักษะที่สำคัญแก่ชีวิตให้เป็นไปตามความต้องการของสังคม ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและขอบข่ายของหลักสูตร ตลอดจนส่งเสริมให้ครูได้นำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

#### ด้านการจัดการเรียนการสอน

ภารกิจหลักโรงเรียนอยู่ที่การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการและการดำเนินการด้านการเรียนการสอนจะเป็นไปด้วยดี ด้วยการวางแผน การบริหารงานด้วยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะครูผู้สอน ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ เป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมผู้เรียน ปรีชาพร

วงศ์อนุตรโรจน์ (2536: 151) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนว่า ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ งานการจัดการเรียนการสอนหลายงาน ได้แก่ การจัดทำประมวล การสอน การจัดทำแผนการเรียน การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูอาจารย์เข้าสอนการสอน ซ่อมเสริม การเลือกตำราเรียน การจัดทำคู่มือด้านวิชาการ การจัดทำคู่มือแก่นักเรียนนักศึกษา และการจัดห้องศูนย์ควบคุมการเรียนการสอน การพัฒนาครูอาจารย์ การปรับปรุงการเรียนการสอน สถานศึกษาควรวางแผนปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาของตนเองโดยพิจารณาจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

นอกจากนี้ สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2546: 7) ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนไว้ว่า กิจกรรมและการทำงานอันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนครบทุกด้าน โดยจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การที่ผู้สอนจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายได้นั้น ผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอนวิธีการสอนแบบต่างๆ ก่อนออกแบบการเรียนรู้หรือวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดีได้สำหรับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอนในการจัดการเรียนการสอนนั้น กิติมา ปรีดีติลล (2532: 61) กล่าวว่า ผู้บริหารมีหน้าที่โดยตรงที่จะทำให้มีการจัดการเรียนที่เหมาะสม มีการสอนที่ถูกต้อง อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยให้มีการจัดแผนการเรียน การจัดแบบเรียน การจัดห้องสมุด การจัดคู่มือครู

ส่วน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536: 60) กล่าวไว้ดังนี้

1. จะต้องเปิดโอกาสให้ครูรู้จักปัญหาความต้องการและพฤติกรรมของนักเรียนที่สอนเป็นอย่างดี
2. จะต้องช่วยให้นักเรียนได้รับความเสมอภาคทุกคน
3. จะต้องเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
4. จะต้องส่งเสริมให้นักเรียนดำรงชีวิตร่วมกับเพื่อนในหมู่คณะได้อย่างมีความสุข
5. จะต้องเปิดโอกาสให้เกิดการฝึกฝนการอยู่ร่วมกันของนักเรียนในระบบประชาธิปไตยอย่างมากที่สุด
6. จะต้องกระตุ้นให้ครูได้รับความสนใจกับการพัฒนาการทุกด้านของเด็ก
7. จะต้องช่วยให้เกิดบูรณาการประสบการณ์ทั้งหมดของเด็ก
8. จะต้องยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของเด็ก
9. จะต้องส่งเสริมสมรรถภาพในการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ กองพัฒนาบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535: 5) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ดังนี้

1. จัดให้มีแผนการสอนทุกชั้นทุกกลุ่มประสบการณ์ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ และกระตุ้นให้ครูจัดทำแผนการสอนและนำแผนการสอนไปใช้ด้วย

2. จัดห้องเรียนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับจำนวนนักเรียนรวมถึงการจัดวัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอตามความจำเป็น
3. จัดสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และห้องพิเศษเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในกลุ่มประสบการณ์ต่างๆตามสภาพความพร้อมของโรงเรียน
4. ตรวจสอบการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับเวลาและสอดคล้องกับอัตราเวลาเรียนในหลักสูตรทุกกลุ่มประสบการณ์ ทุกชั้นเรียนและให้มีตารางสอนรวมของโรงเรียนด้วย
5. จัดทำหรือจัดหาเอกสารหลักสูตร และแบบพิมพ์ต่างๆที่สนับสนุนการสอน เช่น แผนการสอน คู่มือครู ให้เพียงพอกับความต้องการ เป็นต้น
6. จัดครูประจำชั้น ครูประจำวิชาให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ หากไม่สามารถดำเนินการให้สมัครใจ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงผลกระทบที่เกิดกับนักเรียน
7. ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูโดยตรวจแผนการสอน หรือบันทึกการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ
8. เยี่ยมชั้นเรียน หรือสังเกตการสอน โดยกำหนดเป็นปฏิทินปฏิบัติงานไว้
9. จัดครูเข้าสอนแทนครูที่ขาดหรือครูไม่มาปฏิบัติงานโดยมีการบันทึกมอบหมายงานหรือบันทึกรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร
10. ติดตามช่วยเหลือพิเศษ ช่วยแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้แก่ครู ให้ขวัญและกำลังใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร
11. เป็นผู้นำให้ครูปรับปรุงการสอน ให้รู้จักใช้เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่างๆ และเลือกกิจกรรมการสอนโดยคำนึงถึงสภาพความพร้อมของนักเรียน โรงเรียน ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 11) ได้สรุปว่า การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในกระบวนการใช้หลักสูตร เพราะเป็นกิจกรรมที่ใกล้ชิดกับเด็กและเด็กได้ปฏิบัติมากที่สุดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่ครูและเด็กต้องทำร่วมกันโดยการเรียนการสอนเป็นการดำเนินการเพื่อเอื้ออำนวยให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย และต้องมีการจัดระบบสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย

1. จัดสิ่งสนับสนุนเพื่ออำนวยความสะดวก ส่งเสริมการเรียนรู้ การค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนในลักษณะต่างๆ และเพื่อให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลายน่าสนใจ และมีประสิทธิภาพ
2. แหล่งค้นคว้าสำหรับผู้เรียน เช่น ห้องสมุด ศูนย์หนังสือ ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุดหมวดวิชา ซึ่งควรเป็นสถานที่ที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแหล่งค้นคว้าที่เป็นระบบ สะดวกง่ายต่อการค้นคว้าเป็นสถานที่ที่สะอาด สงบ มีสื่อหลากหลาย นำเข้าไปใช้บริการ
3. สื่อวัสดุอุปกรณ์ การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะฝึกให้ผู้เรียนได้คิดทำและแสดงออก ครูมีบทบาทเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดและปฏิบัติด้วยตนเองซึ่งต้อง

อาศัยสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลายน่าสนใจโรงเรียนจึงควรสนับสนุนสิ่งเหล่านี้ให้พร้อม เพื่อให้ครูสามารถเลือกใช้ เตรียมหรือจัดทำเพิ่มเติมได้อย่างสะดวกและให้ผู้เรียนได้ใช้คิดค้น ปฏิบัติด้วยตนเอง

4. จัดให้มีผู้รับผิดชอบสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้การดำเนินการ เป็นไปในเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มีผู้รับผิดชอบ ดูแลอำนวยความสะดวกให้การจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ การดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่นได้ผล โรงเรียนควรจัดให้มีคณะกรรมการดูแลรับผิดชอบ ซึ่งอาจมอบหมายให้คณะกรรมการด้านวิชาการของโรงเรียนที่มีอยู่แล้วเป็นผู้รับผิดชอบหรือ กำหนดกลุ่มบุคคลขึ้นมาดูแลโดยเฉพาะกำหนดให้มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน เช่น

4.1 จัดทำแผนโครงการด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้

4.2 จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้ครูผู้สอนมีเจตคติ ที่ดี

4.3 ความรู้ความเข้าใจ และทักษะการปฏิบัติที่เพียงพอ เหมาะสมต่อการ ดำเนินการจัดการเรียนรู้

4.4 ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียน ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

4.5 ดูแลให้คำปรึกษาแก่ครูผู้สอนในกิจกรรมการเรียนรู้โดยการพูดคุย รับฟังปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไข

4.6 อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ แก่ครูผู้สอน ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรสิ่ง สนับสนุนด้านต่าง ๆ การอำนวยความสะดวกเรื่องห้องเรียน วัสดุ อุปกรณ์ ตารางเวลา

4.7 สนับสนุนระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม สร้างเสริมขวัญกำลังใจแก่ครูผู้สอน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

4.8 ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 9) ได้เสนอแนะว่า กระบวนการพัฒนาคนในสถานศึกษาก็เหมือนกับการสร้างบ้านเพียงแต่การสร้างบ้านนั้นต้องใช้ สถาปนิก ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมาดำเนินการเมื่อสร้างบ้านเสร็จแล้วก็เสร็จเลย ไม่ต้องทำต่อแต่ กระบวนการสร้างคนนั้นผู้ที่เป็นสถาปนิก คือ ครูและผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลภายในจะต้องร่วมมือ กันพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพดีและจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดผู้บริหารสถานศึกษา และครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนว่าต้องการพัฒนา เด็กให้มีคุณสมบัติเป็นอย่างไรและถ้าจัดให้เด็กมีคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ก็ต้องเริ่มต้นที่ช่วยกันคิด และวางแผน (Plan)ว่าจะทำอย่างไร (Do) ช่วยกันตรวจสอบ (Check) และปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่อง (Act) เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาปรับปรุง คุณภาพให้ดียิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลาโดยมีการร่วมกันทำงานเป็นทีม มุ่งหวังให้มีประสิทธิภาพใน การบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2541: 79) ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยในการนำแนวคิดในเรื่องการจัดการเรียนการสอนไปสู่ความสำเร็จได้อย่างเป็นระบบชัดเจนและจริงจัง เพราะเพียงลำพังครูปฏิบัติการสอนถึงแม้จะมีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอนมากเพียงใดนั้นก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้หากขาดระบบการสนับสนุนที่ดีเพียงพอ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการประกอบด้วย การจัดทำแผนงานโครงการเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การกำหนดนโยบายของโรงเรียนโดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือการจัดการเรียนการสอนซึ่งโรงเรียนต้องดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ บุคลากรทุกคนจะต้องรับทราบ ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติและสนับสนุนให้เกิดผลอย่างจริงจัง การกำหนดความต้องการ ความจำเป็นในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะ ด้านบุคลากร(Man)ด้านงบประมาณ(Money) ด้านวัสดุอุปกรณ์(Material) และการจัดการ (Management)การเตรียมการให้เกิดความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน ควรจะได้มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียนทุกด้านไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอน ความรู้ความสามารถของครูปฏิบัติการสอน รวมถึงสิ่งที่สนับสนุนการเรียนการสอนทุกด้าน เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาว่าโรงเรียนต้องดำเนินการเตรียมการด้านใดบ้าง เพื่อที่จะจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น หากวิเคราะห์สภาพปัญหาแล้วพบว่า ครูผู้สอน ขาดเทคนิคในการจัดการเรียนการสอน ขาดสื่อการเรียนการสอน ก็นำไปสู่การกำหนดแนวทางการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนาที่เหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด การจัดทำแผนงานโครงการเมื่อระบุความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทางเลือกในการดำเนินงานที่เหมาะสมแล้ว จะเป็นการจัดทำแผนงานโครงการที่จะดำเนินการเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนต่อไป

นอกจากนี้ กรมวิชาการ (2540: 15-17) ได้สรุปไว้ว่า ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรทราบองค์ประกอบสำคัญที่จะสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพดังนี้

1. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา
2. การจัดสาระการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ต้องมีความสมดุลและเหมาะสมกับวัย ทั้งนี้ผลการเรียนรู้จากสาระการเรียนรู้และทักษะ กระบวนการเรียนรู้ จะต้องทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดี และมีความสุขในการเรียนรู้
3. แหล่งการเรียนรู้ ต้องมีความหลากหลาย และเพียงพอที่จะให้ผู้เรียนได้ใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ตามความถนัด ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน มีลักษณะที่เป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ห่วงใยซึ่งกันและกัน

5. ผู้เรียนมีความศรัทธาต่อผู้สอนสาระการเรียนรู้ และกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ผู้สอนมีความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

6. สาระการเรียนรู้ ทักษะ กระบวนการเรียนรู้ เชื่อมโยงกับเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมรอบตัวของผู้เรียน ผลของการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง

7. กระบวนการเรียนรู้ มีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายอื่น เช่น ครอบครัว ชุมชน และสังคมเป็นต้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกัน ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้สูงสุด

โดยสรุปได้ว่า งานด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นภารกิจหลักของโรงเรียนที่เน้นการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องวางแผนร่วมกันในการจัดองค์ประกอบของการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กัน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน จัดกิจกรรมซึ่งต้องให้สอดคล้องกับความต้องการ ความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ หาเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับหลักสูตร มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรความรู้ อันจะนำไปสู่จุดหมายปลายทางของภารกิจหลัก ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำของโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบต่องานวิชาการที่จะต้องทำงานร่วมกับครูโดยการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ครูทุกคนได้ทำงานอย่างเต็มที่ โดยเป็นผู้ที่อำนวยความสะดวก คอยแนะนำช่วยเหลือ ให้ความรู้และให้การสนับสนุนสื่อวัสดุการเรียนการสอนรวมทั้งคอยให้กำลังใจแก่ครู เพื่อให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

#### การวัดและประเมินผลการศึกษา

การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นกระบวนการที่ตรวจสอบว่านักเรียนได้ถึงจุดหมายปลายทางตามที่หลักสูตรต้องการหรือไม่เพียงใด ผลจากการวัดผลและประเมินผลจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ครูผู้สอนนำไปพิจารณาหาวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องและจุดอ่อนในด้านต่าง ๆ ได้ ดังที่ กิติมา ปรีดีติติก (2532: 72) ได้ให้คำนิยามว่า การวัดผล (Measurement) เป็นการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการเรียนกับมาตรฐานอันหนึ่งที่ยึดถืออยู่ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรม คือ จะแสดงผลของการวัดออกมาเป็นตัวเลขเพื่อแสดงให้เห็นว่านักเรียนมีความรู้มากน้อยเพียงใด และอาจบอกได้ว่านักเรียนได้คะแนนเท่าไร โดยนำเสนอผลที่นักเรียนทำได้ไปเปรียบเทียบกับคำตอบที่ครูทำไว้ ส่วนการประเมินผล (Evaluation) เป็นการกำหนดค่าหรือหาค่าจากคะแนนที่เราได้จากการวัดผลนั้น เช่น เก่งหรือไม่เก่ง ดีหรือไม่ดี โดยเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ในห้องเดียวกัน เป็นต้น

ส่วน ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (2539:10 -12) ได้กล่าวว่า การวัดผลเป็นการวัดคุณลักษณะ เช่น ความสูง ความยาว การเรียนรู้ ความกลัว เขาวนปัญญา เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการวัดคน สัตว์ สิ่งของแต่อย่างใดเลย ดังนั้นการวัดผลแต่ละครั้งจึงขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย

ว่าจะวัดคุณลักษณะใด จากสิ่งใด ใช้เครื่องมืออะไร หน่วยเป็นอะไรในการวัดผลมีวิธีการวัดใหญ่ๆ อยู่ 2 อย่างคือ วัดผลทางตรงและวัดผลทางอ้อม

ก. การวัดผลทางตรง หมายความว่า เป็นความสามารถในการวัดสิ่งนั้นๆ ได้ โดยตรงจริงๆ สิ่งที่ต้องการวัดมีรูปธรรม เช่น วัดความยาวโต๊ะ เราสามารถเอาไม้เมตรไปทาบวัดความยาวของโต๊ะออกมาเป็นหน่วยของเมตรได้ทันที การวัดน้ำหนักของหมูก็สามารถใช้ตาชั่งวัดออกมาเป็นกิโลกรัม การวัดแบบนี้มีโอกาสได้คุณลักษณะที่เป็นจริงอยู่มาก เราเรียกว่าเป็นการวัดด้านกายภาพ

ข. การวัดผลทางอ้อม หมายถึง การวัดคุณลักษณะหนึ่งโดยอาศัยวัดจากอีกสิ่งหนึ่ง เช่นการวัดผลการเรียน การวัดเชาวน์ปัญญา การวัดเจตคติ การวัดความกังวลใจ เป็นต้น คุณลักษณะเหล่านี้เอาเครื่องมือไปทาบวัดโดยตรงไม่ได้ ต้องผ่านกระบวนการทางสมองก่อนเสมอ ผลการวัดที่ได้มาจึงเป็นผลจากการผ่านกระบวนการทางสมองชั้นหนึ่งก่อน ซึ่งอาจจะเชื่อมั่นได้จริงหรือเปล่านั้นก็ไม่แน่ใจนัก แต่ที่แน่ที่สุดก็คือ ไม่มีโอกาสวัดคุณลักษณะนั้นๆ ตรงไปตรงมา ความคลาดเคลื่อนจึงเกิดขึ้นและหาความมาตรฐานที่แท้จริงได้ยาก การเปรียบเทียบกันจึงมีปัญหายุ่งยากอยู่เป็นประจำ

ส่วนการประเมินผล มักใช้คู่กับการวัดผลอยู่เสมอ แต่จริงๆ แล้ว มีความหมายแตกต่างกัน โดยเฉพาะในการเรียนการสอนหรือการทำกิจกรรมต่างๆ ใช้คำว่าประเมินผลการเรียนกันอยู่ประจำ หลังจากการเรียนการสอนเสร็จสิ้นแล้ว เพื่อจะได้รู้ว่าผลการเรียนของนักเรียนก้าวหน้าเป็นอย่างไร

การประเมินผลจึงนิยามว่าเป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินที่เป็นระบบครอบคลุมถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่ง อัมภา บุญช่วย (2537: 134-135) ได้อธิบายหลักการวัดผลและประเมินผลการเรียนดังนี้

1. หลักการวัดผลการเรียน การจัดให้มีการวัดผลการเรียน ผู้วัดในที่นี้ก็คือครูคงต้องการผลการวัดที่เชื่อถือได้ตรงกับความเป็นจริง จำเป็นที่ผู้วัดจะต้องเข้าใจหลักการที่สำคัญในการวัดผลก่อน โดยได้เสนอแนะหลักการวัดผลไว้ดังนี้

1.1 วัดให้ตรงกับวัตถุประสงค์ ในการวัดแต่ละครั้ง ต้องมีวัตถุประสงค์ว่าจะวัดเพื่ออะไร จะวัดคุณลักษณะอะไรบ้าง และใช้เครื่องมืออะไร ถ้าหากมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนผลของการวัดที่ได้มา ก็น่าเชื่อถือ และนำมาใช้ได้อย่างมั่นใจ

1.2 ใช้เครื่องมือที่ดี การวัดผลแต่ละครั้งขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่ใช้ จึงต้องตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเสียก่อน เช่น มีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นเพียงใด มีความเป็นปรนัย มีอำนาจจำแนกสูง เหมาะสมกับผู้ที่วัด เป็นต้น

1.3 มีความยุติธรรมในด้านเครื่องมือที่ใช้ คือ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการได้เปรียบเสียเปรียบขึ้น เช่น การให้เด็กเลือกตอบเพียงบางข้อ ใช้ภาษากวน คำถามในข้อแรก และคำตอบในข้อหลัง ๆ หรือเด็กกลุ่มเดียวกันใช้เครื่องมือคนละชุด เป็นต้น นอกจากนั้น

การใช้เครื่องมือวัดไปวัดเด็กผิดกลุ่ม ผิดระดับ การทำลายสมาธิของเด็ก การแนะนำคำตอบให้เด็ก ขณะสอบการพิมพ์ผิดมากๆ ไม่มีคำตอบที่ถูกต้อง หรือคำตอบถูกมีหลายตัว ทำเฉลยผิด ตรวจผิด สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุของการขาดความยุติธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้วัดต้องคำนึงถึงอย่างมาก

1.4 แปลผลได้ถูกต้อง ผลของการวัดผลจะออกมา ในรูปคะแนนเป็นส่วนใหญ่ โดยทั่วไปมักจะแปลผลการสอนอยู่ใน 2 ลักษณะ คือ การอิงเกณฑ์และอิงกลุ่ม

1.5 ใช้ผลการวัดได้คุ้มค่า การวัดผลนอกจากจะได้ตรวจสอบความสามารถของผู้เรียนว่ามีคุณภาพอย่างไร แล้วยังมุ่งหวังที่จะค้นหาความสามารถที่เด่นหรือด้อยของผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อที่จะส่งเสริมหรือหาทางแก้ไขต่อไป

## 2. วิธีการประเมินผล วิธีการประเมินผลนั้นมีอยู่หลายวิธีด้วยกัน ได้แก่

2.1 การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล ได้แก่ การถามตอบระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียน การสนทนาพบปะพูดคุยกับผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การสอบปากเปล่า เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจและทัศนคติ การอ่านบันทึกเหตุการณ์ต่างๆ ของผู้เรียน และการตรวจแบบฝึกหัดและการบ้าน พร้อมให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.2 การประเมินจากการปฏิบัติ เป็นวิธีการประเมินที่ผู้สอนมอบหมายงานหรือกิจกรรมให้ผู้เรียนปฏิบัติให้ได้ข้อมูลสารสนเทศว่าผู้เรียนเกิดความรู้มากน้อยเพียงใด การประเมินการปฏิบัติผู้สอนต้องเตรียมการในสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ ภาระงานหรือกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนปฏิบัติ และเกณฑ์การให้คะแนน การประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าว ผู้สอนจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ประกอบการประเมินการปฏิบัติ เช่น แบบวัดภาคปฏิบัติ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบตรวจสอบรายการ เป็นต้น

2.3 การประเมินสภาพจริง เป็นการประเมินการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติ จะเป็นงานหรือสถานการณ์ที่เป็นจริง (Real Life) หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง จึงเป็นงานที่มีสถานการณ์ซับซ้อน (Complexity) และเป็นองค์รวม (Holistic) มากกว่างานปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนทั่วไป วิธีการประเมินไม่มีความแตกต่างจากการประเมินจากการปฏิบัติ เพียงแต่อาจมีความยุ่งยากในการประเมินมากกว่าเนื่องจากเป็นสถานการณ์จริง หรือต้องจัดสถานการณ์ให้ใกล้เคียงและจะเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมาก เพราะจะทำให้ทราบความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ว่ามีจุดเด่นและข้อบกพร่องในเรื่องใด อันจะนำไปสู่การแก้ไขที่ตรงประเด็นที่สุด

2.4 การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงานเป็นการประเมินที่ช่วยส่งเสริมให้การประเมินตามสภาพจริงมีความสมบูรณ์ สะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียนมากขึ้น โดยการให้ผู้เรียนได้เก็บรวบรวมผลงานจากการปฏิบัติจริง ทั้งในชั้นเรียนหรือในชีวิตจริงที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ต่างๆ มาจัดเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อสะท้อนให้เห็น (Reflex) ความพยายามเจตคติ แรงจูงใจ การพัฒนา และความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) ของการเรียนรู้



ของผู้เรียน การวางแผนดำเนินการประเมินด้วยแฟ้มสะสมงานที่สมบูรณ์จะช่วยผู้สอนให้สามารถประเมินจากแฟ้มสะสมงานแทนการประเมินจากการปฏิบัติจริงได้

ทางด้าน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้กำหนดกรอบการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ซึ่งมีกรอบการประเมินตามหลักสูตรแกนกลางและแนวดำเนินการในการวัดและประเมินผลการเรียนที่ต้องพิจารณา นำไปกำหนดเป็นแนวปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานศึกษาของตน ดังนี้

1. ข้อกำหนดการวัด และประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนดังนี้

1.1 ดำเนินการจัดและการประเมินผลระดับชั้นเรียน ได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้ และพัฒนาการของผู้เรียนระหว่างเรียน และหาคำตอบว่า ผู้เรียนมีความก้าวหน้าด้านความรู้ทักษะ กระบวนการ และค่านิยมอันพึงประสงค์จากการร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนต่างๆ หรือไม่เพียงพอ ซึ่งสะท้อนความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียน และประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของผู้สอนด้วย

1.2 ดำเนินการประเมินระดับสถานศึกษา ได้แก่ การประเมินผลการเรียน และพัฒนาการของผู้เรียนปลายปีและปลายภาค และเมื่อสิ้นสุดช่วงชั้น เพื่อนำผลไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงผู้เรียนให้มีคุณภาพตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น รวมทั้งนำผลการประเมินไปใช้พิจารณาตัดสินผลการเรียนรายวิชา และตัดสินการเลื่อนช่วงชั้น

1.3 ดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ได้แก่ ประเมินคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนทุกคน ในปีสุดท้ายของช่วงชั้น ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการจะกำหนดให้มีการประเมินในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ตามความจำเป็นรายปี

1.4 ดำเนินการตัดสินผลการเรียนให้ผู้เรียนผ่านช่วงชั้น และจบหลักสูตรขั้นพื้นฐาน ดังนี้ ตัดสินให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผ่านช่วงชั้นที่ 1 และให้ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผ่านช่วงชั้นที่ 2 ตัดสินให้ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จบการศึกษาภาคบังคับและตัดสินให้ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. หลักการวัดและการประเมินการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

การประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นกระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาต่างๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินผลการเรียน เพื่อสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบการวัดและประเมินผลการเรียนให้เป็นไปอย่างเหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ให้ผลการประเมินถูกต้องตามสภาพความรู้ ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ในขณะที่เดียวกันการดำเนินการวัดและประเมินผล

การเรียนของสถานศึกษา จะต้องมีการจัดการเป็นระบบและกระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถรองรับการประเมินภายในและการประเมินภายนอกตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ และเพื่อให้การวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 สอดคล้อง กับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา กระบวนการของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และถูกต้อง ตามหลักการวัดและประเมินผลการเรียน จึงกำหนดหลักการวัดและประเมินผลการเรียนไว้ดังนี้

2.1 สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบประเมินผลการเรียนของผู้เรียนโดยเปิด โอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

2.2 การวัด และประเมินผลการเรียนต้องสอดคล้อง และครอบคลุมมาตรฐาน การศึกษาที่กำหนดในหลักสูตร

2.3 การประเมินผลการเรียนต้องประกอบด้วย การประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนาผู้เรียนการจัดการเรียนการสอน และการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน

2.4 การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอน ต้องดำเนินการด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติของวิชา และ ระดับช่วงชั้นของผู้เรียน

2.5 ให้มีการประเมินความสามารถของผู้เรียน ในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความในแต่ละช่วงชั้น

2.6 ให้มีการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้น

2.7 ให้มีการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติ ในแต่ละช่วงชั้น

2.8 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนได้

2.9 ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและรูปแบบการศึกษา

ต่าง ๆ

นอกจากนี้ กรมวิชาการ (2545: 16-23) ได้กล่าวถึงการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปได้ว่าประกอบด้วย

1. การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม สถานศึกษา ควรดำเนินการประเมินผลในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 การประเมินผลก่อนเรียน

การประเมินผลก่อนเรียน เป็นหน้าที่ของครูผู้สอนในแต่ละรายวิชา ทุก กลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องประเมินผลก่อนเรียน เพื่อหาสารสนเทศของผู้เรียนในเบื้องต้น สำหรับ นำไปจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพื้นฐานของผู้เรียน ตามแนวทางการจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่จะไม่นำผลการประเมินนี้ไปใช้ในการพิจารณาตัดสินผลการเรียน การประเมินผลก่อนเรียนประกอบด้วย การประเมิน ดังต่อไปนี้

1.1.1 การประเมินความพร้อมและพื้นฐานของผู้เรียนเป็นการตรวจสอบความรู้ ทักษะ และความพร้อมต่าง ๆ ของผู้เรียนที่เป็นพื้นฐานของเรื่องใหม่ ๆ ที่ผู้เรียนต้องเรียน โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เพื่อจะได้ทราบว่าผู้เรียนมีความพร้อมและพื้นฐานที่จะเรียนทุกคนหรือไม่ แล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุงซ่อมเสริมหรือเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมและพื้นฐานพอเพียงทุกคน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนได้เป็นอย่างดี

1.1.2 การประเมินความรอบรู้ในเรื่องที่จะเรียนก่อนการเรียนเป็นการประเมินผู้เรียนในเรื่องที่จะทำการสอน เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีความรู้และทักษะในเรื่องที่จะเรียนนั้นมากน้อยเพียงไร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้เรียนแต่ละคนว่าเริ่มต้นเรียนเรื่องนั้น ๆ โดยมีความรู้เดิมอยู่เท่าไรจะได้นำไปเปรียบเทียบกับผลการเรียนภายหลัง การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนตามแผนการเรียนรู้แล้ว ว่าเกิดพัฒนาการหรือเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่เพียงไร ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน และประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียน ซึ่งจะใช้เป็นประโยชน์ในการสนองตอบการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน

## 1.2 การประเมินระหว่างเรียน

การประเมินระหว่างเรียนเป็นการประเมินที่มุ่งตรวจสอบพัฒนาการของผู้เรียนว่าบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูได้วางแผนไว้หรือไม่ เพื่อนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องของผู้เรียน และส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและเกิดพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพการประเมินผลระหว่างเรียนมีแนวทางในการปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 วางแผนการเรียนรู้และการประเมินผลระหว่างเรียน ผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้ กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และแนวทางการประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ซึ่งในแผนการเรียนรู้ควรระบุภาระงานที่จะทำให้ผู้เรียนบรรลุตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังอย่างเหมาะสม

1.2.2 เลือกวิธีการประเมินที่สอดคล้องกับภาระงานหรือกิจกรรมหลักที่กำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติ ทั้งนี้วิธีการประเมินที่เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการประเมินระหว่างเรียน ได้แก่ การประเมินจากสิ่งที่ผู้เรียนได้แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันเป็นผลจากการเรียนรู้ ตามที่ผู้สอนได้จัดกระบวนการเรียนรู้ให้

1.2.3 กำหนดสัดส่วนการประเมินระหว่างเรียนกับการประเมินผลปลายภาคเรียนหรือปลายปี การประเมินระหว่างเรียนมีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อมุ่งนำสารสนเทศมาพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน การประเมินระหว่างเรียนที่ดำเนินการอย่างถูกต้องเข้มงวด และจริงจัง จะให้ผลการประเมินที่สะท้อนภาพความสำเร็จ และศักยภาพของผู้เรียนได้ถูกต้องสมบูรณ์ และน่าเชื่อถือ ดังนั้น ควรให้น้ำหนักความสำคัญของการประเมินระหว่างเรียนในสัดส่วนที่มากกว่าการประเมินตอนปลายภาคเรียนหรือปลายปี ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงธรรมชาติของรายวิชาและผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเป็นสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามในการ

ประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนรายวิชาปลายภาคเรียนหรือปลายปี ต้องนำผลการประเมินระหว่างเรียนไปใช้ในการตัดสินผลการเรียนด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามสัดส่วนและแนวดำเนินการในระเบียบที่สถานศึกษากำหนด

1.2.4 จัดทำเอกสารบันทึกข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน ผู้สอนต้องจัดทำเอกสารบันทึกข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการประเมินผลระหว่างเรียนอย่างเป็นระบบชัดเจน เพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมผู้เรียน ใช้เป็นหลักฐานสำหรับการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องและใช้เป็นหลักฐานสำหรับตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้สอน ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและความยุติธรรมในการประเมิน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่สถานศึกษากำหนด

ข้อมูลหลักฐานการประเมินระหว่างเรียนที่พึงแสดง ได้แก่

- 1) วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
- 2) ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถของผู้เรียนตามวิธีการประเมิน เช่น บันทึกการสังเกตพฤติกรรม บันทึกคะแนนผลจากการประเมินชิ้นงาน บันทึกคะแนนการประเมินโครงการ บันทึกเกี่ยวกับการประเมินแฟ้มสะสมงาน เป็นต้น

### 1.3 การประเมินเพื่อสรุปผลการเรียน

การประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนเป็นการประเมินเพื่อมุ่งตรวจสอบความสำเร็จของผู้เรียน เมื่อผ่านการเรียนรู้ในช่วงเวลาหนึ่ง หรือสิ้นสุดการเรียนรายวิชาปลายปี/ปลายภาคประกอบด้วย

1.3.1 การประเมินหลังเรียนเป็นการประเมินผู้เรียนในเรื่องที่ได้เรียนจบเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามผลการเรียนที่คาดหวังหรือไม่ เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินก่อนเรียนว่าผู้เรียนเกิดพัฒนาการขึ้นมากน้อยเพียงไร ทำให้สามารถประเมินได้ว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้เพียงไร และกิจกรรมการเรียนที่จัดขึ้นมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนเพียงไร ข้อมูลจากการประเมินภายหลังการเรียน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากมาย ได้แก่

- 1) ปรับปรุงแก้ไขซ่อมเสริมผู้เรียนให้บรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
- 2) ปรับปรุงแก้ไขวิธีเรียนของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 3) ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียน

1.3.2 การประเมินผลการเรียนปลายปี/ปลายภาค เป็นการประเมินผลเพื่อตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในการเรียนรายวิชาต่างๆ ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3, ปีที่ 4-6 และมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายภาค สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 การประเมินผลนั้นนอกจากจะมีจุดประสงค์เพื่อการสรุปตัดสินความสำเร็จของผู้เรียนในการเรียน สารการเรียนรู้รายปี/รายภาคเป็นสำคัญแล้ว ยังใช้เป็นข้อมูลสำหรับปรับปรุงแก้ไข ซ่อมเสริม ผู้เรียนที่ไม่ผ่านการประเมินผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

ของรายวิชา ให้เกิดพัฒนาการและมีผลการเรียนตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังอย่างครบถ้วน สมบูรณ์ด้วย

2. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนในทุกช่วงชั้นการศึกษาได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามความถนัดและความสนใจให้เต็มศักยภาพโดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย มีรูปแบบ และวิธีการที่เหมาะสม ผู้เรียนต้องผ่านเกณฑ์การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามที่สถานศึกษากำหนด จึงจะผ่านเกณฑ์การประเมินช่วงชั้น โดยลักษณะกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบ่งเป็น กิจกรรมแนะแนว และกิจกรรมนักเรียน ซึ่งมีแนวทางการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ดังนี้

### 2.1 การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรายกิจกรรม

2.1.1 ผู้รับผิดชอบกิจกรรมประเมินการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนตาม จุดประสงค์ของแต่ละกิจกรรม

2.1.2 ผู้รับผิดชอบกิจกรรมตรวจสอบเวลาเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เรียนว่า เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดไว้หรือไม่

2.1.3 ในกรณีที่มีกิจกรรมใดต้องใช้เวลาปฏิบัติตลอดปี เมื่อสิ้นภาคเรียนแรกผู้รับผิดชอบกิจกรรมควรจัดให้มีการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน เพื่อสรุปความก้าวหน้าและสภาพของการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนระยะหนึ่งก่อน เพื่อการปรับปรุงแก้ไข หรือส่งเสริมการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนให้เป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และรายงานผลการประเมินให้ผู้ปกครองทราบ โดยทำการประเมินตามจุดประสงค์สำคัญของกิจกรรม และนำผลการประเมินนั้นไปรวมกับผลการประเมินการร่วมกิจกรรมในภาคเรียนที่สอง เพื่อตัดสินผลการประเมินการผ่านจุดประสงค์สำคัญของกิจกรรม เมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา

2.1.4 ตัดสินให้ผู้เรียนที่ผ่านจุดประสงค์สำคัญของกิจกรรม และมีเวลา เข้าร่วมกิจกรรมครบตามเกณฑ์ให้เป็นผู้ผ่านการประเมินผลการร่วมกิจกรรม ผู้เรียนที่มีผลการประเมินบกพร่องในเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งหรือทั้งสองเกณฑ์ จะต้องซ่อมเสริมข้อบกพร่องให้ผ่าน เกณฑ์ก่อนจึงจะได้รับการตัดสินให้ผ่านกิจกรรม

2.2 การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผ่านช่วงชั้นเป็นการประเมินสรุปผลการผ่านกิจกรรมตลอดช่วงชั้นของผู้เรียนแต่ละคนเพื่อนำผลไปพิจารณาตัดสินการผ่าน ช่วงชั้น

3. การประเมินลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมค่านิยมและคุณลักษณะอื่นๆ ที่สถานศึกษากำหนดขึ้นสำหรับพัฒนาผู้เรียนเป็นกรณี พิเศษ เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างเอกลักษณ์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์อื่นๆ ให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษาและชุมชนของสถานศึกษา การประเมินคุณลักษณะ อันพึงประสงค์เป็นการประเมินเชิงวินิจฉัย มีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนครู ผู้ปกครองและชุมชน โดยคณะกรรมการจะมีหน้าที่กำหนดแนวทางการพัฒนา แนวทางการประเมิน เกณฑ์การประเมิน และแนวทางการปรับปรุงซ่อมเสริมผู้เรียน

3.2 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา คณะกรรมการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความจำเป็น และความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน

3.3 กำหนดแนวทางการพัฒนา มี 2 ลักษณะ ดังนี้

3.3.1 การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในห้องเรียนมอบหมาย ให้ผู้สอนดำเนินการพัฒนา ประเมินผลและแก้ไขปรับปรุงผู้เรียนในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ

3.3.2 การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์นอกห้องเรียน ให้บุคลากรของสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันพัฒนา ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทั้งในลักษณะของการร่วมกิจกรรมต่างๆ หรือการดำเนินชีวิตประจำวันทั้งในและนอกสถานศึกษา

3.4 ดำเนินการประเมินผู้เรียนรายภาค เมื่อสิ้นสุดภาคเรียนแต่ละภาค ผู้สอนหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและประเมินผลด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดำเนินการประเมินผู้เรียนตามแนวทางที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งสามารถเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการได้อย่างหลากหลาย ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันทั้งในและนอกห้องเรียนการสัมภาษณ์ การบันทึกเหตุการณ์ การรายงานตนเอง ทั้งนี้ จะต้องเหมาะสมกับกิจกรรมและคุณลักษณะที่จะประเมิน

3.5 การประมวลผล การประเมินรายภาค ผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์แต่ละฝ่ายทำการประเมินและรวบรวมข้อมูลการประเมินคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน แล้วส่งต่อไปให้คณะกรรมการนำไปทำการประมวลผล และพิจารณาตัดสินผลการประเมินคุณลักษณะแต่ละประการตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.6 การแจ้งผลและซ่อมเสริม คณะกรรมการแจ้งผลการตัดสินผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาของผู้เรียน นำไปกรอกในเอกสารแบบแสดงผลการพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์และแจ้งผลการประเมินให้ผู้เรียนและผู้ปกครองทราบต่อไป

3.7 การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผ่านช่วงชั้น คณะกรรมการควรสรุปจากผลการประเมินในภาคเรียนสุดท้าย และแนวโน้มการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์แต่ละประการจากผลการประเมินในแต่ละภาคเรียนที่ได้บันทึกไว้

4. การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ เขียน เป็นการประเมินความสามารถ การอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียนเมื่อสิ้นปีการศึกษา เพื่อสรุปความสามารถของผู้เรียนในแต่ละปีการศึกษาโดยมีแนวดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้มีหน้าที่ประเมินตรวจสอบหรือประเมินผู้เรียนในความรับผิดชอบ ตามวิธีการและเครื่องมือที่คณะกรรมการ กำหนดเพื่อให้ได้ข้อมูลความสามารถของผู้เรียนด้านการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียนอย่างเหมาะสม ครบถ้วน ตามศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียน รายงานคณะกรรมการดำเนินการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน ผู้มีหน้าที่ประเมินสามารถที่จะสรุปผลการประเมินกลางปีหรือเมื่อสิ้นภาคเรียนแรก เพื่อแจ้งให้ผู้เรียนได้ทราบ สถานภาพของตนและทำการปรับปรุงแก้ไขตนเองได้

4.2 คณะกรรมการดำเนินการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน สรุปผลการประเมินเมื่อสิ้นปีการศึกษา

4.3 ตัดสินผลการประเมินการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละประการตามเกณฑ์ที่ สถานศึกษากำหนด

4.4 แจ้งผลการประเมินให้ผู้เรียนและผู้ปกครองทราบ

4.5 ดำเนินการซ่อมเสริม ปรับปรุง แก้ไขผู้เรียนในส่วนที่ไม่ผ่านการประเมิน

5. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (National Test) เป็นการ ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นมาตรฐานระดับชาติ ซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานที่จัด การศึกษาระดับชาติ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่หรือได้รับมอบหมาย การประเมินผลดังกล่าวมีจุดหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพ การศึกษาของชาติ แล้วนำผลการประเมินไปวางแผนดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการศึกษา ของชาติ ในขณะเดียวกันก็สามารถส่งผลย้อนกลับไปให้สถานศึกษาปรับปรุงการจัดการเรียน การสอนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้เช่นเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป การวัดและประเมินผลการศึกษา คือกระบวนการที่ครูผู้สอน ใช้ตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสาระ การเรียนรู้พร้อมทั้งมีการดำเนินการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อใช้แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรมและ ค่านิยมอันพึงประสงค์

#### **ด้านการนิเทศการเรียนการสอน**

การนิเทศการเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการส่งเสริมการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในโรงเรียน ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมาย ของการนิเทศการเรียนการสอน ดังนี้

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2545: 7) กล่าวว่าการนิเทศการเรียนการสอนเป็น กระบวนการของการทำงานกับครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ส่วน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 4) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการ เรียนการสอนว่า เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน สำหรับ จรินทร์ งามมั่น (2548) กล่าวว่าการนิเทศการเรียนการสอน เป็น กระบวนการของผู้นิเทศที่มุ่งปรับปรุงและพัฒนาการสอนในสถานศึกษา โดยมุ่งที่พฤติกรรมของ ครูที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การนิเทศการเรียนการสอน หมายถึง การ ทำงานระหว่างผู้นิเทศกับครูเพื่อปรับปรุงการสอน ทั้งนี้เพื่อให้การเรียนของนักเรียนดีขึ้นสำหรับ การนิเทศการเรียนการสอนนั้น ผู้นิเทศการเรียนการสอนอาจมีชื่อหรือตำแหน่งต่าง ๆ แต่ ปฏิบัติงานในบทบาทที่คล้ายคลึงกัน โดยบทบาทจะมีความจำเพาะและส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับ การพรรณนางานที่ได้รับการพัฒนาจากระบบโรงเรียนแต่ละแห่ง ซึ่ง ชาญชัย อาจินสมาจาร(2545: 8-10) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นิเทศการเรียนการสอน ดังนี้

#### 1. ผู้วางแผน (Planner)

ภายในการดำเนินงานของโรงเรียน การวางแผนเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุด บทบาทหนึ่งของการนิเทศการเรียนการสอน การวางแผนเกี่ยวข้องกับความสามารถในการ กำหนดล่วงหน้าในสิ่งที่จะทำ ไม่ว่าผู้นิเทศจะช่วยเหลือการพัฒนาปฏิทินโรงเรียนหรือโครงการ ฝึกอบรมประจำการก็ตาม การวางแผนมีความจำเป็นต่อความสำเร็จของสิ่งเหล่านี้ การวางแผน เป็นสิ่งจำเป็นล่วงหน้าสำหรับผู้นิเทศ เพื่อว่าเขาจะได้ช่วยเหลือครูให้มีความกระฉับกระเฉง

#### 2. ผู้จัดระเบียบองค์การ (Organizer)

ความสามารถในการจัดระเบียบองค์การ เป็นอีกบทบาทหนึ่งที่มีความสำคัญ ถ้าหากผู้นิเทศการเรียนการสอนต้องการประสบความสำเร็จ ไม่ว่าหน้าที่ของผู้นิเทศจะเกี่ยวข้องกับ การจัดทำตารางสอนหรือการจัดหาวัสดุอุปกรณ์หลักสูตร รวมทั้งหนังสือเรียน ความสามารถในการ จัดระเบียบองค์การเป็นสิ่งจำเป็น การเชื่อมคนกับทรัพยากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินการ ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน

#### 3. ผู้นำ (Leader)

เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้นิเทศการเรียนการสอนต้องสามารถสร้าง อิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้อื่น ยกตัวอย่างเช่น ผู้นิเทศต้องสามารถชักชวนครูให้ปรับแผน บทเรียนของเขาหรือเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน เพื่อให้สนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของ นักเรียน นอกจากนี้การชักชวนให้ครูได้ใช้หลักสูตรโปรแกรมการสอนหรือรูปแบบการเรียน การสอนใหม่ๆ ก็เป็นส่วนหนึ่งของบทบาทของผู้นิเทศ ดังนั้นความสามารถในการนำคนอื่น จึงเป็น บทบาทที่สำคัญของผู้นิเทศ

#### 4. ผู้ช่วยเหลือ (Helper)

ผู้นิเทศมีหน้าที่รับผิดชอบในการช่วยเหลือผู้อื่น จุดมุ่งหมายเบื้องต้นสำหรับ ผู้นิเทศก็คือช่วยครูพัฒนาและปรับปรุงทักษะการสอนของเขา ในขณะที่ผู้นิเทศทำงานในด้าน



ต่างๆ กับครูที่มีความต้องการและมีระดับความสามารถทางวิชาชีพแตกต่างกัน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นิเทศต้องทำหน้าที่ในฐานะผู้ช่วยเหลือ บทบาทของผู้ช่วยเหลือจึงมีตั้งแต่การให้ความช่วยเหลือทางนิเทศ โดยการรับฟังครู ในขณะที่ครูพิจารณาถึงลำดับการสอนของตน

#### 5. ผู้ประเมิน (Evaluator)

ในขณะที่ผู้บริหารมักทำหน้าที่ในบทบาทของผู้ประเมินคนอื่น ๆ เช่น ผู้ให้คำปรึกษาหรือผู้ประสานงาน เป็นต้น จะถูกเชิญให้มาร่วมในส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินครู ถึงแม้ว่าบุคลากรทางการนิเทศจะเคยมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคณะครูมาในอดีต แต่ก็มีแนวโน้มที่จะให้บุคคลอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องนอกเหนือผู้บริหารในการประเมินครู ความสามารถของผู้นิเทศในการประเมินการสอนเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นสำหรับปรับปรุงการเรียนการสอน

#### 6. ผู้จูงใจ (Motivator)

บทบาทที่สำคัญมากบทบาทหนึ่งของผู้นิเทศการเรียนการสอนก็คือ การจูงใจครู การจูงใจคือการส่งเสริมสนับสนุนความต้องการของบุคลากรในการทำบางสิ่งบางอย่าง มันเป็นหน้าที่รับผิดชอบของผู้นิเทศในการทำงานกับครู เพื่อก่อให้เกิดความต้องการ การปรับปรุงที่เกิดขึ้นภายในตัวครู ผู้นิเทศต้องใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมที่จะจูงใจครูให้ปรับปรุงการสอนของเขา ไม่ว่าจะเป็นการตั้งจุดมุ่งหมาย การให้ปัจจัยป้อนเข้า หรือการให้รูปแบบ ความสามารถในการจูงใจครูจึงเป็นความสำคัญของความสามารถของผู้นิเทศในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุง

#### 7. ผู้สื่อความหมาย (Communicator)

ความสามารถในการถ่ายโอนข่าวสาร แนวความคิดหรือความรู้สู่ผู้อื่นภายในโรงเรียนเป็นบทบาทสำคัญของการนิเทศ ผู้นิเทศต้องเป็นผู้สื่อความหมายที่ดี และความสามารถที่จะทำงานกับผู้อื่นให้มีประสิทธิผล ขึ้นอยู่กับความสามารถในการสื่อความหมายของเขา มันจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นิเทศต้องเป็นผู้สื่อความหมายได้ชัดเจนและสมบูรณ์ เมื่อเขาถ่ายทอดแนวคิดและข่าวสารให้ครูและบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน

#### 8. ผู้ตัดสินใจ (Decision Maker)

ผู้นิเทศการสอนต้องพัฒนาทักษะและความมั่นใจในการตัดสินใจ เขาต้องตัดสินใจในเรื่องโปรแกรม วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร ตัวนักเรียนและผู้ปกครองตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียน กระบวนการนิเทศต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องและเกี่ยวข้องกับการทำงานของครู ผู้ปกครองนักเรียน และผู้บริหารอื่นๆ ในการกำหนดสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับทุกคนที่เกี่ยวข้อง ความสามารถในการแยกแยะคุณภาพการสอนในชั้นเรียน อาจขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นิเทศในการตัดสินใจที่ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าบทบาทของผู้นิเทศการเรียนการสอนมีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นผู้วางแผน ผู้จัดระเบียบของค์การ ผู้นำ ผู้ช่วยเหลือ ผู้ประเมิน ผู้จูงใจ ผู้สื่อความหมาย ผู้ตัดสินใจ นอกจากบทบาทเหล่านี้ผู้ที่เป็นผู้นิเทศจะต้องเป็นคนที่มีความยืดหยุ่น มีความมั่นใจ และมีทักษะในการทำงานกับคนอื่น ๆ อีกด้วย

สำหรับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 229-230) ได้กล่าวว่สถานศึกษาสามารถใช้เทคนิควิธีการนิเทศการเรียนการสอน ได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1. การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ ซึ่งสามารถจัดเป็นการบรรยายที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจของวิทยากรไปสู่ครูอาจารย์ การให้ความรู้ของวิทยากรสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

1.1 การบรรยายโดยวิทยากรคนเดียว โดยมีครูอาจารย์เป็นผู้รับฟัง การเชิญวิทยากรที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้รับการยอมรับและให้ความสนใจจากครูอาจารย์มาก ซึ่งอาจจะจัดเป็นกลุ่มใหญ่หรือเล็กก็ได้ เป็นกิจกรรมที่สามารถจัดได้โดยสะดวกและเปลืองค่าใช้จ่ายน้อย

1.2 การบรรยายโดยวิทยากรหลายคน วิทยากรจะมาเป็นทีม แต่ละคนจะมีความเชี่ยวชาญในเรื่องของตน การบรรยายโดยวิทยากรหลายคนช่วยให้บรรยายน่าสนใจ และสามารถช่วยกันพูดช่วยกันเสริม ลักษณะนี้คล้ายกับการจัดสัมมนา และมีการอภิปรายประกอบด้วย

1.3 การบรรยายโดยใช้วัสดุอุปกรณ์ เป็นการบรรยายโดยใช้สื่อการสอนช่วย เช่นแผ่นใส สไลด์ แผนภูมิ ประกอบการบรรยาย สื่อการสอนเป็นสิ่งเร้าที่น่าสนใจ และทำให้ผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจในเรื่องที่บรรยายได้มากขึ้น

2. การเชิญสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมและบริษัทห้างร้าน มาสาธิตอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ในการเรียนการสอนปัจจุบันโดยเฉพาะด้านวิชาชีพ การอาชีวศึกษาต้องการเครื่องมือและอุปกรณ์ในการฝึกมาก การสาธิตจึงเป็นเทคนิควิธีที่ให้ความรู้ ที่มุ่งให้ผู้นิเทศได้เห็นการดำเนินกระบวนการทำงานของอุปกรณ์เครื่องมือที่คล้ายกับสถานการณ์จริง แต่ควรจะเป็นกลุ่มขนาดเล็ก และใช้วิธีการอื่นควบคู่กันไป

3. การไปศึกษาดูงานตามหน่วยงาน เช่น สถานศึกษา สถานประกอบการ และโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น การออกภาคสนาม เป็นเทคนิควิธีที่ต้องเดินทางออกจากสถานศึกษาไปยังแหล่งอื่น เพื่อศึกษาดูงานในด้านที่สัมพันธ์กับงานของครูอาจารย์ เช่นการเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่นการเยี่ยมชมสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งหน่วยงานอื่นจะพาชมสถานที่สาธิตอุปกรณ์เครื่องมือ ชี้แจง บรรยาย หรือจัดฉายแผ่นใส สไลด์ประกอบการบรรยายแล้วแต่หน่วยงานนั้นจะนำเสนอให้ชม การไปทัศนศึกษาดูงานเป็นที่นิยมของครูอาจารย์ เพราะเป็นประสบการณ์ตรงและได้พักผ่อนจากการเดินทาง

4. สถานศึกษาจัดแหล่งและบริการทางวิชาการ เช่น จัดห้องสมุดอาชีพ นิทรรศการ ตลาดนัดแรงงาน เป็นต้น เป็นเทคนิควิธีที่เป็นการส่งเสริมทางด้านวิชาการให้กับครูอาจารย์

5. การสนทนาทางวิชาการ เป็นการจัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการจัดกิจกรรมที่มีหัวข้อ อาจจะจัดเป็นครั้งคราวตามแต่ความสะดวกของสถานศึกษา การสนทนาทางวิชาการนี้สามารถเชิญวิทยากร ทั้งจากภายนอกหรือวิทยากรภายในสถานศึกษา

6. การสาธิตการสอน เป็นการแสดงที่อาจจะจำลองสถานการณ์จริง หรือที่เรียกว่าบทบาทสมมติ (Role Playing) โดยการกำหนดสถานการณ์ขึ้น แล้วให้ผู้ทำกิจกรรมตอบสนอง

หรือลองปฏิบัติไปตามที่ควรจะเป็นในการนำมาใช้ในการนิเทศ จะเป็นการนำเอาปัญญาที่เกิดขึ้นกับครูมาเป็นตัวกำหนด ให้ผู้ทำกิจกรรมสมมติตัวเองว่า ถ้าอยู่ในสถานการณ์นั้นเขาจะทำอย่างไร ซึ่งจะเป็นลักษณะสาธิตการสอนในแต่ละเรื่อง เช่น วิธีนำเข้าสู่บทเรียน การตั้งคำถาม การสร้างกำลังใจให้ผู้เรียน เป็นต้น

7. การประชุม การประชุมสัมมนาที่ใช้ในการนิเทศมีหลายลักษณะ เช่น การประชุมชี้แจงฝ่ายบริหารสถานศึกษา การประชุมกลุ่มย่อยในงานการประชุมเฉพาะกิจ การประชุมระดมสมอง ตลอดจนการประชุมสัมมนา เป็นต้น

8. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นเทคนิควิธีที่ทำการสังเกตการสอนในสถานการณ์จริงของครูอาจารย์ เพื่อวิเคราะห์สภาพปฏิบัติงานของครูอาจารย์เหล่านั้น การสังเกตภายในห้องเรียนจะช่วยให้ทราบจุดดีหรือจุดอ่อนของการสอน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการนิเทศได้ การสังเกตการสอนต้องได้รับความยินยอม และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ในการแก้ไขปัญหาการสอน

ดังนั้นจะเห็นว่า เทคนิควิธีการนิเทศสามารถใช้ได้หลายรูป แต่การที่จะใช้รูปแบบใดนั้นต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย จำนวนผู้รับการนิเทศ เวลา และทรัพยากรอื่นๆ และนอกจากนี้ยังสามารถผสมผสานแต่ละรูปแบบเข้าด้วยกัน โดยพิจารณาความเหมาะสมกับสภาพปัญหาของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

#### ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

อ่ำรุ้ง จันทวานิช (2542: 79) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นวิธีการหรือกลยุทธ์ที่กำหนดแนวปฏิบัติหรือแนวทางในการดำเนินงานในการจัดการศึกษาที่เป็นหลักประกันว่า นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสังคม

ส่วน กรมวิชาการ (2542: 3) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นมาตรการหนึ่งที่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นได้ว่า สถานศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้จบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะยกมาตรฐานของโรงเรียนที่ยังไม่เข้ามาตรฐาน ผลักดันให้ได้มาตรฐานโดยมีความเชื่อว่า ถ้ากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษามีการวางระบบอย่างถูกต้องแล้ว คุณภาพที่ดีก็จะตามมา

สำหรับ กว่าง รอบคอบ (2542: 14) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาว่า เป็นการดำเนินการต่างๆ ในกระบวนการจัดการศึกษาตั้งแต่การวางแผนไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจ และเป็นหลักประกันต่อผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนที่จบการศึกษามีคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และเป็นที่ยอมรับของสังคม

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 7) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาและวิธีดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งนี้ผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน และผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่สถานประกอบการ ประชาชนและสังคมโดยรวมว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของการป้องกันไม่ให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และผลผลิตที่ไม่มีคุณภาพ

จากความหมายและคำจำกัดความต่างๆ สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาหมายถึง การให้ความมั่นใจแก่ผู้มารับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ทำให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด และสังคมต้องการ คือ ดี เก่ง มีความสุข

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นระบบที่จะทำให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานอย่างมีทิศทาง โดยการกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2549: 61) ได้กล่าวถึงแนวทางปฏิบัติในสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จการประกันคุณภาพภายใน ดังนี้

#### ด้านการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

1. การเตรียมความพร้อม การดำเนินการขั้นตอนนี้ เป็นการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ด้านทรัพยากรอื่นๆ และกำหนดผู้รับผิดชอบรวมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1.1 ความพร้อมด้านบุคลากรเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยสถานศึกษาควรจัดประชุมชี้แจงความจำเป็นและความสำคัญในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้บุคลากรทุกคนทราบและจัดบุคลากรรับผิดชอบประเมินมาตรฐานตามตัวบ่งชี้

1.2 ความพร้อมด้านทรัพยากรอื่น ๆ ได้แก่ งบประมาณ อำนาจความสะดวก เช่นห้องจัดตั้งสำนักงานประกันคุณภาพภายใน สื่อ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการประมวลผลเนื่องจากการประกันคุณภาพภายในส่วนใหญ่ จะเป็นกระบวนการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึก และแบบสังเกต เป็นต้น ดังนั้นสถานศึกษาจะต้องจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการประกันคุณภาพภายในไว้โดยเฉพาะ รวมถึงสื่ออุปกรณ์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและเป็นระบบในการดำเนินงาน

1.3 การกำหนดผู้รับผิดชอบ และกำหนดบทบาทหน้าที่ ถึงแม้ว่าการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นภาระหน้าที่ของบุคลากรทุกคน แต่การแต่งตั้ง

คณะทำงานโดยเฉพาะจะทำให้การดำเนินงานคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ในส่วนการจัดเก็บรวบรวม ข้อมูล การวิเคราะห์ และ สรุปผลในภาพรวมของสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด อันได้แก่

1.3.1 คณะกรรมการบริหารสถานศึกษามีหน้าที่พิจารณากำหนด มาตรฐานและตัวบ่งชี้และการประกันคุณภาพภายในจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา แผนปฏิบัติการ งานประจำปีกำหนดคณะทำงานเพื่อดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

1.3.2 คณะกรรมการประกันคุณภาพภายใน มีหน้าที่ วิเคราะห์ มาตรฐานจัดทำคู่มือ ใบบาง คู่มือกำกับติดตามและเขียนรายงานการประเมินตนเอง

1.3.3 คณะทำงานประกันคุณภาพภายใน รับผิดชอบการประเมิน ตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่กำหนด

คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องวัดผลและประเมินผล มีเจตคติที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพภายใน มีความรู้ ความสามารถในการสร้างเครื่องมือ การประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บและการเขียนรายงาน มีความ รับผิดชอบ ตรงต่อเวลา มีภาวะผู้นำ รอบรู้ภาระงานของสถานศึกษาและเข้าใจมาตรฐานของ สถานศึกษาเป็นอย่างดี องค์กรประกอบคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประกอบด้วย บุคคลที่มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่เป็นประธานกรรมการ รอง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่เป็นรองประธานกรรมการ หัวหน้ากลุ่มสาระตัวแทนผู้ปกครอง ชุมชน ตัวแทนนักเรียน ศิษย์เก่า หัวหน้างานวิจัยและวัดผล มีบทบาทหน้าที่เป็นกรรมการหัวหน้างาน วัดผลประเมินผลงานวิจัย หัวหน้าศูนย์ข้อมูล มีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

2. กลยุทธ์การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา

2.1 คณะกรรมการบริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

2.2 กระจายความรับผิดชอบให้ทุกคนมีส่วนร่วม

2.3 ให้ส่งเสริมสนับสนุนอย่างต่อเนื่องด้วยการนิเทศ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและขวัญกำลังใจคณะทำงาน

2.4 มีการกำกับติดตาม และรายงานความก้าวหน้า ของผลการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง

3. การศึกษาสภาพและผลการดำเนินงานของสถานศึกษา การประกัน คุณภาพภายในไม่ใช่เป็นการทำงานที่เพิ่มภาระให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา แต่เป็นงานที่ต้อง ดำเนินการเป็นประจำและถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติที่ต้องมีการตรวจสอบพัฒนา ปรับปรุงตนเองตลอดเวลา ซึ่งสถานศึกษาได้ดำเนินการอยู่ตลอดเวลา แต่อาจไม่ได้มีการจัดทำ ระบบข้อมูลสารสนเทศ ดังนั้นก่อนการประเมินจะต้องศึกษาสภาพและผลการดำเนินงานของ สถานศึกษาว่าอยู่ในสภาพใดจุดใดโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่แล้วรายงานผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษาในช่วงที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อเป็นฐานข้อมูลประกอบการ

ตัดสินใจว่า ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางใดในอนาคต โดยสถานศึกษาควรแต่งตั้งคำสั่งให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้าร่วมประชุมเพื่อระดมสมองร่วมกัน

4. การสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษาและผลการดำเนินงานของสถานศึกษา การประกันคุณภาพภายในนั้นจะต้องสร้างความเข้าใจให้ตรงกันกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน โดยสถานศึกษาจะต้องเชิญบุคลากรเข้าร่วมประชุม เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในช่วงที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน และทิศทางในการพัฒนาของสถานศึกษา ในอนาคต โดยยึดแผนพัฒนาสถานศึกษาเป็นหลัก และควรวิเคราะห์นโยบาย โครงการของตนเองว่าสอดคล้องกับมาตรฐานของสถานศึกษาหรือไม่เพียงใด ซึ่งสามารถสรุปขั้นตอนการประชุม ซึ่งแจ้งสร้างความเข้าใจให้ตรงกันของบุคลากร และแต่งตั้งคำสั่งให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าประชุมทุกคนจากนั้นจัดพิมพ์วาระการประชุม นโยบายคุณภาพ เอกสารประกอบการประชุมแล้วดำเนินการประชุมทำความเข้าใจนโยบายการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มาตรฐานของสถานศึกษา และสรุปข้อตกลงแนวปฏิบัติ จัดทำรายงานการประชุม

5. มาตรฐานของสถานศึกษาและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน สถานศึกษา จำเป็นจะต้องมีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรทุกคนรับผิดชอบ ในการประเมินสถานศึกษาตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงาน โดยให้บุคลากรศึกษา มาตรฐานที่รับผิดชอบทุกตัวบ่งชี้ในแต่ละมาตรฐาน รวมทั้งสำรวจสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่รับผิดชอบ

6. การกำหนดกรอบการประเมินเป็นการกำหนดแนวทางในการประเมินผลภายใน ว่ามีกระบวนการดำเนินงานอย่างไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบและควรดำเนินการเมื่อใด

7. การกำหนดเกณฑ์การประเมิน เป็นการกำหนดเกณฑ์การตัดสินการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาส ให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการพิจารณา กำหนดเกณฑ์การตัดสินที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

8. การกำหนดวิธีการที่ใช้ในการประเมิน เป็นการออกแบบวิธีการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลและแหล่งผู้ให้ข้อมูล

9. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

10. การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา เป็นการนำผลการประเมินมาใช้วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา ซึ่งจะได้ข้อมูลที่ช่วยในการหาแนวทางการแก้ปัญหา

11. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา เป็นการหาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาโดยสถานศึกษาควรหาทางช่วยตนเองก่อน ในการนี้การแก้ปัญหาอยู่นอกเหนือความสามารถของสถานศึกษาก็อาจหาแนวทางอื่น เช่น การขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

12. การทำรายงานการประเมินตนเอง เป็นการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR) ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาและพร้อมรับการตรวจสอบการประเมินภายนอกเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น

13. การใช้ประโยชน์จากการประเมินตนเอง เป็นการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง หรือใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจวางแผนพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งในการตรวจสอบการดำเนินการขององค์กร เพื่อตัดสินใจงานเป็นไปตามเกณฑ์หรือเป็นไปตามเป้าหมายและความคาดหวังของหน่วยงานหรือไม่ โดยใช้การประเมินตรวจสอบ ดังนั้นการประเมินที่ดีจะนำไปสู่การประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพก่อนที่จะให้องค์กรภายนอกเข้ามาตรวจสอบและรองรับมาตรฐานต่อไป

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์ ดังนี้

ชูลี ผลว่า (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ด้านการประเมินผล ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการวางแผน

สุทัศน์ นันทวิสิทธิ์ (2542: 157-167) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบเมื่อแยกตามตัวแปรด้านประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติด้านขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านเขตพื้นที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ปัญหาการปฏิบัติตาม

กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับน้อย

เมธี อังกุ (2544: 61-63) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่าผู้บริหารควรให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาให้แก่ครูและชี้ให้เห็นเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย หลักการ กิจกรรมและโครงสร้างของหลักสูตร ด้านการเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล พบว่าผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูรู้จักประเมินผลงานตนเอง ชี้แจงให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม เนื้อหาความรู้เพิ่มเติมและให้เกียรติเท่าเทียมกัน ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อปฏิบัติในการบริหารงานควรมีหลักในการบำรุงขวัญและกำลังใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้มีกิริยาที่ดี น่านับถือ ควรใช้คำพูดที่เหมาะสม และมีความหวังในผู้ร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นคนที่ยึดมั่นในคุณธรรมและ จริยธรรม ควรมีจิตใจกว้างขวางโอบอ้อมอารีต่อผู้ร่วมงาน

บุญ คำใจหนัก (2545: 67-71) ได้ศึกษาการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นว่าการดำเนินกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าได้ดำเนินการเรียงลำดับมากน้อยดังนี้ การปฏิบัติการนิเทศภายใน การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน และการสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศภายใน ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าได้ดำเนินการเรียงลำดับมากน้อยดังนี้ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายใน การปฏิบัติการนิเทศภายใน การวางแผนและการกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน การสร้างสื่อเครื่องมือและการพัฒนาวิธีการนิเทศภายใน และในการปฏิบัติการนิเทศภายในทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนได้ให้ความสำคัญกับสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีการจัดกิจกรรมการนิเทศ โดยการส่งเสริมให้ครูมีการนิเทศกันเอง สำหรับปัญหาผู้บริหารและครูมีความเห็นตรงกันว่าขาดงบประมาณและงานธุรการมาก ไม่มีเวลานิเทศ ทำให้การปฏิบัติงานนิเทศภายในไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาในปฏิทินปฏิบัติงานส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่บรรลุตามเป้าหมาย

ประยูร ชินสุวรรณ (2546: 126-128) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี



พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนโดยภาพรวม 6 งาน เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานวัดผลและประเมินผล งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานนิเทศภายใน งานห้องสมุด และงานสื่อการเรียนการสอนส่วนปัญหาที่พบมากที่สุด และแนวทางการแก้ไขปัญหาค่ะแต่ละด้านมีดังนี้ ปัญหาทางด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารและครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจหลักสูตรท้องถิ่นและการนำหลักสูตรไปใช้ ควรแก้ไขปัญหโดยจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และให้ศึกษาเอกสาร ปัญหาทางด้านการเรียนการสอน ครูใช้วิธีสอนแบบเดิมมากกว่าใช้เด็กเป็นศูนย์กลาง ควรแก้ไขปัญห โดยจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิธีสอนที่ใช้เด็กเป็นศูนย์กลาง ปัญหาทางด้านสื่อการเรียนการสอน ขาดงบประมาณในการผลิตสื่อ จัดซื้อจัดหาสื่อ ควรแก้ไขปัญหโดยจัดหาและจัดตั้งงบประมาณให้ ปัญหาทางด้านนิเทศภายใน ผู้บริหารและครูผู้สอนมีเวลาน้อย ทำงานหลายด้าน ครูไม่เพียงพอควรแก้ไขปัญห โดยจัดปฏิทินตารางเวลาทำงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน ปัญหาทางด้านวัดผลและประเมินผล ไม่มีข้อสอบที่ได้มาตรฐาน ขาดการวิเคราะห์หาคุณภาพข้อสอบ ควรแก้ไขปัญหโดยใช้ข้อสอบกลางร่วมกันวิเคราะห์ข้อสอบที่สร้างขึ้นเอง ปัญหาทางด้านห้องสมุด หนังสือในห้องสมุดมีไม่เพียงพอกับความต้องการมีน้อย ไม่หลากหลาย ควรแก้ปัญหโดยการจัดซื้อจัดหาให้หลากหลายและเพียงพอกับความต้องการ

เขาว์ ชัยกริส (2547: 120-131) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า สภาพการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีการดำเนินการนิเทศงานวิชาการในภาพรวม มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านหลักสูตร ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อ ด้านการเรียนการสอน ด้านห้องสมุด ด้านการประชุมอบรมทางวิชาการ ด้านการนิเทศภายใน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านการวัดผลประเมินผล

สมชาย ไชยจินดา (2547: 46-47) ได้ศึกษาการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในการดำเนินงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้ส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นมาก ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการสอนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและได้ติดตามให้ครูดำเนินการตามแผนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดครูเข้าสอนแทนครูที่ไม่ได้มาปฏิบัติการสอน มีการใช้ทรัพยากรในห้องเรียนมาจัดทำสื่อการเรียนการสอน แต่บางส่วนเห็นว่า การจัดครูเข้าสอนไม่ตรงกับความรู้ความสามารถในด้านการนิเทศภายใน พบว่า ได้จัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับงานวิชาการ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ผู้บริหารมีการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง และมีการนำผลการประเมินการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนปัญหา พบว่า ผู้นิเทศมีงานที่

รับผิดชอบมาก ไม่มีเวลาดำเนินการนิเทศ นิเทศไม่ต่อเนื่อง บางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายใน ผู้รับการนิเทศไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ขาดสื่อและเครื่องมือ ในการปฏิบัติการนิเทศและการประเมินผลการนิเทศ ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดให้มีผู้รับการนิเทศ เป็นหน้าที่หลัก และลดงานอื่นของผู้นิเทศลง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศควรมีการวางแผนการ นิเทศร่วมกัน และควรจัดอบรมสัมมนาในเรื่องการนิเทศภายในให้แก่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ให้เข้าใจและเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในต่อการพัฒนางานการเรียนการสอน ในด้าน การวัดผลประเมินผล พบว่า มีการวางแผนการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนและสอดคล้อง กับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของหลักสูตร มีการใช้เครื่องมือในการวัดผลการเรียนตลอดปีการศึกษา มีการนำผลการวัดผลประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและเสนอผลการประเมิน ในที่ประชุมวิชาการ รวมทั้งรายงานผลการประเมินให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ สำหรับปัญหา ในการวัดผลประเมินผล พบว่า ครูขาดทักษะในการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง การวัดผล ประเมินผลไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนทำให้เกิดความไขว้เขวในการปฏิบัติ ขาดเครื่องมือและประเมินผล ที่เป็นมาตรฐาน วัดผลไม่ได้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย

นิพนธ์ กษชาติ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวปฏิบัติในการพัฒนาการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนชุมชนบ้านวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน พบว่า ในด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร มีการวางแผนหลักสูตร มีการประชุมบุคลากรในสถานศึกษา ประชุมผู้ปกครอง และคณะกรรมการ สถานศึกษา ตลอดจนนักเรียน เพื่อสำรวจความต้องการในการจัดการเรียนการสอน ในด้านงาน นิเทศภายใน โรงเรียนมีการประชุมวางแผน ชี้แจงหน้าที่ บทบาทผู้ให้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ให้เข้าใจตรงกัน ความพึงพอใจและเหตุผล ทำให้ผู้รับผิดชอบในการนิเทศทราบปฏิบัติที่ชัดเจน ได้เตรียมพร้อมล่วงหน้า ให้ความร่วมมือในการนิเทศ และมีการประเมินผลงานนิเทศภายในหลัง สิ้นสุดการนิเทศ ในด้านงานวัดผลประเมินผล โรงเรียนได้มีการวางแผนงานประเมินผลตามกลุ่ม สาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม โดยกำหนดการวัดผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ ความพึงพอใจ และ เหตุผลพบว่า ผู้สอนมีความพึงพอใจเพราะมีแนวทางการปฏิบัติที่ตรงกันชัดเจน และมีความสะดวก ในการวัดและประเมินผล ความต้องการ พบว่า มีความต้องการรูปแบบหลักฐานการประเมินผล เป็นของโรงเรียน การปฏิบัติตามแผนงานการวัดผลประเมินผล พบว่า ผู้สอนได้ทำการวัดและ ประเมินผลตามแผนที่วางไว้ และสามารถตรวจสอบได้ มีเอกสารหลักฐานชัดเจน ความพึงพอใจ และเหตุผล พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจ เพราะเครื่องมือที่สร้างขึ้นมา มีคุณภาพ สามารถวัดได้ ครอบคลุมทุกด้าน การตรวจสอบ/ประเมินผลงานวัดผลประเมินผล พบว่า คณะกรรมการวัดและ ประเมินผล ได้มีการประเมินงานวัดผลประเมินผล หลังจากสิ้นสุดการประเมินผล สรุปผลการ ประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ธิตีรัตน์ แก้วอุดม (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียน ในอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ข้าราชการครู ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียน

แตกต่างกัน ในส่วนของการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศ พบว่าผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตัวแทนผู้ปกครองนักเรียนทุกชั้น และตัวแทนชุมชน ได้ร่วมกันประชุมวางแผน เพื่อรวบรวมข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายใน เพื่อพิจารณาสภาพปัญหา และความต้องการการนิเทศได้อย่างชัดเจน ส่วนการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนได้ร่วมกันวางแผน โดยการประชุมจัดทำแผนตามองค์ประกอบของแผนปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งได้นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมาร่วมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ เขียนเป็นโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย หลักการเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีดำเนินงานตามแผนดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน งบประมาณ การประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศติดตามประเมินผลทุกกิจกรรมที่กำหนด กิจกรรมการนิเทศที่สำคัญคือ กิจกรรมการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน

สวัสดี เตชกัลยา และคณะ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ตามขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ และ สถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งโดยรวมและรายด้านนั้นไม่แตกต่างกัน

รังสรรค์ คุ่มตระกูล (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ในด้านการพัฒนาหลักสูตร ความต้องการการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูต้องการนำหลักสูตรไปใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชนและสถานการณ์ในปัจจุบัน ต้องการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

พัชรี ศานติอวารณ์ (2552: 94-97) ได้ศึกษาสภาพการนิเทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา แม่นาวาง อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารร่วมกับครูปรับปรุงกิจกรรมในหลักสูตรได้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนสนับสนุนให้ครูได้ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาปรับปรุงการสอนของตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนการส่งครูเข้ารับอบรมสัมมนาตามความต้องการของครู เปิดโอกาสให้คณะครูในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดบุคลากรในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีกริยามารยาทที่ดีน่าเชื่อถือ ให้โอกาสแก่ครูที่ทำผิดพลาดได้แก้ตัวใหม่ และเอาใจใส่ในการจัดหาสวัสดิการต่างๆ ให้ครูในโรงเรียน ส่วนแนวทางและข้อเสนอแนะ พบว่า

ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร ควรส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้เป็นสื่อในกิจกรรมการเรียนการสอน ควรส่งเสริมให้ประเมินผลตามสภาพจริง ควรจัดสรรงบประมาณในการอบรม ควรให้ครูรับผิดชอบงานตามความถนัด ความสามารถ ควรเป็นผู้ที่ประสานงานให้ฝ่ายต่างๆ ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนด ควรจัดให้มีการมอบเกียรติบัตร รางวัลแก่ครูผู้มีผลงานดีเด่นในแต่ละด้าน เช่น การสอนการประพุดิติน การปฏิบัติงาน เป็นต้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันตามตัวแปรต่างๆ เช่น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ผู้บริหารปฏิบัติงานอยู่ ต่างก็มีผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนที่แตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามตัวแปรดังกล่าวได้ถูกกำหนดขึ้นในช่วงระยะเวลาและสถานที่ที่ผู้วิจัยแต่ละท่านได้กำหนดขึ้นซึ่งมีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาจึงมีทั้งสอดคล้องและไม่สอดคล้องกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษานิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงแนวความคิดของข้าราชการครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนานิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายในบทนี้จะเสนอวิธีการวิจัย โดยมีเนื้อหารายละเอียดประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการวิจัย การสร้างเครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 1,170 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3. ออนไลน์: 2553)

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 298 คน มีวิธีการดังนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะ (ผ่องศรี วาณิชยศุภวงค์. 2546: 104; อ้างอิงจาก Yamane. 727 – 728)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน กำหนดเป็น .05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{1,170}{1 + 1,170 (.05)^2}$$

$$n = 298.08$$

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 298 คน

2.2 หากกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบสัดส่วนประชากรตามอำเภอและขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แสดงดังตาราง 1

2.3 ทำการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีจับฉลากโดยการสุ่มแบบไม่คืนกลับ ได้กลุ่มตัวอย่าง 298 คน จากข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในแต่ละอำเภอ แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ และขนาดสถานศึกษา

อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)				จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)			
	ขนาดสถานศึกษา				ขนาดสถานศึกษา			
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม
ระแงะ	86	238	266	590	22	61	67	150
จะแนะ	41	69	164	274	10	18	42	70
เจาะไอร้อง	39	84	183	306	10	21	47	78
รวม	166	391	613	1,170	42	100	156	298

### เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้น อาศัยแนวคิดจากงานวิจัยของ ฉวีวรรณ พันวัน (2552: 100) และได้ศึกษาเพิ่มเติมจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงสร้างแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่ง ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย ตำแหน่งของข้าราชการครู ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม ทิศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ใน 5 ด้าน

จำนวน 65 ข้อ คือ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร จำนวน 12 ข้อ ด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 15 ข้อ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 11 ข้อ ด้านนิเทศการเรียนการสอนจำนวน 12 ข้อ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 15 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใดโดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา การนิเทศภายใน และการนิเทศงานวิชาภายใน การจากตำรา เอกสาร วารสาร สิ่งตีพิมพ์ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ภายใต้ขอบข่ายของการวิจัยคือ การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหาสาระ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุม และให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา ตามวิธีการของ โรวินELLI และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1978: 34 – 37; อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546: 140) โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

- +1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

ผลการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ .66 ถึง 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอบริการที่ปรึกษาที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้ายไปทดลองใช้กับข้าราชการครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของครอนบัท (Cronbach.1990 :204; อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 125 - 126) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาตรวจสอบปรับปรุงอีกครั้งหนึ่งแล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 298 ชุด ถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยตรง พร้อมขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย ภายใน 15 วัน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 298 คน มีข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ส่งแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.97 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยการแยกข้อมูลตาม ตำแหน่งของข้าราชการครู ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา โดยวิธีการหาค่าร้อยละ



2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยวิธีหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน เพื่อต้องการทราบระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อหาค่าได้แล้ว นำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน โดยวิธีการแปลผลตามเกณฑ์สัมบูรณ์ของ วัน เดชพิชัย (2532: 11) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วงๆ แต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51- 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายใน  
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51- 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายใน  
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51- 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายใน  
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายใน  
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.51 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายใน  
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปร ตำแหน่งของข้าราชการครู ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F – test) เมื่อพบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกัน จะนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffé Method)

4. วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ตามลำดับความถี่

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรของโรวินีลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli & Hambleton. 1978; อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540:117) ดังนี้

$$IC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา  
 $\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด  
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach.1990: 204; อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 125 - 126) ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum S^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น  
 $n$  แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม  
 $S$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ  
 $S^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

## 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าความถี่

2.2 ค่าร้อยละ

2.3 ค่าเฉลี่ย

2.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.5 การทดสอบค่าเอฟ (F- test)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 กล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ได้แก่ ตำแหน่งของข้าราชการครู ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการครู ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการหาค่าเอฟ (F – test)

ตอนที่ 3 ศึกษาข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยการจัดลำดับความถี่

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 298 คน มีข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ส่งแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.97 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูจำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการครู ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ปรากฏรายละเอียดในตาราง 2 – 4

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการครู

ตำแหน่งของข้าราชการครู	จำนวน	ร้อยละ
ครูผู้ช่วย	131	45.80
ครู คศ. 1	86	30.10
ครู คศ. 2	61	31.30
ครู คศ. 3	8	2.80
รวม	286	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาคือ ตำแหน่งครู คศ.2 ตำแหน่งครู คศ. 1 และตำแหน่งครู คศ. 3 คิดเป็นร้อยละ 31.30 ร้อยละ 30.10 และร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	139	48.56
10 – 20 ปี	102	35.66
มากกว่า 20 ปี	45	15.78
รวม	286	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.56 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.66 และร้อยละ 15.78 ตามลำดับ

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
เล็ก	25	8.76
กลาง	115	40.20
ใหญ่	146	51.04
รวม	286	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.04 รองลงมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 40.20 และร้อยละ 8.76 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ในภาพรวม รายด้านและรายข้อ จำแนกตามขอบข่ายการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในของงานวิชาการ 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ปรากฏดังตาราง 5 – 10

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	3.56	0.62	มาก
ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.45	0.74	ปานกลาง
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	3.42	0.72	ปานกลาง
ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	3.20	0.80	ปานกลาง
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	3.37	0.71	ปานกลาง
รวม	3.40	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.5$ , S.D. = 0.62) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 0.72) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.71) และด้านการนิเทศการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.20$ , S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

ข้อที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	มีการวางแผนในการจัดทำหลักสูตร	3.77	0.90	มาก
2	แต่งตั้งบุคลากรในการจัดทำหลักสูตร	3.72	0.80	มาก
3	จัดให้มีการชี้แจงแนะนำให้ครูเข้าใจเรื่องหลักสูตรที่กำลังใช้อยู่	3.80	0.82	มาก
4	ร่วมมือกับครูปรับปรุงกิจกรรมในหลักสูตรให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น	3.62	0.82	มาก
5	จัดให้มีการอบรม ประชุมสัมมนาการใช้หลักสูตร และการทบทวนหลักสูตรให้แก่ครู	3.63	0.86	มาก
6	จัดให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา	3.67	0.87	มาก
7	แนะนำให้ครูได้เข้าใจจุดมุ่งหมายหลักการและโครงสร้างของหลักสูตร	3.52	0.91	มาก
8	ให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาในเรื่องหลักสูตรและการวางแผนการสอนให้แก่ครู	3.50	0.88	ปานกลาง
9	จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรภายในโรงเรียน	3.26	0.99	ปานกลาง
10	มีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน	3.22	0.89	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	3.52	0.91	มาก
12	ติดตามให้ครูได้ดำเนินการตามแผนการสอน	3.50	0.88	ปานกลาง
	รวม	3.56	0.62	มาก

จากตาราง 6 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.56$ , S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก โดยข้อ 3 จัดให้มีการชี้แจงแนะนำให้ครูเข้าใจเรื่องหลักสูตรที่กำลังใช้อยู่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.82) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3

ข้อที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ชี้แจงให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และระเบียบของการวัดผลและประเมินผลอย่างชัดเจน	3.48	0.99	ปานกลาง
2	กำหนดให้มีการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ	3.63	0.94	มาก
3	มีการสำรวจความต้องการด้านการจัดการเรียนการสอนจากคณะครูโดยวิธีการต่างๆ	3.62	0.93	มาก
4	จัดบุคลากรเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน	3.56	1.01	มาก
5	จัดครูเข้าสอนให้ตรงตามความรู้ความสามารถ	3.28	1.13	ปานกลาง
6	จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	3.35	1.06	ปานกลาง
7	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.34	1.00	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงสภาพชุมชนและท้องถิ่น	3.20	1.01	ปานกลาง
9	ใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	3.26	0.97	ปานกลาง
10	จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	3.34	1.00	ปานกลาง
11	จัดห้องเรียนเพียงพอต่อการเรียนการสอน	3.31	0.91	ปานกลาง
12	จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมความใฝ่รู้ใฝ่เรียน	3.31	0.98	ปานกลาง
13	จัดแหล่งวิทยบริการในการจัดการเรียนการสอน	3.62	0.89	มาก
14	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอน	3.72	0.83	มาก
15	ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัย ในชั้นเรียนมาปรับปรุงการเรียนการสอน	3.74	0.81	มาก
รวม		3.45	0.74	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ด้านการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อ 15 ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาปรับปรุงการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.81)



ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3

ข้อที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ชี้แจงให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และระเบียบของการวัดผลและประเมินผลอย่างชัดเจน	3.41	0.92	ปานกลาง
2	กำหนดให้มีการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ	3.42	0.95	ปานกลาง
3	ชี้แจง แนะนำ ควบคุมดูแลให้ครูดำเนินการวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมเนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนด	3.28	0.95	ปานกลาง
4	จัดให้มีการสร้างเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล การเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพียงพอ	3.24	0.92	ปานกลาง
5	ใช้สื่อเทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล	3.26	0.97	ปานกลาง
6	จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลการเรียน การสร้างข้อสอบ วิเคราะห์ข้อสอบและปัญหาที่เกิดจากการวัดผลประเมินผล	3.34	1.00	ปานกลาง
7	นำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	3.31	0.91	ปานกลาง
8	รายงานผลการประเมินให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.31	0.98	ปานกลาง
9	ตรวจสอบและประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครู ก่อนนำไปใช้	3.62	0.89	มาก
10	สนับสนุนให้ครูได้ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาปรับปรุงการสอนของตนเอง	3.72	0.83	มาก
11	สังเกตการสอนของคุณครูและนำเสนอผลการสังเกต การสอนพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่ครูอย่าง กัลยาณมิตร	3.74	0.81	มาก
	รวม	3.42	0.72	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อ 11 สังเกตการสอนของคุณครูและนำเสนอผลการสังเกตการสอนพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่ครูอย่างกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.81)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

ข้อที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	จัดให้มีการศึกษาสำรวจและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ก่อนการวางแผนงานนิเทศการศึกษา	3.36	0.94	ปานกลาง
2	จัดให้มีโครงการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียน	3.33	0.94	ปานกลาง
3	กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน	3.18	1.00	ปานกลาง
4	กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และตัวบุคคล ในด้านการนิเทศไว้อย่างเหมาะสม	3.30	0.98	ปานกลาง
5	มีการชี้แจงเกี่ยวกับโครงการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ครูได้ทราบอย่างทั่วถึงก่อนการปฏิบัติ	3.08	0.91	ปานกลาง
6	ส่งเสริมการนิเทศการสอนระหว่างคณะครูเพื่อหาทางช่วยเหลือครูที่มีปัญหาด้วยวิธีการที่เหมาะสม	3.40	0.97	ปานกลาง
7	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	3.12	1.09	ปานกลาง
8	มีการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง	3.10	1.02	ปานกลาง
9	มีการสังเกตการสอนของครูที่ชั้นเรียน	2.75	1.13	ปานกลาง
10	ให้โอกาสครูได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียน	3.24	0.96	ปานกลาง
11	มีการประเมินผลการนิเทศอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	3.12	0.94	ปานกลาง
12	นำผลการประเมินการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	3.41	0.92	ปานกลาง
	รวม	3.20	0.80	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ , S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 12 นำผลการประเมินการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = 0.92)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

ข้อที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจแผนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.42	0.95	ปานกลาง
2	แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.28	0.98	ปานกลาง
3	ให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.24	0.92	ปานกลาง
	จัดหาผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา	3.26	0.97	ปานกลาง
5	ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน	3.34	1.00	ปานกลาง
6	จัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.31	0.91	ปานกลาง
7	มีการนิเทศ ติดตามระหว่างดำเนินการ	3.31	0.98	ปานกลาง
8	มีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามยุทธศาสตร์และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผน	3.62	0.89	มาก
9	จัดระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.72	0.83	มาก
10	มีการวางแผนในการจัดทำหลักสูตรส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพภายใน	3.74	0.81	มาก
11	มีการสร้างเครื่องมือประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.36	0.94	ปานกลาง

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
12	จัดสรรงบประมาณดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสม	3.33	0.94	ปานกลาง
13	จัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพประจำปีต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.18	1.00	ปานกลาง
14	จัดสรรงบประมาณจัดหาสื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาคุณภาพและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา	3.30	0.98	ปานกลาง
15	มีการรักษาระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด	3.08	0.91	ปานกลาง
	รวม	3.37	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดย ข้อ 10 ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพภายในมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.81)

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการครู ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการครู

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้ช่วย		ครู คศ.1		ครู คศ.2		ครู คศ.3		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	3.49	0.63	3.66	0.63	3.56	0.86	3.64	0.63	1.35	.24
ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.37	0.76	3.52	0.76	3.50	0.65	3.49	0.73	.84	.47
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	3.36	0.75	3.51	0.72	3.44	0.63	3.44	0.74	.76	.51
ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	3.14	0.83	3.27	0.85	3.22	0.65	3.29	0.78	.47	.69
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	3.31	0.74	3.45	0.74	3.37	0.59	3.42	0.61	.70	.55
รวม	3.33	0.65	3.48	0.67	3.42	0.54	3.45	0.63	.95	.42

จากตาราง 11 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการครู ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี		10 – 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F	Sig.	คู่ที่ต่างกัน
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	3.38	0.65	3.53	0.62	3.75	0.54	4.62	.01	( 1,3 )
ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.24	0.94	3.43	0.70	3.63	0.69	3.50	.03	( 1,3 )
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	3.29	0.91	3.40	0.69	3.58	0.66	2.23	.10	-
ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	2.99	1.01	3.18	0.78	3.40	0.67	3.35	.03	( 1,3 )
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	3.21	0.92	3.34	0.68	3.54	0.60	2.91	.05	-
รวม	3.22	0.84	3.38	0.63	3.58	0.55	3.59	.02	(1.3 )

จากตาราง 12 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.55 ) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ( $\bar{X} = 3.22$ , S.D. = 0.84)และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และ ด้านการนิเทศการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์  
ในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé Method)

การนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ใน การทำงาน (I) EXP	ประสบการณ์ใน การทำงาน (J) EXP	Mean Difference (I-J)
ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	น้อยกว่า10ปี	10-20 ปี	-.1532
		มากกว่า 20	-.3640(*)
	10-20 ปี	น้อยกว่า10ปี	.1532
		มากกว่า 20	-.2108
	มากกว่า 20	น้อยกว่า10ปี	.3640(*)
		10-20 ปี	.2108
ด้านการจัดการเรียนการสอน	น้อยกว่า10ปี	10-20 ปี	-.1893
		มากกว่า 20	-.3925(*)
	10-20 ปี	น้อยกว่า10ปี	.1893
		มากกว่า 20	-.2031
	มากกว่า 20	น้อยกว่า10ปี	.3925(*)
		10-20 ปี	.2031
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	น้อยกว่า10ปี	10-20 ปี	-.1106
		มากกว่า 20	-.2897
	10-20 ปี	น้อยกว่า10ปี	.1106
		มากกว่า 20	-.1791
	มากกว่า 20	น้อยกว่า10ปี	.2897

ตาราง 13 (ต่อ)

การนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ใน การทำงาน (I) EXP	ประสบการณ์ใน การทำงาน (J) EXP	Mean Difference (I-J)
ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	น้อยกว่า10ปี	10-20 ปี	-.1895
		มากกว่า 20	-.4100(*)
	10-20 ปี	น้อยกว่า10ปี	.1895
		มากกว่า 20	-.2206
	มากกว่า 20	น้อยกว่า10ปี	.4100(*)
		10-20 ปี	.2206
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	น้อยกว่า10ปี	10-20 ปี	-.1361
		มากกว่า 20	-.3302
	10-20 ปี	น้อยกว่า10ปี	.1361
		มากกว่า 20	-.1941
	มากกว่า 20	น้อยกว่า10ปี	.3302
		10-20 ปี	.1941
รวม	น้อยกว่า10ปี	10-20 ปี	-.1558
		มากกว่า 20	-.3573(*)
	10-20 ปี	น้อยกว่า10ปี	.1558
		มากกว่า 20	-.2015
	มากกว่า 20	น้อยกว่า10ปี	.3573(*)
		10-20 ปี	.2015

จากตาราง 13 การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ส่วนด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน



2.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		F	Sig.	คู่ที่ต่างกัน
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	3.43	0.56	3.47	0.71	3.67	0.54	3.15	.020	( 1,3 )
ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.20	0.87	3.41	0.76	3.55	0.67	3.83	.023	( 2,3 )
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	3.19	0.83	3.40	0.72	3.51	0.66	3.05	.049	( 1,3 )
ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	2.95	0.85	3.14	0.80	3.33	0.76	4.06	.018	( 1,3 )
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	3.14	0.80	3.34	0.70	3.45	0.67	3.13	.045	( 1,3 )
รวม	3.18	0.73	3.35	0.67	3.50	0.59	4.22	.016	( 1,3 )

จากตาราง 14 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.59) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ( $\bar{X} = 3.18$ , S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาด  
สถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé Method)

การนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน (I) SIZE	ขนาดโรงเรียน (J) SIZE	Mean Difference (I-J)
ด้านหลักสูตรและการบริหาร หลักสูตร	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.0392
		ขนาดใหญ่	-.2326
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.0392
		ขนาดใหญ่	-.1934
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.2326
		ขนาดกลาง	.1934
ด้านการจัดการเรียนการสอน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.2188
		ขนาดใหญ่	-.3583(*)
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.2188
		ขนาดใหญ่	-.1395
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.3583(*)
		ขนาดกลาง	.1395
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.2081
		ขนาดใหญ่	-.3143
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.2081
		ขนาดใหญ่	-.1062
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.3143
		ขนาดกลาง	.1062

ตาราง 15 (ต่อ)

การนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน (I) SIZE	ขนาดโรงเรียน (J) SIZE	Mean Difference (I-J)
ด้านการนิเทศการเรียนการสอน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.1919
		ขนาดใหญ่	-.3794(*)
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.1919
		ขนาดใหญ่	-.1876
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.3794(*)
		ขนาดกลาง	.1876
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.1953
		ขนาดใหญ่	-.3110
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.1953
		ขนาดใหญ่	-.1157
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.3110
		ขนาดกลาง	.1157
รวม	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.1706
		ขนาดใหญ่	-.3191(*)
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.1706
		ขนาดใหญ่	-.1485
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.3191(*)
		ขนาดกลาง	.1485

จากตาราง 15 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบว่า ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.54) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 0.71) และขนาดเล็ก ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.56) และด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทักษะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

**ตอนที่ 3 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำแนกเป็นรายด้าน 5 ด้าน ปรากฏดังตาราง 16**

ตาราง 16 ข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3

ด้าน	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	1. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเป็นแนวปฏิบัติให้กับครูผู้สอน	29
	2. สถานศึกษาควรปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน	24
	3. ให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร	22
	4. ครูควรจัดทำแผนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	18
	5. ผู้บริหารควรติดตามให้ครูได้ดำเนินการตามแผนการสอน	12
	6. สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	7
ด้านการจัดการเรียนการสอน	1. จัดครูเข้าสอนให้ตรงตามความรู้ความสามารถ	34
	2. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	32
	3. ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	29
	4. จัดศึกษาดูงานยังองค์กรหรือแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่มีเทคนิควิธีการสอนที่ดี	15
	5. ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีและสร้างสื่อขึ้นใช้เองเพื่อเป็นการสร้างนวัตกรรมทางการสอน	13
	6. จัดสรรงบประมาณในการซื้อสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน	12
	7. ควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาปรับปรุงการเรียนการสอน	9

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้าน	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา	1. ควรมีการจัดอบรมและสร้างความเข้าใจให้กับครู เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล ทางการศึกษา	31
	2. ครูผู้สอนควรนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผล ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	26
	3. ผู้บริหารหรืองานวิชาการควรมีการชี้แจง แนะนำ ควบคุมดูแลและตรวจสอบครูผู้สอนให้ดำเนิน การวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมเนื้อหาตามที่ หลักสูตรกำหนด	25
	4. ควรจัดให้มีการนิเทศการสร้างเครื่องมือที่ใช้ใน การวัดและประเมินผลของครูผู้สอน	18
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้มีการวัดผลและ ประเมินผลการเรียนการสอนเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	13
	6. ผู้บริหารควรไปสังเกตการสอนของครูผู้สอน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่ครูอย่างกัลยาณมิตร	11
ด้านการนิเทศการเรียน การสอน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีโครงการนิเทศการเรียน การสอนในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	23
	2. สถานศึกษาจะต้องกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และตัวบุคคลในด้านการนิเทศไว้อย่างเหมาะสม	18
	3. ผู้บริหารควรมีการสังเกตการสอนของครูที่ชั้นเรียน	17
	4. ควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ	15
	5. ครูผู้สอนควรนำผลการประเมินการนิเทศไปใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอน	15
	6. นำผลการประเมินการนิเทศไปใช้ในการพัฒนา การเรียนการสอน	7
	7. มีการชี้แจงเกี่ยวกับโครงการนิเทศการเรียนการสอน ในโรงเรียนให้ครูได้ทราบอย่างทั่วถึงก่อนการปฏิบัติ	5

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้าน	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	1. ให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	20
	2. มีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามยุทธศาสตร์และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนอย่างจริงจัง	16
	3. สถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณ ในการจัดหาสื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาคุณภาพปรับปรุงคุณภาพการศึกษา	13
	4. ควรมีการชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจแผนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	5
	5. สถานศึกษาควรดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามยุทธศาสตร์และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนอย่างจริงจัง	4

จากตาราง 16 พบว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ให้ข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ความถี่สูงสุด คือ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเป็นแนวปฏิบัติให้กับครูผู้สอน รองลงมา คือ สถานศึกษาควรปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ตามลำดับ

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน ความถี่สูงสุด คือ จัดครูเข้าสอนให้ตรงตามความรู้ความสามารถ รองลงมาคือจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนควรให้ครูได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่จบมาหรือสาขาวิชาที่มีความถนัด และครูควรใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ตามลำดับ

3. ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาความถี่สูงสุด คือ ควรมีการจัดอบรมและสร้างความเข้าใจให้กับครูเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษารองลงมา คือ ครูผู้สอนควรนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และผู้บริหารหรืองานวิชาการควรมีการชี้แจง แนะนำ ควบคุมดูแลและตรวจสอบครูผู้สอนให้ดำเนินการวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมเนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนด ตามลำดับ

4. ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีโครงการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ สถานศึกษาจะต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และตัวบุคคลในด้านการนิเทศไว้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารควรมีการสังเกตการสอนของครูที่ชั้นเรียน ตามลำดับ

5. การประกันคุณภาพการศึกษา ความถี่สูงสุด คือ ให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ มีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามยุทธศาสตร์และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนอย่างจริงจัง และสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณในการจัดหาสื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาคุณภาพปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

## บทที่ 5

### การสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ตามรายละเอียด ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งของ ข้าราชการครู ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะ ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

#### สมมติฐาน

1. ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนะต่อการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา นราธิวาส เขต 3 แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อการนิเทศ ภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 แตกต่างกัน

#### วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 1,170 คน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู จำนวน 298 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดย



ใช้สูตรยามาเน่ หาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบสัดส่วนของประชากรตามอำเภอและขนาดสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย ใช้วิธีจับฉลากโดยการสุ่มแบบไม่คืนกลับ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านนิเทศการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 65 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .93

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

1.2 ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก โดยข้อจัดให้มีการชี้แจงแนะนำให้ครูเข้าใจเรื่องหลักสูตรที่กำลังใช้อยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ด้านการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อ ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาปรับปรุงการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

1.4 ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหาร สถานศึกษา มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อ สังเกตการสอนของคุณครูและนำเสนอผลการสังเกตการสอนพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่ครูอย่าง กัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

1.5 ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ด้านนิเทศการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ นำผลการประเมินการนิเทศ ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

1.6 ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหาร สถานศึกษา มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อส่งเสริม ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพภายในมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการครู ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า

2.1 การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ของข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูมีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาใน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

2.2 การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตาม ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตาม ประสพการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ข้าราชการครูที่มีประสพการณ์มากกว่า 20 ปี มีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสพการณ์ต่ำกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตร และการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านนิเทศการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสพการณ์มากกว่า 20 ปี มีทัศนะต่อการนิเทศภายในของ

ผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ส่วนด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่าง

2.3 การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ข้าราชการครูมีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบว่า ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก และด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทัศนะการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกเป็นรายด้าน 5 ด้าน ดังนี้ คือ

3.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร มีข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด คือจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเป็นแนวปฏิบัติให้กับครูผู้สอน รองลงมา คือ สถานศึกษาควรปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรตามลำดับ

3.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน มีข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุดคือ จัดครูเข้าสอนให้ตรงตามความรู้ความสามารถ รองลงมาคือจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนและส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนควรให้ครูได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่จบมาหรือสาขาวิชาที่มีความถนัด และครูควรใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ตามลำดับ

3.3 ด้านการวัดและประเมินผลศึกษามีข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุดคือ ควรมีการจัดอบรมและสร้างความเข้าใจให้กับครูเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษารองลงมา คือ ครูผู้สอนควรนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และผู้บริหารหรืองานวิชาการควรมีการชี้แจง

แนะนำ ควบคุมดูแลและตรวจสอบครูผู้สอนให้ดำเนินการวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมเนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนดตามลำดับ

3.4 ด้านการนิเทศการเรียนการสอน มีข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีโครงการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ สถานศึกษาจะต้องกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และตัวบุคคลในด้านการนิเทศไว้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารควรมีการสังเกตการสอนของครูที่ชั้นเรียน ตามลำดับ

3.5 การประกันคุณภาพการศึกษามีข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุดคือ ให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษารองลงมา คือ มีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามยุทธศาสตร์และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนอย่างจริงจัง และ สถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณในการจัดหาสื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาคุณภาพปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ชูลี ผลว่า (2540: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ เชาวน์ ชังกริส (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า สภาพการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีการดำเนินการนิเทศงานวิชาการในภาพรวม มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับ สุทัศน์ นันทวิสิทธิ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก ผลงานวิจัย ของบุญ คำใจหนัก (2545) ได้ศึกษาการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นว่า การดำเนินกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และผลงานวิจัยของ สวัสดิ์ เดชกัลยา และคณะ(2550: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 เห็นว่าการนิเทศภายในผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ส่วนใหญ่ยังไม่ปรากฏการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนจึงได้ความเห็นเป็นกลางๆ ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญของการนิเทศภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบัน หน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องในระดับเขตพื้นที่การศึกษายังไม่มีนโยบายที่ชัดเจน ที่จะสร้างความตระหนักและความสำคัญของการนิเทศภายในให้กับผู้บริหารสถานศึกษาอันจะนำไปสู่การนิเทศภายในโรงเรียนของตนเอง และในส่วนของศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษาก็มีจำนวนไม่เพียงพอและไม่ครบทุกสาขาวิชาชีพ ต่อความต้องการขอรับการแนะนำปรึกษาและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนและสถานศึกษาในสังกัด เพราะการนิเทศภายในโรงเรียนนอกจากจะเป็นภาระของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และคณะครูภายในสถานศึกษา มีหน้าที่นิเทศกันเองแล้ว จะต้องมีการประสานความร่วมมือระหว่างเครือข่ายการนิเทศระดับเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มโรงเรียนและแหล่งวิทยาการ ให้บริการช่วยเหลืองานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536: 262-263) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อผู้รับการนิเทศ จึงไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึงการเรียนการสอนในห้องเรียน ตลอดจนมีการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา นอกจากนี้สถานศึกษายังขาดงบประมาณเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่จะทำการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง ประกอบกับสาเหตุอีกหลายประการ อาทิเช่น หน่วยงานต้นสังกัดไม่มีการจัดอบรม ประชุม สัมมนา ให้กับผู้บริหารในการนำกระบวนการนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานั้น อีกทั้งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 อยู่ในเขตพื้นที่สีแดงสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาบางแห่งได้รับผลกระทบมีการหยุดทำการเรียนการสอนต่อเนื่องหลายวัน และบ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครูไม่มีประสิทธิภาพจึงอาจทำให้การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดการ เรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้าน การประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการครูเห็นว่าการนิเทศภายในผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ส่วนใหญ่ยังไม่ปรากฏการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนจึงได้ความเห็น เป็นกลางๆ อาจเป็นเพราะว่าในส่วนของการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เป็น ขอบข่ายภาระงานที่สำคัญของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงกระจายอำนาจในการบริหารจัดการในงาน ดังกล่าวผ่านหัวหน้างานวิชาการและหัวหน้างานและครูผู้สอนได้มีอำนาจตัดสินใจและลงมือ ปฏิบัติงานด้วยตนเอง ภาระงานดังกล่าวครูผู้สอนจึงเป็นผู้รับรู้และปฏิบัติเอง อีกทั้งการนิเทศ ภายในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน เป็นการนิเทศโดยบุคลากรภายในโรงเรียนเอง ผู้นิเทศอาจได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้ชำนาญการ ครูผู้นิเทศ ครูผู้ร่วมนิเทศ และหัวหน้า ฝ่ายต่างๆ ที่โรงเรียน คัดเลือกหรือแต่งตั้งขึ้น ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ยังขาดความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการนิเทศ ดังที่ สنجัด อุทรานันท์ (2530) ได้กล่าวว่า บุคลากรภายในโรงเรียน ยังขาดความรู้ เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา และประการสำคัญคือขาดบุคลากรที่มีความสามารถ ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาในการดำเนินงานนิเทศ ภายในโรงเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ซึ่งพบว่าปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการขาดการนิเทศ ภายในหน่วยงาน ที่สถานศึกษาละเลย ไม่ให้ความสนใจจัดกิจกรรมการนิเทศ จึงประสบปัญหาที่สำคัญ คือ บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนา เท่าที่ควร เพราะแต่ละคนจะทำงานในส่วนที่รับผิดชอบ ตามความรู้ ความสามารถและความเคยชินของตน โอกาสที่บุคลากรในสถานศึกษาจะได้รับการพัฒนาจึงมีน้อย ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรน้อยลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3. 2547) และ จากการรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540) พบว่า ปัญหาดังกล่าวเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ประมาณ ร้อยละ 50 ไม่มี ประสบการณ์ด้านการนิเทศ บุคลากรเหล่านี้ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานนิเทศโดยตำแหน่ง หรือได้รับการ คัดเลือกให้ทำหน้าที่นิเทศเนื่องจากมีความสามารถเฉพาะทางเป็นพิเศษและมีข้อ คั้นพบว่า ผู้ให้การนิเทศส่วนใหญ่ไม่สามารถติดตามประเมินผลการนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง ขาด ผู้เชี่ยวชาญและ ผู้รับผิดชอบด้านการนิเทศ ประกอบกับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษา ภาคบังคับ มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อขอบข่ายภาระงานทำให้ครูผู้สอนแต่ละคนมีภาระงาน

ที่ต้องปฏิบัติมากกว่า 1 งาน จึงอาจทำให้ข้าราชการครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนทัศนะของข้าราชการครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาได้รับแนวทางนโยบาย และแนวปฏิบัติจากผู้บริหารสถานศึกษาและลงมือร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบกับครูผู้สอนเองมีความต้องการในการนิเทศภายในเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ เพราะปัจจุบันวงการการศึกษาไทยมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องดังที่งานวิจัยของ รังสรรค์ คุ่มตระกูล (2551) ได้ศึกษาความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ในด้านการพัฒนาหลักสูตร ความต้องการการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูต้องการนำหลักสูตรไปใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชนและสถานการณ์ในปัจจุบัน ต้องการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และเนื่องจากสถานศึกษาทุกแห่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จะต้องดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแม่บทหรือเครื่องมือที่สำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อใช้ในการถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียนที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ดังที่ บุญชม ศรีสะอาด (2546: 9) กล่าวถึง หลักสูตรว่า หมายถึง หลักสูตรแม่บท คือหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดขึ้นเป็นเสมือนแม่บทหรือธรรมนูญทางการศึกษา สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานด้านนี้จะได้ยึดถือเป็นแนวทางดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ไชยจินดา(2547) ได้ศึกษาการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในการดำเนินงานวิชาการ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้ส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นมาก ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการสอนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและได้ติดตามให้ครูดำเนินการตามแผนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดครูเข้าสอนแทนครูที่ไม่ได้มาปฏิบัติการสอน มีการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นมาจัดทำสื่อการเรียนการสอน สามารถนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลดีต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นบทบาทที่ผู้บริหารให้ความสนใจ และปฏิบัติตามเพื่อให้การบริหารงานด้านหลักสูตรประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549: 37) ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุด ในการบริหารงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารควรจัดให้มีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตรให้ชัดเจน วางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ใน

สถานศึกษา นิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี ศานติอาวรณ์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการณ์เทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา แม่नावาง อำเภอแม่อย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารร่วมกับครูปรับปรุงกิจกรรมในหลักสูตร ได้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนสนับสนุนให้คุณได้ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาปรับปรุงการสอนของตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนการส่งครูเข้ารับอบรมสัมมนาตามความต้องการของครู ดังนั้นจึงอาจทำให้ข้าราชการครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานการนิเทศภายในด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

2. วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการครู ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการครู ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครู รับทราบและเห็นถึงการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เนื่องจากครูผู้สอนปฏิบัติงานหลักคืองานด้านการจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการศึกษาของผู้เรียนและการนิเทศการเรียนการสอนของตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้เรียนและครูผู้สอนโดยตรง อีกทั้งเป็นบุคลากรในสถานศึกษาที่รับรู้และเข้าใจในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบกับสถานศึกษาในแต่ละแห่งได้จัดทำรายงานการประเมินตนเองเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดทุกปี ทำให้ครูผู้สอนรับรู้และเข้าใจถึงการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ดังนั้นถึงแม้ว่าข้าราชการครูจะมีตำแหน่งต่างกัน ต่างก็มีทัศนคติต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีทัศนะ



ต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการนิเทศการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ส่วนด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่าง

การวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้รับการนิเทศจากผู้บริหารด้วยมาตรฐานที่แตกต่างกันตลอดจนได้ร่วมงานกับผู้บริหารทำให้รับรู้และทราบถึงการนิเทศภายในของผู้บริหารแตกต่างกันโดยที่ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่าหรือเพิ่งเข้ารับการเป็นข้าราชการครูได้ร่วมงานและปฏิบัติงานกับผู้บริหารสถานศึกษาเพียงท่านเดียวจึงเห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติงานน้อย ตรงกันข้ามกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ได้ร่วมการทำงานและปฏิบัติหน้าที่กับผู้บริหารสถานศึกษาหลายท่านทำให้รับรู้ถึงการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติงานมากกว่าประกอบเห็นว่าผู้บริหารได้มีการประชุม ซึ่งแจ้งเกี่ยวกับการนิเทศงานด้านต่าง ๆ ให้กับครูผู้สอนได้รับรู้และเข้าใจร่วมกัน และใช้แนวการปฏิบัติแบบเดียวกันกับครูผู้สอนทุกคน อันนำไปสู่ความเป็นเอกภาพ ดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 223) ได้กล่าวว่า การนิเทศมีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษา เป็นรูปแบบของการบริหารการศึกษาที่ต้องการการมีส่วนร่วมของบุคคล เป็นลักษณะของการบริหารตามรูปแบบประชาธิปไตย การนิเทศใช้ลักษณะต่างๆ ของประชาธิปไตยมาดำเนินการ ได้แก่ การเคารพซึ่งกันและกัน การประชุมปรึกษาหารือกัน การประสานงาน การร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นจึงทำให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันก็มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีทัศนคติการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทัศนคติการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติรัตน์ แก้วอุดม ( 2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียน

ขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé พบว่า ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก และด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทัศนะต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

การวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ให้ทิศติดตามช่วยเหลือและดูแล ในเรื่องของหลักสูตรและและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา แก่ครูผู้สอนได้เพียงพอกับความต้องการของครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ เพราะจำนวนครูที่มากทำให้มีการแบ่งสายงานการรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้บุคลากรมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหาร ประกอบกับโครงสร้างการบริหารงานที่มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และมีความพร้อมในเรื่องต่างๆ สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก จึงทำให้โรงเรียนขนาดใหญ่มีการปฏิบัติงานการนิเทศภายในมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ เมธี ช่งภู (2544: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่าด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่าผู้บริหารควรให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาให้แก่ครูและชี้ให้เข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย หลักการ กิจกรรมและโครงสร้างของหลักสูตร ด้านการเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล พบว่าผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูรู้จักประเมินผลงานตนเอง ชี้แจงให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล นอกจากนี้อาจเป็นเพราะว่าความต้องการของชุมชน กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองของนักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการติดตาม ตรวจสอบดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา การนิเทศการเรียนการสอน และการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบโรงเรียนจึงต้องจัดการศึกษาให้ตอบสนองกับความต้องการของชุมชนและผู้ปกครอง โดยยึดถือคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 ข้อ 6 กล่าวว่า ต้องจัดการเรียนรู้อให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

ดังนั้นจึงทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ก็มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดกลางและขนาดเล็ก

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 รวบรวมข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 โดยมีข้อเสนอแนะ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ หลักสูตรเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเป็นแนวปฏิบัติให้กับครูผู้สอน ดังที่ ประยูร ชินสุวรรณ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุด และแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารและครูผู้สอนขาด ความรู้ ความเข้าใจหลักสูตรหลักสูตรท้องถิ่นและการนำหลักสูตรไปใช้ ควรแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยจัด อบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการและให้ศึกษาเอกสาร ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน ควรจัดครู เข้าสอนให้ตรงตามความรู้ความสามารถด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาควรมีการจัดอบรม และสร้างความเข้าใจให้กับครูเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษา และ ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีโครงการนิเทศการเรียนการสอนใน โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการวางแผนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ข้อเสนอแนะดังกล่าว เป็นเพราะว่า โดยส่วนใหญ่แล้วในการจัดประชุม อบรม สัมมนาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หรือเกี่ยวกับการ วัดผลและประเมินผลทางการศึกษาของหน่วยงานที่จัดอบรม ผู้บริหารสถานศึกษา จะส่งเฉพาะ ครูผู้รับผิดชอบหรือหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องเป็นตัวแทนเข้ารับการอบรม โดยที่บุคลากรอื่นไม่ได้ เข้ารับการอบรมส่วนผู้ที่เป็นตัวแทนในการเข้ารับการอบรมก็ไม่สามารถขยายผลให้กับเพื่อน ครูในสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการประชุมครู บุคลากรและผู้ที่ เกี่ยวข้องต่างๆดังที่ นิพนธ์ กาชาดิ (2548) ได้ศึกษาแนวปฏิบัติในการพัฒนาการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนชุมชนบ้าน วังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน พบว่า ในด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร มีการวางแผนหลักสูตรมีการประชุมบุคลากรในสถานศึกษาประชุมผู้ปกครองและคณะกรรมการ สถานศึกษา ตลอดจนนักเรียนเพื่อสำรวจความต้องการในการจัดการเรียนการสอน ในด้านงาน นิเทศภายใน โรงเรียนมีการประชุมวางแผน ชี้แจงหน้าที่บทบาทผู้ให้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ให้เข้าใจตรงกัน ความพึงพอใจและเหตุผล ทำให้ผู้รับผิดชอบในการนิเทศทราบปฏิบัติที่ชัดเจน ได้เตรียมพร้อมล่วงหน้า ให้ความร่วมมือในการนิเทศ และมีการประเมินผลงานนิเทศภายในหลัง สิ้นสุดการนิเทศ ในด้านงานวัดผลประเมินผล โรงเรียนได้มีการวางแผนงานประเมินผลตามกลุ่ม สารการเรียนรู้อัน 8 กลุ่ม โดยกำหนดการวัดผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ ความพึงพอใจ และ เหตุผลพบว่า ผู้สอนมีความพึงพอใจเพราะมีแนวทางการปฏิบัติที่ตรงกันชัดเจน และมีความสะดวก ในการวัดและประเมินผล ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศการเรียนการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการศึกษาโดยเน้นที่ครูผู้สอนให้สอนตรงตามความรู้ความสามารถและดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา และในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ผลการวิจัยครั้งนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ในการใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย และดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการศึกษาและพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน
2. เป็นประโยชน์ในการจัดอบรม ประชุม สัมมนา เกี่ยวกับการนิเทศภายในให้กับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3
3. เป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ใช้ในการวางแผน ขยายโครงการเพื่อส่งเสริมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงสภาพชุมชนและท้องถิ่น
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน มีการสังเกตการสอนของครูที่ชั้นเรียนและให้โอกาสครูได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล
- 1.3 สถานศึกษาควรมีการรักษาระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

- 2.1 ควรมีการวิจัยสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3
- 2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการนิเทศและความต้องการการรับการนิเทศภายในของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลเป็นแนวทางในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
- 2.3 ควรจะศึกษาปัญหาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

## บรรณานุกรม

กรมวิชาการ. (2540). *คู่มือการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.

\_\_\_\_\_. (2542). *วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.

\_\_\_\_\_. (2545). *เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*.

กรุงเทพฯ:

การศาสนา.

กอบกุล ไชยพันธ์. (2537). *ความต้องการของผู้บริหารและครูในการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

กิตติ ปาประโคน. (2538). *การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

กิติมา ปรีดีลก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรา.

\_\_\_\_\_. (2541). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: *คุรุสภาลาดพร้าว*.

กว้าง รอบคอบ. (2542). *การประกันคุณภาพการศึกษา กรมสามัญศึกษา เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: *คุรุสภาลาดพร้าว*.

จรินทร์ งามมั่น. (2548). *นิเทศอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา

[http://www.pattana.ac.th/article/data\\_file/dO7iXkfThu92453.pdf](http://www.pattana.ac.th/article/data_file/dO7iXkfThu92453.pdf) .

(วันที่ค้นข้อมูล 20 ตุลาคม 2551).

- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตร : หลักการแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: อลิ้นเพชร. 98
- ฉวีวรรณ พันวัน. (2552). การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ซารี มณีศรี. (2538). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2542). การนิเทศการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ลปบรรณาการ.
- ชาญชัย อาจินสมอาจารย์. (2545). การนิเทศการสอนแผนใหม่. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- ชินวงศ์ ศรีงาม. (2536). การประเมินผลการใช้หลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533. กรุงเทพมหานคร. เทพนิมิตการพิมพ์.
- ชูลี ผลว่า. (2540). การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2536). การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน. สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- เชาว์ ชังกริส. (2547). รูปแบบการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ธรรมชาติ ทองแดง. (2553, 25 กรกฎาคม). ศึกษานิเทศก์. สัมภาษณ์.
- นิพนธ์ กาชาติ. (2548). แนวปฏิบัติในการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนชุมชน บ้านวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).

เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

บพิตร วิทยาวิโรจน์. (2545). ความพร้อมในการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน  
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม.  
(การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.  
ถ่ายเอกสาร.

บุญ คำใจหนัก. (2545). การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).  
เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร:  
สุวีริยาสาส์น.

บันลือ พฤกษ์วัน. (2536). การนิเทศภายในโรงเรียน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2536). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

\_\_\_\_\_. (2542). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

\_\_\_\_\_. (2544). การบริหารงานวิชาการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.

\_\_\_\_\_. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ประยูร ชินสุวรรณ. (2546). การศึกษาบทบาทการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของ  
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.  
วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี: สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.  
ถ่ายเอกสาร.

ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์. (2546). เอกสารการสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4.  
ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.  
ถ่ายเอกสาร.

- พัชรี ศานติอวารณ์.(2552).สภาพการนิเทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา  
แม่नावาง อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).  
เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- พิชัย เสี่ยมจิตต์. (2542). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัย-  
ราชภัฏอุบลราชธานี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7.  
กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธี ช่างภู. (2544). บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา  
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- เยาวพา เตชะคุปต์. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: แม็ค
- รุจิรี ภูสาระ และ จันทราณี สงวนนาม. (2545). การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:  
บู๊ค พอยท์.
- รังสรรค์ คุ่มตระกูล. (2551). ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอนอำเภอแก่งหางแมว สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).  
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.ถ่ายเอกสาร.
- รัชฎาภรณ์ นธีนาม. (2552). คุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของ  
ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3.  
สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปัตตานี: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2539). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- \_\_\_\_\_. (2543). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- วัฒนาพร ระวังทุกข์. (2541). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ: บริษัททันอ้อ 1990 จำกัด.
- วิชรา เล่าเรียนดี. (2545). *เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ.โครงการส่งเสริมการผลิตตำรา และเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม*.
- วัน เดชพิชัย. (2532). *การวิจัยเบื้องต้น*. สงขลา: วิทยาลัยเมืองหาดใหญ่.
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). *การพัฒนาหลักสูตร สานต่อที่ท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: บริษัทเซ็นเตอร์ ดิสคัฟเวอรี จำกัด.
- ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *การประเมินผลระดับชาติ*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : [http://doc.obec.go.th/web\\_doc/index.php/](http://doc.obec.go.th/web_doc/index.php/) (วันที่ค้นข้อมูล 24 พฤษภาคม 2553).
- สังัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ(ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สวัสดี เดชกัลยา และคณะ. (2550). *การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก*. สารนิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย ไชยจินดา. (2547). *การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุทัศน์ นันทวิสิทธิ์. (2542). *ศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 12*. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร. เชียงใหม่: แสงศิลป์.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2546). 20 วิธีจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- สิปปนนท์ เกตุทัต. (2540). การปฏิรูปการศึกษา. สารพัฒนาหลักสูตร, 16(128), 45.
- สัญญาชัย เสนาพิทักษ์. (2546). การดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนเอกชนระดับ  
ประถมศึกษาในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร  
การศึกษา).  
ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). การนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผล  
ภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- \_\_\_\_\_. (2540). รายงานการติดตามการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- \_\_\_\_\_. (2542) เอกสารการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐาน  
การศึกษา (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: ที.พี.พรินท์ จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2541). คู่มือนิเทศการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- \_\_\_\_\_. (2540). เอกสารการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐาน  
การศึกษา. กรุงเทพฯ: ที.พี.พรินท์ จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3. (2553). จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา  
(ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.naraed3.org.ict/personalnaraed3 /.pdf>  
(วันที่ค้นข้อมูล 24 พฤษภาคม 2553).

- \_\_\_\_\_ (2553). การรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน  
ปีการศึกษา 2552. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3. (2547). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ. นราธิวาส: กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2549). แนวทางการประกัน  
คุณภาพ  
ภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุกานดา ตปนียางกูร.(2537). ความต้องการการพัฒนาการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน  
ในจังหวัดเชียงใหม่ รายงานการวิจัย, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.  
ถ่ายเอกสาร.
- สุดาวรรณ พานิชสุขไพศาล.(2539). ความพอใจของครูต่อกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน  
ในเครือข่ายเขตปอัสเดอซาร์ต. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลำลี รักสุทธิ. (2544). เทคนิควิธีการเขียนหลักสูตร. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- อำภา บุญช่วย. (2537). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:  
โอเดียนสโตร์.
- อำรุง จันทวานิช. (2542). แนวคิดการประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ  
กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: อรุณสกาลาดพร้าว.
- อ้อมทิพย์ ทำจันทร์. (2546). การจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน บ้านเหล่ายาว  
อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).  
เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเครื่องมือ

### รายนามผู้เชี่ยวชาญ

106

1. นายदनัย สั่งสีแดง                      การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3
2. นายสมพร สุมาลี                            การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสาเมะ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3
3. นายกocchi เนตรไมตรี                    การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลาไม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ









ภาคผนวก ค

คุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ตาราง 17 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ของแบบสอบถาม

ข้อ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IC	สรุปผล	ข้อ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IC	สรุปผล
1	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	26	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
2	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	27	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
3	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	28	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
4	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	29	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
5	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	30	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
6	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	31	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
7	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	32	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
8	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	33	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
9	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	34	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
10	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	35	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
11	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	36	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
12	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	37	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
13	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	38	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
14	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	39	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
15	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	40	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
16	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	41	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
17	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	42	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
18	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	43	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
19	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	44	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
20	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	45	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
21	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	46	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
22	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	47	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
23	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	48	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
24	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	49	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
25	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	50	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IC	สรุปผล	ข้อ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IC	สรุปผล
51	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	61	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
52	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	62	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
53	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	63	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
54	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	64	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
55	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้	65	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
56	0	+1	+1	0.66	นำไปใช้						
57	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้						
58	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้						
59	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้						
60	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้						

#### ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ( Reliability )

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 มีดังนี้ คือ

1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	.965
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	.920
3. ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	.915
4. ด้านนิเทศการเรียนการสอน	.932
5. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	.907
รวม	.937

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 3

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยเรื่อง “การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 3” โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้ในการทำวิจัย ซึ่งเป็นสารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. ลักษณะของแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 3

3. ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามทุกข้อตามสภาพจริง เพื่อจะทำให้ข้อมูลที่ได้มีความสมบูรณ์ น่าเชื่อถือ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามจะใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลที่ได้รับไว้เป็นความลับและจะนำข้อมูลนี้ไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางทิพย์ทิวาพร ปานทอง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1

### สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

#### 1. ตำแหน่งของข้าราชการครู

ครูผู้ช่วย

ครู คศ. 1

ครู คศ. 2

ครู คศ. 3

#### 2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 10 ปี

10 – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

#### 3. ขนาดสถานศึกษา

สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนทั้งหมดไม่เกิน 120 คน

สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนทั้งหมดตั้งแต่ 121- 300 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนทั้งหมดตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2



**การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 3**

**คำชี้แจง**

ข้อความในแบบสอบถามต่อไปนี้ เป็นการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ท่านอ่านแล้วได้โปรดแสดงความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติงานการนิเทศภายในอยู่ในระดับใด โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางด้านขวามือที่มีตัวเลขแสดงระดับไว้ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุด  
 ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก  
 ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง  
 ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อย  
 ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 2**

ลำดับที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	จัดให้มีการชี้แจงแนะนำให้ครูเข้าใจเรื่องหลักสูตรที่กำลังใช้อยู่		✓			
00	ร่วมมือกับครูปรับปรุงกิจกรรมในหลักสูตรให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น			✓		

**คำอธิบาย**

คำถามข้อที่ 0 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก

คำถามข้อที่ 00 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง

	ระดับการปฏิบัติ
--	-----------------

		5	4	3	2	1
	<b>ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร</b>					
1	มีการวางแผนในการจัดทำหลักสูตร					
2	แต่งตั้งบุคลากรในการจัดทำหลักสูตร					
3	จัดให้มีการชี้แจงแนะนำให้ครูเข้าใจเรื่องหลักสูตรที่กำลังใช้อยู่					
4	ร่วมมือกับครูปรับปรุงกิจกรรมในหลักสูตรให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น					
5	จัดให้มีการอบรม ประชุมสัมมนาการใช้หลักสูตรและการทบทวนหลักสูตรให้แก่ครู					
6	จัดให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา					
7	แนะนำให้ครูได้เข้าใจจุดมุ่งหมายหลักการและโครงสร้างของหลักสูตร					
8	ให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาในเรื่องหลักสูตรและการวางแผนการสอนให้แก่ครู					
9	จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรภายในโรงเรียน					
10	มีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน					
11	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
12	ติดตามให้ครูได้ดำเนินการตามแผนการสอน					
	<b>ด้านการจัดการเรียนการสอน</b>					
13	ชี้แจงให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และระเบียบของการวัดผลและประเมินผลอย่างชัดเจน					
14	กำหนดให้มีการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ					
15	มีการสำรวจความต้องการด้านการจัดการเรียนการสอนจากคณะครูโดยวิธีการต่างๆ					
16	จัดบุคลากรเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน					
		ระดับการปฏิบัติ				

		5	4	3	2	1
17	จัดครูเข้าสอนให้ตรงตามความรู้ความสามารถ					
18	จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา					
19	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
20	ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงสภาพชุมชนและท้องถิ่น					
21	ใช้สื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน					
22	จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน					
23	จัดห้องเรียน เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน					
24	จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมความใฝ่รู้ใฝ่เรียน					
25	จัดแหล่งวิทยบริการในการจัดการเรียนการสอน					
26	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน					
27	ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาปรับปรุงการเรียนการสอน					
28	<b>ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา</b> ชี้แจงให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และระเบียบของการวัดผลและประเมินผลอย่างชัดเจน					
29	กำหนดให้มีการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ					
30	ชี้แจง แนะนำ ควบคุมดูแลให้ครูดำเนินการวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมเนื้อหาตามที่หลักสูตรกำหนด					
31	จัดให้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลประเมินผล การเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ อย่างเพียงพอ					
32	ใช้สื่อ เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล					
33	จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลการเรียนการสอน สร้างข้อสอบ วิเคราะห์ข้อสอบและพิจารณาปัญหาที่เกิดจากการวัดผลประเมินผล					
34	นำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน					

ข้อ	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
35	รายงานผลการประเมินให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
36	ตรวจสอบและประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนนำไปใช้					
37	สนับสนุนให้ครูได้ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาปรับปรุงการสอนของตนเอง					
38	สังเกตการสอนของครูและนำเสนอผลการสังเกตการสอนพร้อมให้ข้อเสนอแนะแก่ครูอย่างกัลยาณมิตร					
39	<b>ด้านนิเทศการเรียนการสอน</b> จัดให้มีการศึกษาสำรวจและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ก่อนการวางแผนงานนิเทศการศึกษา					
40	จัดให้มีโครงการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียน					
41	กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน					
42	กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และตัวบุคคลในด้านการนิเทศไว้อย่างเหมาะสม					
43	มีการชี้แจงเกี่ยวกับโครงการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ครูได้ทราบอย่างทั่วถึงก่อนการปฏิบัติ					
44	ส่งเสริมการนิเทศการสอนระหว่างคณะครูเพื่อหาทางช่วยเหลือครูที่มีปัญหาด้วยวิธีการที่เหมาะสม					
45	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ					
46	มีการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง					
47	มีการสังเกตการสอนของครูที่ชั้นเรียน					
48	ให้โอกาสครูได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียน					
49	มีการประเมินผลการนิเทศอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
50	นำผลการประเมินการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
51	<b>ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</b> ชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจแผนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					

ข้อ	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
52	แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
53	ให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
54	จัดหาผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา					
55	ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน					
56	จัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
57	มีการนิเทศ ติดตามระหว่างดำเนินการ					
58	มีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามยุทธศาสตร์และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผน					
59	จัดระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการวางแผนในการจัดทำหลักสูตร					
60	ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพภายใน					
61	มีการสร้างเครื่องมือประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
62	จัดสรรงบประมาณดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสม					
63	จัดทำรายงานประเมินตนเอง(SAR)และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีต่อผู้เกี่ยวข้อง					
64	จัดสรรงบประมาณจัดหาสื่อและวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาคุณภาพปรับปรุงคุณภาพการศึกษา					
65	มีการรักษาระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด					

### ตอนที่ 3

#### เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3

คำชี้แจง โปรดเขียนข้อเสนอแนะหรือแนวทางการนิเทศภายใน ในแต่ละด้านตามความคิดเห็นของท่าน

1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการจัดเรียนการสอน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการนิเทศการเรียนการสอน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

## ประวัตินักศึกษา

ชื่อ - สกุล	นางทิพย์ทิวาพร ปานทอง
วัน เดือน ปีเกิด	23 พฤศจิกายน 2506
สถานที่เกิด	สุราษฎร์ธานี ประเทศไทย
การศึกษา	วิทยาลัยครู สุราษฎร์ธานี ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์, 2528 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2554
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านสาเมาะ ตำบลบองอ อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส
ตำแหน่งปัจจุบัน	ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านสาเมาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3