

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

The Role of School Administrators on an Internal Supervision the Bangkok
Secondary Educational Service Area Office 2

ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์¹, ประเสริฐ ประวัติรุ่งเรือง², พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง³

คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, nissara.pr@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 361 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทุกด้านเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผน และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 2) เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำหลัก: บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the internal supervision role of school administrators under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2. 2) compare the internal supervision roles of school administrators classified by personal factors. The sample group included 361 teachers under the Bangkok Secondary Educational Service Office Area 2 in 2019 academic year. A questionnaire was used as a research tool in data analysis. Statistics using in the research were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test. The results found that: 1) The internal supervision role of the school administrators under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2 was at a high level in every aspect, as follow: Personnel development, Human relations, Leadership, Recruitment, Planning morale development, organizing and operating, Curriculum development, and classroom action research, respectively. 2) A size of school had no influence on the level administrator's role Comparing the internal supervision, but position, education level and working significance had influence at .05 level of significance

roles administrators under the Secondary Educational Service Office, Bangkok ,Area 2, classified by, experience and the size of the school in an overall and each part were different with statistical As for the size the school that operates in an overall and individual parts were not different.

Keywords: An Internal Supervision, a School Administrators .

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 4 แนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม มาตรา 80 รัฐต้องดำเนินการตามนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ข้อที่ (3) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ในทุกระดับ และทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ ภายใต้อาณัติของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ ให้มีการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข [1]

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาถือเป็นหน้าที่ที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และต้องมีการพัฒนา กระบวนการเรียนการสอน ปรับปรุงความสามารถในการสอนของครู ทั้งนี้คุณภาพของการเรียนการสอนไม่ได้ขึ้นอยู่กับครูเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับผู้นิเทศ ซึ่งในสถานศึกษาผู้ที่มีหน้าที่นี้เทศครูโดยตรงนั้นคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารและการนิเทศภายใน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศครูอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เทศกำกับ ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาหลักสูตร การส่งเสริมและพัฒนาครู การให้กำลังใจ เป็นต้น [2]

การศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การพัฒนามนุษย์กับการปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำคู่กันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัย กระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลาย ประกอบด้วย กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้

เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุล ทั้งด้าน ร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ [3] ดังนั้นการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นจะต้องใช้กระบวนการการนิเทศในที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านบริหาร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การนิเทศ การศึกษา จึงเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ที่จะมุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพราะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูให้เอื้อต่อความสำเร็จ ทาง การเรียนของนักเรียน การเปลี่ยนแปลงความรู้ เจตคติ ซึ่งเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและพฤติกรรมส่วนบุคคล จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน ปฏิบัติงานซึ่งหมายถึงการเรียนการสอนโดยปรับปรุงเทคนิควิธีการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ [4]

การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้ เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง ทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้ดีขึ้น และบรรลุตามเกณฑ์ของมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา [5] การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสุพรรณบุรี ได้กำหนด โครงสร้าง และวิธีการดำเนินการนิเทศ โดยผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วย ผู้บริหาร หัวหน้าสภาระดมสาระการเรียนรู้ และบุคลากรที่มีความรู้เรื่องการนิเทศที่ผู้บริหารแต่งตั้ง หรือมอบหมาย ส่วนกลุ่มผู้รับการนิเทศการจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะการรวมเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่ม ซึ่งมีหัวหน้ากลุ่มและข้าราชการครูในกลุ่ม 2) ข้าราชการครูเป็นรายบุคคล การนิเทศลักษณะนี้เป็นกรณีพิเศษที่เน้นให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนเพื่อให้ครูสามารถแก้ปัญหาได้ โดยกำหนดให้ผู้บริหารทุกสถานศึกษาในสังกัดดำเนินโครงการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน และมีกระบวนการนิเทศตามหลักการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการศึกษาสภาพปัญหา ด้านการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา ด้านการดำเนินการแก้ปัญหา ด้านการนิเทศติดตามผล การแก้ปัญหา และด้านการประเมินผล ซึ่งจะช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง [5] การนิเทศเป็นการช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก แนะนำ ชี้แจงบริการร่วมมือ ปรับปรุง พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการร่วมมือกันอย่างจริงจัง ผู้บริหารและครูต้องทราบถึงภารกิจหลักและต้องตระหนักถึงปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ กระบวนการ เทคนิคและกิจกรรมการนิเทศ รวมทั้ง ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการนิเทศภายใน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยนั้นมาประยุกต์ใช้กับโรงเรียนของตน และเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครู สามารถปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดีขึ้น [6] หัวใจสำคัญ ของการนิเทศ คือ การให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นผลสะท้อนของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ ครูผู้สอนสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้การสนับสนุน ข้อมูลและทรัพยากรต่างๆ ในการ พัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีการปฏิบัติน้อยมาก เนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษาให้ความสนใจในการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษาน้อยกว่างานด้านอื่นๆ ซึ่งการ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาบุคลากร ส่วนใหญ่ ไม่รู้จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่าเป็นไปเพื่อการร่วมมือร่วมใจ ในการพัฒนา ตนเองไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาเนื่องจาก เข้าใจว่าการนิเทศ ภายในเป็นการตรวจสอบการจับผิดการประเมินการวิพากษ์วิจารณ์และที่สำคัญ คือบุคลากรในสถานศึกษา ขาดความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการทำงานอย่าง เป็นระบบและการพัฒนาตนเองของ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา [7]

ทั้งนี้จากข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จะต้องพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายใน เพราะการนิเทศเป็นส่วน สำคัญในการขับเคลื่อนการ ทำงานของโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเกิด การพัฒนาเต็มศักยภาพ ครูผู้สอน เข้าใจกระบวนการจัดการเรียนการสอน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ อย่างมีความสุข จากข้อสรุปดังกล่าว ผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ ความจำเป็นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศ ภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลใน การพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งจะเป็ประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนาให้เป็น มนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมี ความสุขทางด้านวิชาการ ที่สถานศึกษาขอความร่วมมืออย่างเต็มความสามารถต่อไป และ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาให้การนิเทศภายใน สถานศึกษาเป็นการวางแผนในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ของครูอันจะส่งผลให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

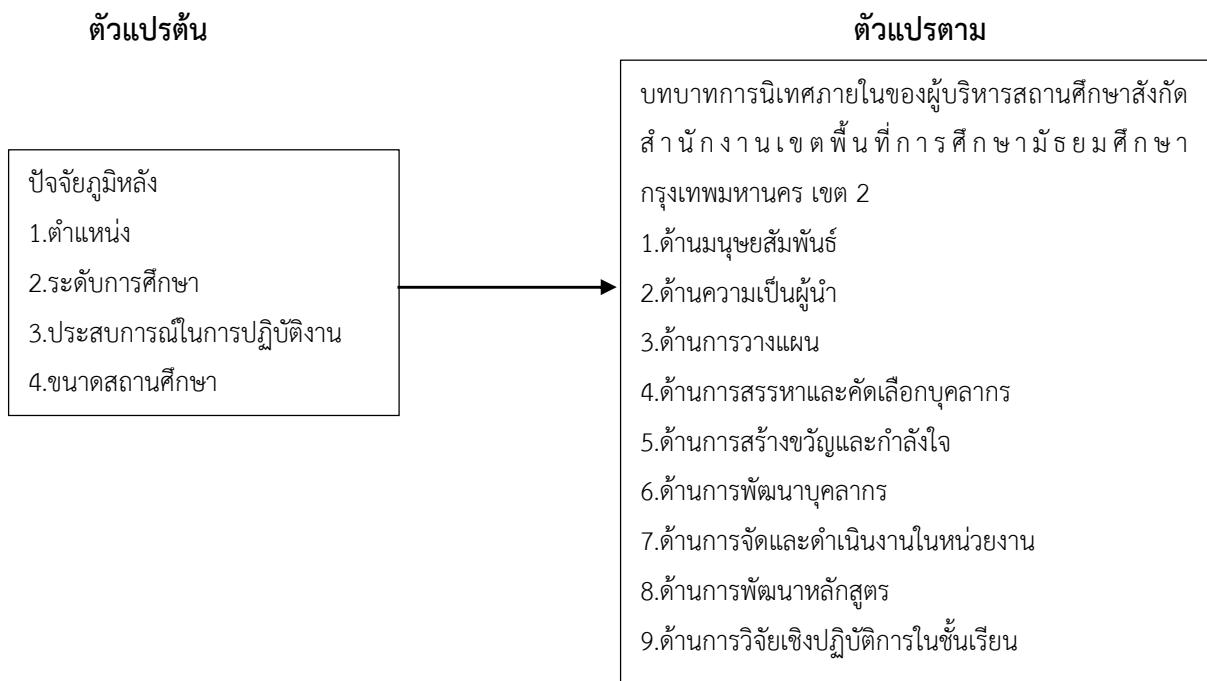
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผล ให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 นำผลวิจัยมาเป็นข้อสนเทศในการวางแผนพัฒนาการ และการพัฒนาสร้างเสริมประสิทธิภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียน

กรอบแนวคิด



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารที่มีปัจจัยภูมิหลังที่ต่างกัน มีบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2562 รวมประชากร 5,987 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน [8] และการ สุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)) [9] โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	46	3
ขนาดกลาง	383	23
ขนาดใหญ่	1787	109
ขนาดใหญ่พิเศษ	3681	226
รวม	5897	361

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (structural Questionnaire) สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ
2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. เมื่อได้ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แนะนำ ตรวจสอบความเรียบร้อยนำแบบสอบถามไปหาคุณภาพเครื่องมือ
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α - Coefficient) ของครอนบาค เท่ากับ 0.935
5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ
ตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามจากข้อ 2 เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า $IOC = 0.928$
4. นำแบบสอบถามจากข้อ 3 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษา
ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
5. นำแบบสอบถามจากข้อ 4 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดย
ใช้สูตร α -Coefficient ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่า $\alpha = 0.840$
6. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 361 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้
จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ค่าสถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในกรณี 2 กลุ่ม
4. ค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้เพื่อ
เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

เมื่อพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

สรุปผลการวิจัย

1. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.22	.486	มาก
2.ด้านความเป็นผู้นำ	4.37	.533	มาก
3.ด้านการวางแผน	4.36	.532	มาก
4.ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	4.43	.586	มาก
5.ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.32	.431	มาก
6.ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.33	.504	มาก
7.ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน	4.43	.599	มาก
8.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.42	.510	มาก
9.ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.37	.464	มาก
รวม	4.36	.286	มาก

จากตาราง 2 พบว่า แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= .286) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.43$, S.D.= .586) รองลงมาคือ ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงานมีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.43$, S.D.= .599) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.22$, S.D.= .486) ตามลำดับ

โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= .486) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การยอมรับนับถือครูหรือบุคลากรภายในโรงเรียน มีความ

คิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$, S.D.= .533) รองลงมาคือ การแสดงความจริงใจในการช่วยเหลือ
แนะนำผู้อื่นมีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D.= 1.000) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ
การแสดงอารมณ์มั่นคงหนักแน่นมีเหตุผล มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D.= 1.305)
ตามลำดับ

ด้านความเป็นผู้นำ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, S.D.= .533)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษารู้จักแก้ปัญหาด้วย
ตนเอง มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$, S.D.= .863) รองลงมาคือ การแสดงความเป็นผู้นำ
และผู้ตามได้อย่างเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D.=
1.015) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดให้มีระบบการนิเทศการสอนของครูในสถานศึกษา มีความ
คิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$, S.D.= .871) ตามลำดับ

ด้านการวางแผน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$, S.D.= .532) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางในการนิเทศ
ภายในโรงเรียนมีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D.= .869) และการ แต่งตั้ง
คณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน รองลงมาคือ การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรภายใน
โรงเรียนให้ได้รับการนิเทศ มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D.= 1.017) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดทำแผนการนิเทศ โดยระบุขั้นตอนรายละเอียดกิจกรรมในการนิเทศที่ชัดเจนและ
การจัดให้มีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนมีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{x}
= 4.26, S.D.= .870) ตามลำดับ

ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} =$
4.43, S.D.= .586) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตรง
ตามความรู้ ความสามารถ มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D.= .925) รองลงมาคือ
พิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงตามความต้องการโดยให้ครูมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.46$, S.D.= .819) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการใช้ระบบที่ดีและมีข้อมูลที่ต้องเชื่อถือได้เพื่อ
การคัดเลือกบุคลากร มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D.= 1.029) ตามลำดับ

ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$,
S.D.= .431) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
การยกย่อง ชมเชยครูที่มีเทคนิคการสอนที่ดี มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D.= 1.880) รองลงมา
คือ การให้กำลังใจ โดยคำแนะนำแก่ครูในสถานศึกษา มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$,
S.D.= .970) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือทำให้ความสนใจในปัญหาของครูที่กำลังประสบอยู่ มีความ
คิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D.= .914) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= .504) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสนับสนุนให้ครูเข้าอบรมศึกษาดูงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 1.026) รองลงมาคือ การสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การไปประชุมสัมมนาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 1.085) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสนใจจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคการสอนมาให้คำแนะนำ และให้ความรู้ใน สถานศึกษา มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= .875) ตามลำดับ

ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน โดยรวมมีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= .599) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ ประสานงานระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศ มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= .807) รองลงมาคือการจัดองค์การเพื่อช่วยให้ดำเนินงานของคณะกรรมการต่างๆ มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= .882) และข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ จัดคนเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถเหมาะสมมีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 1.06) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาหลักสูตรโดยรวมมีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= .510) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.= .735) รองลงมาคือมีการนำความรู้สู่การปฏิบัติ มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= .779) และข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตรมีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= .858) ตามลำดับ

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยรวมมีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= .464) มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือจัดวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.= .679) รองลงมาคือ ให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัย มีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= .835) และข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนมีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D.= 1.078) ตามลำดับ

2. การทดสอบสมมุติฐาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามปัจจัยปัจจัยภูมิหลัง

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษา	ตำแหน่ง		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	T	p-value	F	p-value	F	p-value	F	p-value
1.ด้านมนุษยสัมพันธ์	0.241	0.624	1.029	.358	.401*	.027	1.195	.312
2.ด้านความเป็นผู้นำ	5.719*	0.017	.066*	.032	.227*	.018	.220	.883
3.ด้านการวางแผน	.546*	.032	.583*	0.021	.872*	.043	.673*	.023
4.ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	0.243	0.622	.934	.394	.172	.915	1.612	.186
5.ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	1.140*	0.021	.061*	.023	2.725	.044	1.986	.116
6.ด้านการพัฒนาบุคลากร	0.002*	0.013	.128*	.041	.724	.538	9.083	.124
7.ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน	0.104*	0.018	.180*	.014	7.109*	.012	2.357	.071
8.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	1.078*	0.031	.042*	.025	.934*	.024	2.210	.087
9.ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	0.269*	0.024	.052*	.034	1.593*	.016	.157	.925

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามปัจจัยปัจจัยภูมิหลัง พบว่า

ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งและระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความเป็นผู้นำด้านการสร้างขวัญ
กำลังใจ และด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนด้าน
การจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านมนุษยสัมพันธ์
ด้านการวางแผนและด้านการคัดเลือกสรรหาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษย
สัมพันธ์ ด้านการวางแผนและ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการจัด
และดำเนินงานในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ
ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการคัดเลือกสรรหาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร
สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้าน
การวางแผนและ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการจัด ดำเนินงานใน

หน่วยงาน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการคัดเลือกสรรหาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีรายละเอียดของแต่ละ ด้าน ดังนี้

ด้านมนุษยสัมพันธ์ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะทำให้การยอมรับนับถือครูหรือบุคลากรภายในโรงเรียน การแสดงความจริงใจในการช่วยเหลือแนะนำผู้อื่นและการแสดงอารมณ์มั่นคงหนักแน่นมีเหตุมีผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ละออง รักนา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญรัตน์ จิตต์จิราจรรย์ [9] พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความเป็นผู้นำ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษารู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง การแสดงความเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ และการจัดให้มีระบบการนิเทศการสอนของครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ละออง รักนา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญรัตน์ จิตต์จิราจรรย์ [9] พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ด้านความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการวางแผน บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางในการนิเทศภายในโรงเรียน และการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนให้ได้รับการนิเทศ และการจัดทำแผนการนิเทศ โดยระบุขั้นตอนรายละเอียดกิจกรรมในการนิเทศที่ชัดเจนและการจัดให้มีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละออง รักนา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญรัตน์ จิตต์จิราจรรย์ [9] พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการคัดเลือกสรรหาบุคลากร ด้านการวางแผน และด้านการสร้างขวัญ และกำลังใจ

ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ การพิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงตามความต้องการโดยให้ครูมีส่วนร่วม และการใช้ระบบที่ดีและมีข้อมูลที่ต้องเชื่อถือได้เพื่อการคัดเลือกบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ละออง รักนา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญรัตน์ จิตต์จิราจรรย์ [9] พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการคัดเลือกสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการยกย่องชมเชยครูที่มีเทคนิคการสอนที่ดี การให้กำลังใจ โดยคำแนะนำแก่ครูในสถานศึกษา และการให้ความสนใจในปัญหาของครูที่กำลังประสบอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ละออง รักนา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญรัตน์ จิตต์จิราจรรย์ [9] พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการพัฒนาบุคลากรบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการสนับสนุนให้ครูเข้าอบรมศึกษาดูงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง การสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การไปประชุมสัมมนาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และการสนใจจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคการสอนมาให้คำแนะนำและให้ความรู้ในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ละออง รักนา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญรัตน์ จิตต์จิราจรรย์ [9] พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ประสานงานระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศ คือการจัดองค์การเพื่อช่วยให้ดำเนินงานของคณะกรรมการต่างๆ และจัดคนเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของบุชิตา จันทร์สิงค์โท และ สุบัน มุขธระโกษา ที่ [10] พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการพัฒนาหลักสูตร บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร มีการนำความรู้สู่การปฏิบัติ และผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตรสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปณิตดา ศิริพัฒน์กลนิตย์ [11] พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน จังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมาก

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการจัดวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ให้ คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการวิจัย และจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปณิตดา ศิริพัฒน์กลนิตย์ [11] พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน จังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อยู่ในระดับ มาก

2. การทดสอบสมมติฐาน

ครูผู้สอนที่มีตำแหน่ง และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสร้าง ขวัญกำลังใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการวางแผนและ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการจัด และดำเนินงานในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการคัดเลือกสรรหาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้าน การวางแผนและ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการจัดดำเนินงานใน หน่วยงาน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการคัดเลือกสรรหาบุคลากร ไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของ หะมะสูติง มามะ [12] ที่เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1. ควรส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อครูนักเรียน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.2. สร้างความตระหนักและความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาแก่ครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ให้เห็นถึงความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

2.1. ควรนำผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานนิเทศภายในให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2. ควรนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อสะดวก แก่การศึกษาและค้นคว้า และเก็บไว้วางแผนในการใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

2. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

3. ควรศึกษารูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมสำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- [1] ราชกิจจานุเบกษา. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.** (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 47 วันที่ 24 สิงหาคม 2550.
- [2] สันติ บุญภิรมย์. **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์, 2552.
- [3] กระทรวงศึกษาธิการ. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2551.
- [4] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547.
- [5] อีระศักดิ์ เลื่อยไธสง. **การนิเทศภายในโรงเรียน.** สารนิเทศการศึกษา. 4 (1), หน้า 2, 2550.
- [6] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **แนวทางการพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ประกันคุณภาพ การศึกษา พ.ศ.2553.** กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์, 2554.

- [7] กรองทอง จิรเดชากุล. **คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา** . กรุงเทพฯ: ธาราอักษร, 2550.
- [8] Krejcie, Robert V; & morgan, Daryle W. **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607-610, 1970.
- [8] บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2554.
- [9] ละออง รักษนา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญรัตน์ จิตต์จิราจรรย์. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. **ศึกษวารสารศึกษาศาสตร์ปีที่3 ฉบับที่ 2** (2016): กรกฎาคม-ธันวาคม 2559.
- [10] บุญตา จันทร์สิงห์โท และสุบัน มุขระโกษา, 2560. **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 4 วันที่ 10 มีนาคม 2560 ณ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์**
- [11] ปนัดดา ศิริพัฒน์กลินิตย์. **การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี, 2558.
- [12] หะมะสูติง มามะ. **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน จังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา อิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2556.