



การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากร  
ทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอนสนิม จังหวัดชลบุรี  
Participation in Academic Administration in Educational Supervision of  
Educational Personnel at Huathanonwittaya School,  
Phanatnikhom District, Chonburi Province

กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน<sup>1\*</sup> และ ธนียา เทียนคำศรี<sup>2</sup>

<sup>1</sup>คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ประเทศไทย

<sup>2</sup>นักวิชาการอิสระ

\*ผู้รับผิดชอบบทความ

Kittisak Ungkanawin<sup>1\*</sup> and Thaneeya Tiankhumsri<sup>2</sup>

E-mail: kittisak.un@kmitl.ac.th<sup>1</sup>, Thaneeya4555@hotmail.com<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Faculty of Industrial Education and Technology,

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Thailand

<sup>2</sup>Independent Academician

\*Corresponding author

Received: March 27, 2019 / Revised: April 5, 2019 / Accepted: April 5, 2019

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอนสนิม จังหวัดชลบุรี และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอนสนิม จังหวัดชลบุรี ต่อไป ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการพัฒนากลุ่ม ด้านงานพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม; การบริหารงานวิชาการ; การนิเทศการศึกษา

ระดับการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์การทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนห้วยถนนวิทยา อำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็น เพศหญิงมีอายุ 40 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพรับราชการ และประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนห้วยถนนวิทยา อำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมอันดับที่ 1 คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครู รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนากลุ่ม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

## Abstract

This study aimed to study the level of participation in academic administration in educational supervision of educational personnel at Huathanwittaya School, Phanatnikhom District, Chonburi Province and to bring the results of the study to the school administrators Guidelines for improving participation in academic administration in educational supervision of educational personnel at Huathanwittaya School Phanutnikhom district of Chonburi following 5 aspects directly assisting teachers in developing the field of personnel development, curriculum development and research, workshops, classified by personal factors. Gender, age, education level, occupation and work experience. The population used in the study was educational personnel, Huathanwittaya School, Phanatnikhom District, and Chonburi Province. The statistical questionnaire used in data analysis was percentage, mean and standard deviation.

The results showed that most respondents were female, aged 40 years and over. Bachelor's degree education had a career in government service and work experience 5 years or more and participation in academic administration in educational supervision of educational personnel, Huathanwittaya School, Phanatnikhom District, Chonburi Province, overall at a high level. No. 1 is the support for teachers. Followed by curriculum development in personnel development the development of the group and the last rank is operational research.

**Keywords:** Participation; Academic Administration; Educational Supervision



## บทนำ

การทำงานถ้ามีข้อขัดแย้ง มีความเครียดหรือมีสิ่งทีระคายเคืองอารมณ์ จิตใจ และร่างกาย ย่อมเป็นการลดประสิทธิภาพในการทำงาน การมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน โดยงานบางประเภทจะต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ในขณะที่งานบางประเภทจะต้องความหลากหลายของบุคลากร ดังนั้นในเบื้องต้นจะต้องพิจารณาและวิเคราะห์ลักษณะของงานที่กลุ่มจะต้องปฏิบัติ ขนาดของกลุ่ม ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่ม ถ้ากลุ่มมีขนาดเล็กเกินไปก็ไม่เหมาะสมกับงานที่กว้างขวางหรือมีขอบข่ายมาก ๆ หรือถ้าเวลาที่เร่งรัดในบางครั้งก็ต้องใช้คนมาก ๆ จึงจะทำงานได้ตามกำหนดเวลา ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก มนุษย์สัมพันธ์จะช่วยให้การประสานงาน ความร่วมมือในการคิดการทำงาน และการแก้ปัญหา และจะเสริมสร้างความสมานฉันท์ของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การประชุมปรึกษาหารือ การส่งข่าวสารเพื่อการปฏิบัติการกิจ ล้วนแล้วแต่อาศัยการติดต่อสื่อสาร สมาชิกจะต้องมีความเข้าใจตรงกัน พูดภาษาเดียวกัน จึงจะร่วมงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดระบบและกระบวนการติดต่อสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญของกลุ่ม บทบาทหน้าที่ของสมาชิก สมาชิกของกลุ่มจะต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองว่า จะต้องปฏิบัติอะไร และอย่างไร เพื่อให้งานของตนเองมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่ม ไม่เป็นปัญหาหรือขัดขวางการทำงานของกลุ่ม การปฏิบัติตามปทัสฐานของกลุ่ม แนวปฏิบัติ กฎ ระเบียบ ข้อตกลงในการปฏิบัติงานของกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง สมาชิกทุกคนจะต้องตระหนักถึงความสำคัญ ถ้ากลุ่มใดมีสมาชิกประเภท ที่เรียกว่า “แกะดำ” ก็เป็นปัญหาของกลุ่ม กระบวนการกลุ่ม การระดมกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด และลงมือปฏิบัติงานด้วยกัน สิ่งเหล่านี้เป็นหลักการสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่มและเป็นหลักการของประชาธิปไตย หลักการข้อนี้ถ้าสมาชิกในกลุ่มไม่ตระหนักถึงความสำคัญและไม่ปฏิบัติแล้ว กลุ่มก็จะด้อยประสิทธิภาพหรืออาจจะล้มเหลว การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถภาพของสมาชิกในการปฏิบัติงานจะต้องใช้สมรรถภาพด้านความรู้ ด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะ สมรรถภาพทั้งสามด้านนี้ จะต้องได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาเพราะสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความทันสมัยจึงจะช่วยให้บุคคลและองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า นอกจากนั้น การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลยังจะมีส่วนในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความต้องการ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจของกลุ่ม สมาชิกที่มีขวัญกำลังใจดีย่อมมีความรักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสมานฉันท์กลมเกลียว ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาการศึกษาต้องมีการนิเทศเป็นหลักของการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นที่ กระบวนการของการศึกษาที่มุ่งส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนามาตรฐานของการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศต้องมีความรู้ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ ในการนิเทศ ต้องการการสนับสนุน ต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศ ต้องการการดูแลเอาใจใส่ ต้องการขวัญและกำลังใจ และการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน

การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้น บุคคลต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่าง ๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การในที่สุด

จากแนวคิดและปัญหาต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การจัดกิจกรรมในโรงเรียน ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารไม่สามารถจะกระทำได้เพียงคนเดียวเท่านั้น ผู้บริหารต้องได้รับความร่วมมือจากคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงจะทำให้การดำเนินการได้ผลยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษาและเป็นคนที่มีภูมิสำเนาอยู่ที่อำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีอยู่ในพื้นที่อยู่ในบริเวณโรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีบุตรหลานและญาติ เรียนอยู่โรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี พบสภาพปัญหาในการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ขาดการมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาครู ขาดการยอมรับในการพัฒนางานด้วยการร่วมกันคิดร่วมกันทำ ด้านงานพัฒนาบุคลากร ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาหลักสูตร ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ครูขาดความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ปัญหาดังกล่าวนี้อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาจึงมีความต้องการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี



## ขอบเขตของการวิจัย

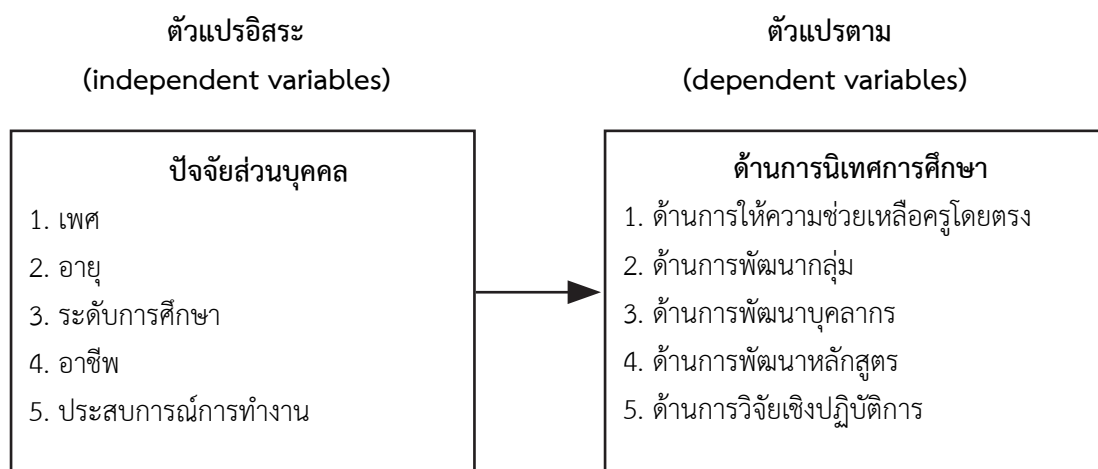
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนห้วยถนนวิทยา อำเภอนันทนาค จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ (1) ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (2) ด้านการพัฒนาครู (3) ด้านงานพัฒนาบุคลากร (4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ (5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนห้วยถนนวิทยา อำเภอนันทนาค จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 45 คน โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาโรงเรียนห้วยถนนวิทยา อำเภอนันทนาค จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2558)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงเรียนห้วยถนนวิทยา อำเภอนันทนาค จังหวัดชลบุรี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2560

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการศึกษา

## การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนห้วยถนนวิทยา อำเภอนันทนาค จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการวิจัยดังนี้

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

Cohen and Uphoff (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2552) กล่าวว่า ชนิดของการมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 4 ชนิด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานความร่วมมือ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัสดุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นกระบวนการทางสังคมที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมความคิด ร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาของตนเอง การมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 4 ชนิด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ดังนั้น ผู้ปกครอง ชุมชน และครู ต้องร่วมมือกันในทุกด้าน เพื่อเสริมสร้างเด็กในความรับผิดชอบให้อยู่ในสังคมอย่างผู้มีคุณสมบัติในตัว คือ เก่ง ดี มีสุข อันจะส่งผลดีเมื่อเติบโตใหญ่ โดยที่ผู้ปกครอง ชุมชน และครู ต้องแสวงหาความร่วมมืออย่างหลากหลายทุกรูปแบบ เป็นต้นว่า ด้านผู้ปกครองและชุมชน เป็นแหล่งข้อมูลแก่ครูและนักเรียนที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตลอดจนงานบริหารของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางสถานศึกษาจัดให้มีขึ้น

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

Getzels and Guba (1957) เสนอแนวความคิดและได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม 3 ทาง คือ (1) ทางโครงสร้าง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับของสายการบังคับบัญชา (2) ทางหน้าที่ ได้แก่ ขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมาย (3) ทางปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการบริหารที่บุคคลและกลุ่มต้องร่วมกันทำปฏิกิริยาซึ่งกันและกัน

Fayol (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2552) ได้เสนอทฤษฎีการบริหาร โดยมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาลโดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย หน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการ ได้แก่ (1) การวางแผน (planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจและกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิธีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต (2) การจัดองค์การ (organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม ในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้ (3) การบังคับบัญชาสั่งการ (commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการ



ทำงานของคนงานและองค์กรที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์กรและผู้ได้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์กรที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสม ก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้ได้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ (4) การประสานงาน (co-ordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน และ (5) การควบคุม (controlling) หมายถึง การกระทำในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้น สามารถเข้ากันได้กับแผนที่วางไว้แล้ว

### แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา (2550, หน้า 21-22) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนจะสามารถดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นระบบ ซึ่งอาจเรียกว่า กระบวนการปฏิบัติงานหรือกระบวนการนิเทศ ซึ่งกระบวนการนิเทศภายใน ที่นิยมนำมาใช้ คือ กระบวนการนิเทศของ Harris ซึ่งเรียกว่า P O L C A ซึ่งมีขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ (planning) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยคิดว่าจะทำอะไร การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาวิธีดำเนินงาน การกำหนดงานและผลที่เกิดขึ้นจากการจัดทำโครงการ, การจัดองค์กรนิเทศ (organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างขององค์กร เพื่อดำเนินการนิเทศ การกำหนดเกณฑ์การทำงาน การจัดหาทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ เพื่อสนับสนุนการนิเทศ การกำหนดภารกิจ บทบาทหน้าที่ ตลอดจนการประสานงาน, การนำการนิเทศสู่การปฏิบัติ (heading) หมายถึง การดำเนินการวินิจฉัย สั่งการ การคัดเลือกบุคลากร การกระตุ้นให้เกิดการทำงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือ การให้ขวัญกำลังใจ การให้คำแนะนำ, การปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องการควบคุมการนิเทศ (controlling) หมายถึง การติดตามควบคุมงานนิเทศโดยการมอบหมายงาน การติดตามช่วยเหลือแก้ไขปรับปรุงให้งานนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนการกำหนดระเบียบการปฏิบัติงาน, การประเมินผลการนิเทศ (assessing) หมายถึง การตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานการนิเทศ โดยการวัดและประเมินผลงานนิเทศ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนห้วยถนนวิทยา อำเภอนันทนาคมน จังหวัดชลบุรี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey study) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอนสนิม จังหวัดชลบุรี จำนวน 45 คน โดยผู้ศึกษาได้กำหนดให้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครู จำนวน 27 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 7 คน และคณะกรรมการเครือข่ายวิชาการ โรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอนสนิม จังหวัดชลบุรี จำนวน 10 คน (รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาโรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอนสนิม จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2558)

**เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา** ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นโดยกำหนดจากวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตการศึกษา กรอบแนวคิดของการศึกษามาดำเนินนิยามศัพท์เฉพาะ (operational definition) เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามคำนิยามคำศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการแก้ไขส่วนที่บกพร่อง ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอนสนิม จังหวัดชลบุรี แบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอนสนิม จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการพัฒนาครู ด้านงานพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ตามรูปแบบของ Likert Scale โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินรวม 20 ข้อ กำหนดระดับการมีส่วนร่วมไว้ 5 ระดับ

**การพัฒนาเครื่องมือ** นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (content validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6–1.0 และนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 ซึ่งถือได้ว่า อยู่ในระดับดีมาก หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

**วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล** การรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีแบบเฉพาะเจาะจง (purposive random sampling)

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage)



ส่วนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอนสนิม จังหัดชลบุรี ทั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอนสนิม จังหัดชลบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.33$ ,  $\sigma = 0.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมอันดับที่ 1 คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครู อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.47$ ,  $\sigma = 0.55$ ) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ( $\mu = 4.47$ ,  $\sigma = 0.51$ ) ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.43$ ,  $\sigma = 0.51$ ) ด้านการพัฒนากลุ่ม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.43$ ,  $\sigma = 0.50$ ) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ( $\mu = 3.84$ ,  $\sigma = 0.56$ )

ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.47$ ,  $\sigma = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง อันดับที่ 1 คือ มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอตลอดกระบวนการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.52$ ,  $\sigma = 0.57$ ) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครู อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.48$ ,  $\sigma = 0.63$ ) มีส่วนส่งเสริมให้ครูพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.45$ ,  $\sigma = 0.51$ ) และอันดับสุดท้ายคือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างศรัทธาแก่ครู อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.42$ ,  $\sigma = 0.50$ )

ด้านการพัฒนาหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.47$ ,  $\sigma = 0.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาหลักสูตร อันดับที่ 1 คือ เข้าร่วมประชุมวางแผนแนวทางการสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.68$ ,  $\sigma = 0.48$ ) รองลงมาคือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมในการกำหนดและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.45$ ,  $\sigma = 0.51$ ) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาการผลิตสื่อการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.39$ ,  $\sigma = 0.56$ ) และอันดับสุดท้ายคือ มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.35$ ,  $\sigma = 0.49$ )

ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.43$ ,  $\sigma = 0.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาบุคลากร อันดับที่ 1 คือ มีส่วนร่วมในการวางแผนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.74$ ,  $\sigma = 0.44$ ) รองลงมาคือ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.48$ ,  $\sigma = 0.51$ ) มีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการในการทำงานตามความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก

( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.53$ ) และอันดับสุดท้ายคือ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.19$ ,  $\sigma = 0.54$ )

ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.43$ ,  $\sigma = 0.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาบุคลากร อันดับที่ 1 คือ มีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.71$ ,  $\sigma = 0.46$ ) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลและเป็นกันเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.48$ ,  $\sigma = 0.51$ ) มีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแก่ครู อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.53$ ) และอันดับสุดท้ายคือ มีส่วนช่วยเหลือให้กลุ่มครูลงมือปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.23$ ,  $\sigma = 0.50$ ) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.84$ ,  $\sigma = 0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ อันดับที่ 1 คือ มีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำกระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานวิจัยแก่ครู อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.16$ ,  $\sigma = 0.45$ ) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการวางแผนการวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.84$ ,  $\sigma = 0.58$ ) มีส่วนร่วมให้ครูนำผลงานวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนารองสอนของตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.71$ ,  $\sigma = 0.59$ ) และอันดับสุดท้ายคือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการตามสภาพปัญหา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.65$ ,  $\sigma = 0.49$ )

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนนวิทยา อำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.33$ ,  $\sigma = 0.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมอันดับที่ 1 คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครู อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.47$ ,  $\sigma = 0.55$ ) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ( $\mu = 4.47$ ,  $\sigma = 0.51$ ) ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.43$ ,  $\sigma = 0.51$ ) ด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.43$ ,  $\sigma = 0.50$ ) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ( $\mu = 3.84$ ,  $\sigma = 0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีส่วนร่วมอันดับที่ 1 คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครู รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาหลักสูตร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.47$ ,  $\sigma = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง อันดับที่ 1 คือ มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล อย่างสม่ำเสมอตลอดกระบวนการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.52$ ,  $\sigma = 0.57$ ) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครู อยู่ในระดับมา ( $\mu = 4.48$ ,



$\sigma = 0.63$ ) มีส่วนส่งเสริมให้ครูพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.45$ ,  $\sigma = 0.51$ ) และอันดับสุดท้ายคือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างศรัทธาแก่ครู อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.42$ ,  $\sigma = 0.50$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีวิกา คล้ายน้อย (2556) ศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงอยู่ในระดับมาก คือ สนับสนุนให้ครูจัดชั้นเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และอันดับสุดท้าย คือ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะในการผลิตการใช้สื่อการเรียนรู้และสื่อดัดแปลงอุปกรณ์ในกิจกรรมการเรียนรู้ ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุท มานพพงษ์ (2558) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศภายในของครู เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง อยู่ในระดับมาก คือ สนับสนุนให้ครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ สนับสนุนให้ครูจัดชั้นเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะในการผลิตการใช้สื่อการเรียนรู้และสื่อดัดแปลงอุปกรณ์ในกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ตามความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล และอันดับสุดท้าย คือ ให้ความรู้และส่งเสริมให้ครูร่วมกันพัฒนาคู่มือครูกำหนดการสอน แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อใช้สอน ตามแผนที่บันทึก เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

ด้านการพัฒนาหลักสูตรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.47$ ,  $\sigma = 0.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาหลักสูตร อันดับที่ 1 คือ เข้าร่วมประชุมวางแผนแนวทางการสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.68$ ,  $\sigma = 0.48$ ) รองลงมาคือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมในการกำหนดและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.45$ ,  $\sigma = 0.51$ ) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาการผลิตสื่อการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.39$ ,  $\sigma = 0.56$ ) และอันดับสุดท้ายคือ มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.35$ ,  $\sigma = 0.49$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกิต สิงห์ทอง (2552) ศึกษาเรื่อง การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในระดับชั้นเรียน รองลงมาคือ โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในระดับชาติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนครูในการทำวิจัยเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา บุญรอด (2552) ศึกษาเรื่อง ความต้องการการนิเทศภายในงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ด้านหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยการออกแบบการจัดการเรียนรู้

มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้ายคือ การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ดีหมี่ (2557) ศึกษาเรื่อง การนิเทศงานวิชาการโรงเรียนในเขตเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ อำเภอดงเจริญ จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการจัดหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มาก คือ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การปรับเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นและผู้เรียน การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อให้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการปรับเนื้อหาสาระในหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นและผู้เรียน การติดตามประเมินผล และนำผลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร

ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.43$ ,  $\sigma = 0.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาบุคลากร อันดับที่ 1 คือ มีส่วนร่วมในการวางแผนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.74$ ,  $\sigma = 0.44$ ) รองลงมาคือ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.48$ ,  $\sigma = 0.51$ ) มีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการในการทำงานตามความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.53$ ) และอันดับสุดท้ายคือ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.19$ ,  $\sigma = 0.54$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ ประยูรสุข (2551) ศึกษาเรื่อง ความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอน โรงเรียนยานนาวาเวศวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ด้านพัฒนาบุคลากรทางการสอน อยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอน ได้แก่ ครูต้องการได้รับคำแนะนำช่วยเหลือในการวางแผนการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ ครูต้องการให้โรงเรียนจัดบริการให้ความรู้การวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และครูต้องการให้มีการจัดมอบรางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและเป็นขวัญกำลังใจ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกา คล้ายน้อย (2556) ศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมาก คือ ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ จัดบรรยากาศของโรงเรียนให้เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ เช่น ครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูดีเด่น ฯลฯ และเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมวางแผนในการพัฒนาบุคลากร และกำหนดโครงการ ตามลำดับ

ด้านการพัฒนากลุ่มโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.43$ ,  $\sigma = 0.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมด้านการพัฒนากลุ่ม อันดับที่ 1 คือ ท่านมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.71$ ,  $\sigma = 0.46$ ) รองลงมา



คือ มีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลและเป็นกันเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.48$ ,  $\sigma = 0.51$ ) มีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแก่ครู อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.53$ ) และอันดับสุดท้ายคือ มีส่วนช่วยเหลือให้กลุ่มครูลงมือปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.23$ ,  $\sigma = 0.50$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวีภา คล้ายน้อย (2556) ศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหิธรศึกษาการ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนากลุ่มอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากคือ ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงาน มีการนำกระบวนการทำงานร่วมกันมาใช้ รองลงมาคือ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียน และมีการสร้างการยอมรับในการพัฒนางานด้วยการร่วมคิดร่วมทำ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุท มานพพงษ์ (2558) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศภายในของครู เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผลการศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนากลุ่ม อยู่ในระดับมาก คือ มีการสร้างการยอมรับในการพัฒนางานด้วยการร่วมคิดร่วมทำ รองลงมา คือ สร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่เกื้อกูลกันและเป็นกันเอง ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงานมีการนำกระบวนการทำงานร่วมกันมาใช้ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียน ช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้นำและผู้ตามเพื่อให้การปฏิบัติงานของกลุ่ม มีประสิทธิภาพ และอันดับสุดท้าย เปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโครงสร้างภายในกลุ่มทำงานเมื่อมีความจำเป็น ตามลำดับ

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.84$ ,  $\sigma = 0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ อันดับที่ 1 คือ มีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำกระบวนการหรือขั้นตอนการทำวิจัยแก่ครู อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.16$ ,  $\sigma = 0.45$ ) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการวางแผนการวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.84$ ,  $\sigma = 0.58$ ) มีส่วนร่วมให้ครูนำผลงานวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการสอนของตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.71$ ,  $\sigma = 0.59$ ) และอันดับสุดท้ายคือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการตามสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.65$ ,  $\sigma = 0.49$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวีภา คล้ายน้อย (2556) ศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหิธรศึกษาการ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมาก คือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทำงานวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหาและความต้องการ ทั้งรายบุคคลและกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน รองลงมาคือ จัดทำระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และอันดับสุดท้าย คือ สํารวจ

ความสามารถและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ดีหมี่ (2557) ศึกษาเรื่อง การนิเทศงานวิชาการโรงเรียนในเขตเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ อำเภอยะบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาในระดับมาก คือ การสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์ ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องจากการประเมินผลการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน การดูแลการทำวิจัยของครูให้ถูกต้องตามระเบียบวิธีการ การนิเทศการทำวิจัยของครูเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง จุดด้อย และอันดับสุดท้าย คือ การให้คำปรึกษา แนะนำ การทำวิจัย ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุท มานพพงษ์ (2558) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศภายในของครู เครือข่ายสถานศึกษาเมืองชุมพร 4 สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผลการศึกษา พบว่า ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก คือ จัดทำระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รองลงมาคือ ให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถทำงานวิจัยได้ เช่น อบรมเชิงปฏิบัติการ สร้างความตระหนักในความสำคัญของการวิจัยว่าเป็นการแสวงหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในงานต่าง ๆ ของโรงเรียน สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำผลงานวิจัยในชั้นเรียนมาเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อปรับปรุงตำแหน่งเลื่อนวิทยฐานะ และนำมาใช้ในการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อแก้ปัญหาของโรงเรียน สํารวจความสามารถและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย และอันดับสุดท้าย สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทำงานวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหาและความต้องการทั้งรายบุคคลและกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

### ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ควรมีการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทำหน้าที่ในการนิเทศครู เพื่อสร้างการยอมรับและเพิ่มศักยภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ด้านการพัฒนาครู ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ครูตามความสามารถและความถนัด เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารหรือฝ่ายวิชาการควรมีการจัดกิจกรรม การอบรมเชิงปฏิบัติการ การไปศึกษาดูงานให้กับบุคลากรอยู่เสมอและควรสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ฝ่ายวิชาการควรจัดประชุมเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ฝ่ายวิชาการควรให้ครูทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการตามสภาพปัญหา รายบุคคลและกลุ่ม ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน



## เอกสารอ้างอิง

- ชมพูนุท มานพพงษ์. (2558). การบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศภายในของครู เครือข่ายสถานศึกษา เมืองชุมพร 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกิต สิงห์ทอง. (2552). การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ปรัชญา บุญรอด. (2552). ความต้องการการนิเทศภายในงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). ทฤษฎีองค์การ: ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- สายใจ ประยูรสุข. (2551). ความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอน โรงเรียนยานนาวาวิทยาคม สำนักงาน-เขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สิวิกา คล้ายน้อย. (2556). การนิเทศภายในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มหินทรศึกษาการ) สังกัดสำนักงาน-เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา ดีหมี่. (2557). การนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนในเขตเทศบาลเมืองสนนรักษ์ อำเภอธัญบุรี จังหวัด-ปทุมธานี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข.
- Getzels, J., & Guba, E. G. (1957). Social behavior and administrative process. *School Review*, 65, 423-441.

