

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนกลุ่ม  
เครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ACADEMIC LEADERSHIP BEHAVIORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS  
ACCORDING TO THE OPINIONS OF TEACHERS IN BANGPHLI 2 NETWORK  
SCHOOLS GROUP UNDER SAMUTPRAKAN PRIMARY EDUCATION SERVICE  
AREA OFFICE 2

นางชนก เรืองมัน

โรงเรียนวัดราษฎร์บูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ตามลำดับ 2) ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ผู้นำทางวิชาการ, ประถมศึกษา

### ABSTRACT

This research aims to study and to compare academic leadership behaviors of school administrators according to the opinions of teachers in Bangphli 2 network schools group under Samutprakan primary education service area office 2. The samples in the study

were 108 teachers academic year 2018, teaching in Bangphli 2 Network Schools Group. Classified by educational level and work experience. The instruments used to collect data were questionnaires with 5 levels rating scales. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation and t-test.

The results of the study were found that: 1) Academic leadership behaviors of school administrators according to the opinions of teachers in Bangphli 2 network schools group under Samutprakan primary education service area office 2, were overall at high levels. When considering each aspect, sorted by descending in terms of the school's academic atmosphere, instructional management and school assignment. 2) Comparison academic leadership behaviors of school administrators according to the opinions of teachers in Bangphli 2 network schools group Classified by educational level and work experience. 2.1) Teachers in Bangphli 2 network schools group, who had different educational levels, opinions on academic leadership behaviors of school administrators, the overall were different with statistically significant at the .05 level. 2.2) Teachers in Bangphli 2 network schools group, who had different work experience, opinions on academic leadership behaviors of school administrators, the overall were not different.

**Keywords:** Academic Leadership, Primary Education

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียนสอดคล้องกับปฏิญญา สาร (2526) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาหรือครูใหญ่ทุกคนควรจะได้รับผิดชอบเป็นผู้นำในด้านวิชาการเป็นอันดับแรกเพราะหน้าที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาทุกแห่งคือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ ครูใหญ่เป็นผู้นำด้านวิชาการโดยการทำงานร่วมกับครู และกระตุ้นเตือนให้คำแนะนำ และ

ประสานงานเพื่อประสิทธิภาพในการสอน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพ มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยเฉพาะสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

งานวิชาการถือเป็นงานหลักและหัวใจผู้บริหาร ต้องเป็นผู้ส่งเสริมการเรียนการสอนให้บรรลุ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 พร้อมทั้งพัฒนาให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารต้องมี คุณสมบัติที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง คือ การ แสดงออกถึงพฤติกรรม ความเป็นผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อยกระดับ คุณภาพการเรียนการสอน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้บริหาร สังเกตได้จากการกระทำต่าง ๆ เช่นการสั่งการ การนำนโยบายมาปฏิบัติการตัดสินใจ การกระตุ้น ให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในเรื่องต่าง ๆ เช่น การพัฒนาโรงเรียนการปรับกลยุทธ์เพื่อปรับปรุง งานวิชาการ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความ กระตือรือร้นมีความตื่นตัวร่าเริงแจ่มใส มีความ รอบรู้ทางด้านวิชาการอย่างแตกฉานเป็นต้น ซึ่ง สิ่งเหล่านี้เกิดจากการสังเกตของครูเป็นข้อมูล สะท้อนกลับถึงผู้บริหาร

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะ ศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็น แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงาน

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 ผู้วิจัยได้นำ แนวคิดของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Morphy, 1985) เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารซึ่งได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1.1 การกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน (Framing school goals)

- 1.2 การสื่อสารเป้าหมายของ โรงเรียน (Communicating school goals)

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย

- 2.1 การนิเทศและการประเมินผล ด้านการสอน (Supervising and evaluation instruction)

- 2.2 การประสานงานด้านการใช้ หลักสูตร (Coordinating curriculum)

- 2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของ นักเรียน (Monitoring student progress)

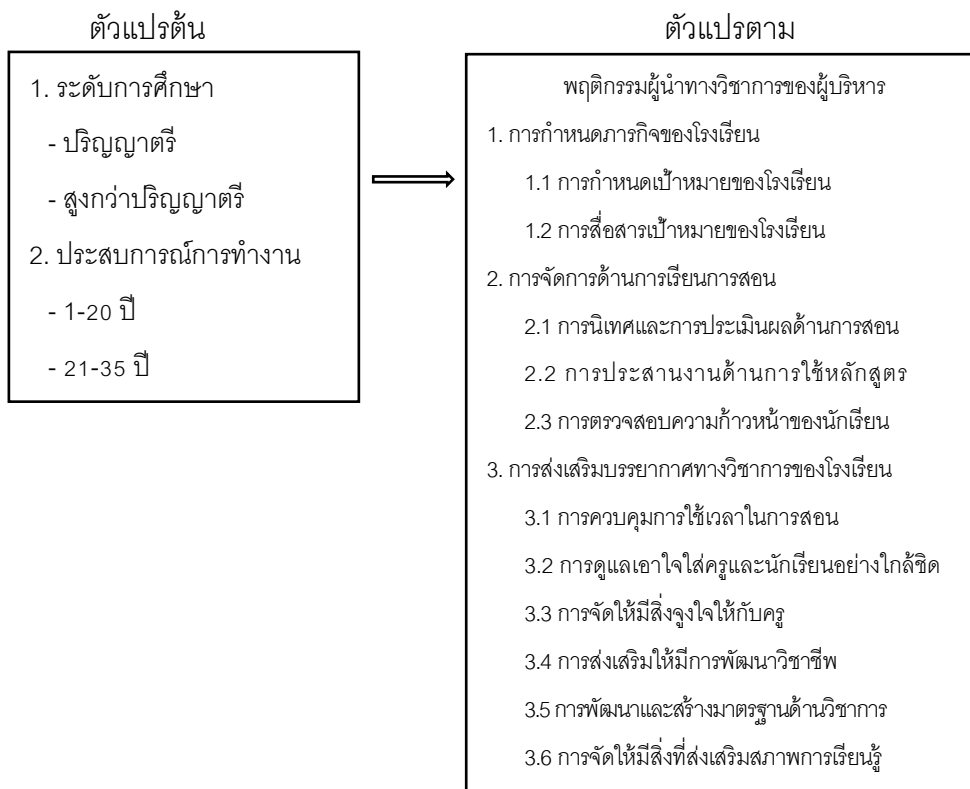
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ  
ของโรงเรียน ประกอบด้วย

- 3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting instructional time)
- 3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining high visibility)
- 3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers)
- 3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development)
- 3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards)

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 150 คน ประกอบด้วย 7 โรงเรียน ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 108 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) แล้วดำเนินการสุ่มโดยวิธีชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Morphy, 1985) ใน 3 ด้าน 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน 3) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ใช้แบบวิจัยเชิงพรรณนา จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน ที่กำหนดจาก ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย ส่วนการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่ออธิบายตัวแปรใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ อนุมานสถิติใช้ t-test

## สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.00$ ) การจัดการด้านการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.95$ ) และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.68$ )

2. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.76$ ) และการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.61$ )

3. ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

1. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร บุญโญปกรณ์ (2554) วิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาทั้ง 5 มิติพบว่าทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดยการ

กำหนดพันธกิจของโรงเรียนให้ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือการประเมินโครงการสอนและอันดับสุดท้ายคือ การบริหารงานหลักสูตรและการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประหยัด เหมือนพร้อม (2550) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากและมีมิติสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา ทองหง่า (2554) วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การประกันคุณภาพการศึกษา 2) การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การนิเทศการศึกษา 4) การแนะแนวการศึกษา 5) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ 6) สื่อการเรียนการสอน ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเป็นการบริหารงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งของโรงเรียนที่ต้องให้ความสำคัญโรงเรียนเป็นองค์กรที่จัดอยู่ในประเภทองค์กรระบบเปิด ดังนั้นกระบวนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนจึงต้องสัมพันธ์กับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในสภาพปัจจุบันของกระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

2. ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำอาน ไชยะสอน (2550) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดแผนกศึกษานครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าเห็นว่าผู้บริหารได้เอาใจใส่ มีการชี้แจงกับกลุ่มนี้มากเป็นพิเศษ แต่ไม่ได้ให้ข้อมูลหรือชี้แจงแก่ผู้มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่า โดยอาจเข้าใจว่ารู้แล้ว

3. ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประหยัด เหมือนพร้อม (2550) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐม ปริบุญนังกูร (2554) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน การวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมองผู้บริหารสถานศึกษาว่าให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 และประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อีกทั้งโครงการไทยเข้มแข็งที่พัฒนาครูทั้งระบบ เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการส่งเสริมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการ ส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

คำอาน ไชยะสอน (2550) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดแผนกศึกษานครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ต่างได้รับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานวิชาการเท่าเทียมกัน จึงมีทัศนะต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 ควรนำข้อมูลที่ได้ไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 ควรหารือกับครู เพื่อให้ครูทราบเป้าหมายการบริหารงานวิชาการ

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2

- ปฐม ปรีปุนณังกูร. (2554). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประหยัด เหมือนพร้อม (2550) **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ภิญโญ สาธร. (2526). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- วิภา ทองห้ง่า .(2554). **รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. ดุษฎีนิพนธ์. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). **Assessing the Instructional Management Behavior of Principals**. The Elementary School Journal. 86, 2 (November), 223.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). **Determining Sample Size For Research Activities**. Educational and Psychological Measurement. 30(3):608 - 610.



การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่าย  
บางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

THE STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIPS OF SCHOOL'S ADMINISTRATOR  
TOWARD TEACHERS' OPINION AT BANGPHLI 2 NETWORK GROUP UNDER THE  
SAMUTPRAKAN PRIMARY EDUCATIONNAL SERVICE AREA OFFICE 2

ศรีจันทร์ สามงามพุ่ม

โรงเรียนวัดราชบุรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 จำนวน 108 คน สุ่มโดยวิธี Stratified Random Sampling เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบ t-test Independent

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ครูที่มีเพศ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหาร

### ABSTRACT

The objectives of his thesis were, 1) to study the level of transformational leadership of school administrator' toward teachers' opinion at Bangphli 2 network group and 2) to compare teachers' opinion toward transformational leaderships of school's administrator.

The sample were 108 teachers at Bangphli 2 Network Group and were randomized by Stratified Random Sampling. The tool for collecting data was a questionnaire which 5 rating scales. The used statistics were percentage, arithmetic mean, standard deviation and t-test Independent

The research result reveal that: 1) Transformational leaderships of school's administrators follow teachers' opinion had stand on high level in overall. When considered in every aspects which could rank by mean from high to low as individual awareness, inspiration creation, intellectual encouraging and Ideology influence. 2) Teachers' opinion who different sex and education level had opinion toward transformational leaderships of school's administrators weren't difference in overall. 3) Teachers at Bangphli 2 school network group who different age had opinion, toward transformational leaderships of school's administrators, difference in overall at 0.05 significant.

**Keywords:** Transformational Leaderships, Administrators

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่ การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารและจัดการศึกษาในยุคนี้ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ธีระ รุณเจริญ, 2550)

สำหรับโรงเรียนในกลุ่มบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนในกลุ่มทั้งสิ้น 7 โรงเรียนนั้น ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนย่อมมีความคิดเห็นและมีศิลป์ในการบริหารแตกต่างกันออกไป อันนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของ

อาคารสถานที่ บุคลากรในโรงเรียนตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารงานของผู้บริหารที่ผ่านมาโรงเรียนในกลุ่มบางพลี 2 มีปัญหาในหลายด้านเช่น จำนวนเด็กกลดลง ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน อาคารเรียนไม่พร้อม และอุปกรณ์ไม่ทันสมัย ครูรับผิดชอบงานหลายด้าน เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไข และผู้บริหารจะได้ทราบข้อมูลว่าต้องพัฒนาตนเองด้านใดบ้าง จากเสียงสะท้อนของครูในกลุ่มบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นครู นอกจากเป็นผู้ให้ความรู้แก่นักเรียนแล้ว ยังมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานของผู้อำนวยการโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วง

ดังนั้นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่ม เครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาตนเองต่อไป

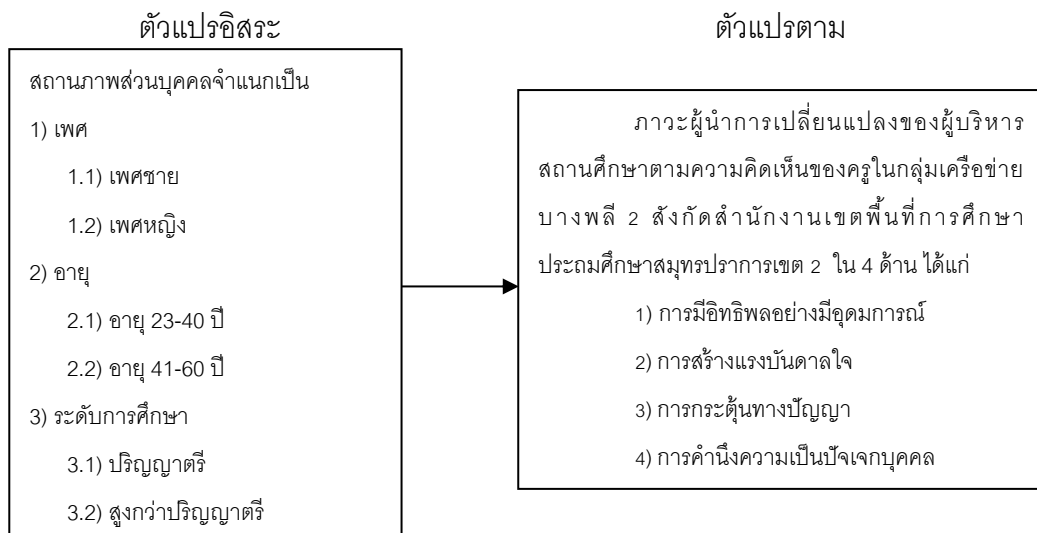
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามกรอบแนวคิดของแบส และอะโวลีโอ (Bass and Avolio, 1994)



### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ตามกรอบแนวคิดของแบส และอะโวลีโอ (Bass and Avolio, 1994) ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน จำนวน 7 โรงเรียนรวม 150 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำนวน 108 คนโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krecie and Morgan, 1970) แล้วดำเนินการสุ่มชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้แบบวิจัยในเชิงพรรณนา เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน ซึ่งกำหนดด้วยตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายตัวแปรใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอนุมานสถิติใช้ t-test

## สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย ได้แก่ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 4.20$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 4.09$ ) การกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 4.03$ ) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 3.81$ )

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์วิกฤตต่าง ๆ ได้ ( $\bar{X} = 3.90$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ( $\bar{X} = 3.70$ )

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.30$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในหน้าที่ทำประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.81$ )

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.19$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.89$ )

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอย่าง

สม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.36$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเข้าใจความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ( $\bar{X} = 4.04$ )

6. ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันมีของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

7. ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในด้านการการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

8. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัตน์ จินชาวขำ (2547) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ

จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี และด้านการคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิรมย์ ถินถาวร (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมนูญ พรหมรักษา (2554) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับดี โดยสูงสุด โดยพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเอง และพฤติกรรม ภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทำให้ครูและบุคลากร

ทางการศึกษาทบทวนความคิดต่าง ๆ ที่ไม่เคยโต้แย้งมาก่อน ซึ่งสอดคล้องกับ Leithwood (1992) ได้ให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ 3 ประการ คือ 1) ช่วยให้เพื่อนร่วมงานได้มีการพัฒนา และยังสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ในกลุ่มสมาชิก สามารถพูดคุย สังเกต วิพากษ์วิจารณ์และวางแผนร่วมกันได้ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยใช้เทคนิคระบบราชการเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ใช้ภาวะผู้นำร่วมกับเพื่อนร่วมงานโดยการมอบอำนาจ และสื่อสารให้ทราบถึงมาตรฐานของโรงเรียน และสร้างความเชื่อถือ 2) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนา ด้วยการยกระดับแรงจูงใจ เพื่อพัฒนาเป้าหมายโดยรวมร่วมกัน เพื่อความเจริญในอาชีพ มีภาระผูกพันและภารกิจของโรงเรียนร่วมกัน ให้บทบาทผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาเพื่อการปรับปรุงสถานศึกษา มีเป้าหมายชัดเจนสมจริง 3) ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผูกพันกับกิจกรรมใหม่ ๆ และมีความพยายามมากขึ้น รวมทั้งต้องให้ความเชื่อถือถือว่าเพื่อนร่วมงานสามารถพัฒนาการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้นำทำคนเดียว

2. ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ลำดวน เอี่ยมอาจ (2558) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ครูในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ทั้งเพศชายและเพศหญิง และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวปฏิบัติและการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการบริหารงานกับครูที่เท่าเทียมกันทุกคน ไม่ยึดประสบการณ์ในการทำงานหรือความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงมาเป็นหลักในการมอบหมายงาน

3. ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของซอพี ราเซะ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ผล

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรอายุ พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารมากยิ่งขึ้นในการบริหารจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ครูมีทัศนคติที่เหมือนกัน พร้อมทั้งเข้าใจถึงนโยบายด้านการจัดการศึกษามากขึ้นที่ต้องการให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

4. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย วัฒนสุข (2554) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน โดยกล่าวว่า อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดกระแสนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษาทั้งเชิงรุกและเชิงรับ จะเห็นได้จากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปยัง

สถานศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท และวิธีการบริหารของตน ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารที่มีวุฒิดการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือวุฒิดการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ล้วนเป็นผู้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นผู้ที่มีโลกทัศน์กว้างไกล มีเหตุผลในการบริหารงาน ประกอบกับผู้บริหารทุกคนต่างได้รับการศึกษาค้นคว้าจากการประชุมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดทักษะ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี

#### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

#### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- ชรัตัน จินขาวขำ. ( 2547). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3**. งานนิพนธ์ (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- ซอพี ราเชะ. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3**. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

1.1 ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ เพื่อให้เกิดการบริหารงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายทางวางไว้

1.2 ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นให้งานที่ทำ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ

1.3 ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2



ธีระ รุณเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.**

กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ภิรมณ์ ถินถาวร. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของข้าราชการครู  
โรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1. วิทยานิพนธ์  
(กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.**

ลำดวน เอี่ยมอาจ. (2557). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด  
กำแพงเพชรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.**

ชนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้  
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**

มณูญ พรหมรักษา. (2554). **พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**

ณัฐดนัย วัฒนสุข. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอดาพระยา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ  
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.**

Best, J. W. (1977). **Research in education (3rd ed.).** New Jersey: Prentice Hall.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). **Determining Sample Size For Research  
Activities.** Educational and Psychological Measurement. 30(3):608 - 610.

Leithwood. (1992). **Transformational leadership.** Eric Digest, (72). Available:  
[http://www.ed.gov/databases/ERIC\\_Digests/ed347636.html](http://www.ed.gov/databases/ERIC_Digests/ed347636.html) (1996, July 11) Peter.  
Transformational Leadership. Thousand Oak: Sage.

**แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ  
อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี**

**GUIDELINES FOR DEVELOPING CHILD DEVELOPMENT CENTER ATTACHED  
TO SALA KHURU SUB-DISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATION, NONG  
SUA DISTRICT, PATHUM THANI PROVINCE**

จารุวรรณ สุณีย์ชัน<sup>1</sup>, สมคิด สกุลสถาปัตย์<sup>2</sup>

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ประชากรประกอบด้วย ผู้ปกครองเด็กนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ จำนวน 60 คน และ ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม จำนวน 8 คน ประกอบด้วยคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ จำนวน 6 คน ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 1 คน ผู้ดูแลเด็กเล็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบบันทึกการประชุมการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ระดับน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการจัดประสบการณ์ และด้านการบริหารบุคคล ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เกี่ยวกับการมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานอย่างเพียงพอ และด้านการบริหารบุคคล เกี่ยวกับการมีอัตราบุคลากรที่เหมาะสมกับปริมาณงาน 2 แนวทางการพัฒนา คือ 1) การเร่งรัดการจัดโครงสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) การวางแผนบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) การระดมทรัพยากรในการจัดหาและผลิตสื่อ/นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ 4) การส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน

**คำสำคัญ:** แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

## ABSTRACT

The purposes of this research were to study the problems and needs of developing child development centers. under the jurisdiction of the Sala Khru subdistrict administrative organization Nong Suea District. The population was the 60 parents of children's development centers of Sala Khru subdistrict administration organization. Nong Sua district, Pathum Thani province and 8 specific selected key informants of Sala Khru Subdistrict, that consisted of 6 manager, 1 parents' representative and 1 child caretaker of the child development center. The tools used to collect data were 5 levels rating scales questionnaires and focus group discussions. The statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation.

The results of this research found that: 1) The problem states of the child development center under Sala Khru subdistrict administration organization, Nong Sua district, Pathum Thani province. The overview mostly are low level and when considering each aspect found that the highest average was the development of learner, inferior order were the management of child development Center, management of experience and management of resource following sequent. And when considering each aspect found that medium average of were the management of child development center regarding there are staff who had enough responsibility of tasks and the management of resource regarding there are staff rate that appropriate with workload. 2) The guidelines of development were 1) Accelerator to set of child development center structure, 2) Planning for the personnel of child development center 3) Resources mobilization for providing product of learning media / innovation / Learning Center 4) Promoting learner development.

**Keyword:** Guideline for developing child development center

### **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เป็นการให้บริการทางการศึกษาขั้นต้นที่รัฐมุ่งจัดให้ประชาชนในวัยแรกของชีวิต เพื่อเตรียมความ

พร้อมก่อนเข้าเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและเป็นการวางรากฐานการดำเนินชีวิตในสังคมต่อไปในอนาคต การศึกษาในระดับนี้นับวันจะมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ เป็น

ผลสืบเนื่องมาจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป แต่เดิมนักเรียนอยู่ในครอบครัวที่มีผู้ใหญ่ดูแล เพราะสังคมไทยเป็นครอบครัวขยาย มีปู่ ย่า ตา ยาย อยู่รวมกัน แต่ปัจจุบันสังคมไทยกลายเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น คือ มีแต่เฉพาะ พ่อ แม่ ลูก การอบรมเลี้ยงดูเด็กโดยครอบครัวไม่อาจกระทำได้ดีดังสมัยก่อน และก่อให้เกิดปัญหาหลายด้านตามมา เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมการตั้งแต่ปฐมวัย เด็กและเยาวชนเหล่านั้นจะได้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในทุกด้าน ทั้งสติปัญญา ทักษะอาชีพ ความฉลาดทางอารมณ์ ตลอดจนจิตสำนึกของความเป็นพลเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

ในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ได้ดำเนินการมาเป็นระยะเวลา 6 – 10 ปี ในการดำเนินงานพบว่า แต่ละแห่งยังไม่มี การดำเนินงานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างจริงจัง จากสภาพที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปัญหาตลอดจนแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยตลอดจนทั้งเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง

นำไปใช้แนวทางสำหรับการวางแผนการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ ให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขอให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร ประกอบด้วย ผู้ปกครองเด็กนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานีจำนวน 60 คน ผู้ให้ข้อมูลในการ การสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้ดูแลเด็กเล็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ 1 คน คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุอำเภอหนองเสือ 6 คน และ ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 1 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย แบบสอบถาม ประเด็นการสนทนา และแบบบันทึกการประชุม

1. แบบสอบถามเรื่องแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามปัญหาการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้าน การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบริหารบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการจัดประสบการณ์ และด้านพัฒนาผู้เรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามความต้องการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้าน การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบริหารบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการจัดประสบการณ์และด้านพัฒนาผู้เรียน แบบสอบถามเป็นลักษณะปลายเปิด ตอบได้อย่างเสรี

2. ประเด็นการจัดสนทนากลุ่มแบบ Focus Group Discussion โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดเป็นประเด็นในการจัดสนทนากลุ่ม จำนวน 4 ข้อ

3. แบบบันทึกการประชุมสนทนากลุ่มแบบ Focus Group Discussion เป็นแบบ

บันทึกที่ใช้ในการบันทึกข้อมูลผู้เข้าร่วมประชุม และรายละเอียดการประชุม

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## สรุปผลการศึกษา

1. สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อยที่สุดและเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการจัดประสบการณ์ และ ด้านการบริหารบุคคล ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้

2.1 การจัดทำโครงการเสนอของบประมาณในช่วงที่องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี มี

การจัดทำแผนพัฒนาสามปี หรือจัดทำ  
ข้อบัญญัติงบประมาณ ประจำปี

2.2 การดำเนินกิจกรรมหรือการ  
พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การ  
บริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ  
จังหวัดปทุมธานี ควรมีการแจ้งให้ฝ่ายต่าง ๆ  
รวมถึงประชาชนทราบเกี่ยวกับการดำเนินงาน  
หรือกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน  
กิจกรรมนั้น

2.3 การตั้งงบประมาณในการ  
บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นอกจากตาม  
ระเบียบที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้  
จัดสรรให้แล้วจะต้องมีการจัดสรรงบประมาณ  
เพิ่มเติมอีกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว

2.4 การแบ่งโครงสร้างการบริหาร  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ชัดเจน ปัจจุบันศูนย์  
พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
ศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี  
จัดตั้งเอง ฉะนั้นในการบริหารจัดการองค์การ  
บริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ  
จังหวัดปทุมธานี ต้องมีคำสั่งแต่งตั้ง หรือ  
ประกาศจัดตั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน  
เพื่อให้ทุกฝ่ายได้ถือปฏิบัติ

2.5 การประชุมบุคลากรศูนย์พัฒนา  
เด็กเล็ก เพื่อให้มีโอกาสในการกำหนดขอบเขต  
หน้าที่ของตนเองในการกำหนดภาระหน้าที่ ที่  
เหมาะสม เช่น ผู้ปกครอง คณะกรรมการบริหาร  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.6 การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น  
เพื่อให้มีเจ้าหน้าที่ได้รับผิดชอบอย่างครอบคลุม  
กับการบริหารจัดการ

2.7 การกำหนดภาระหน้าที่ให้  
สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และกระจายการ  
บริหารงานให้เหมาะสมกับบุคลากรศูนย์พัฒนา  
เด็กเล็ก

2.8 การจัดสรรเจ้าหน้าที่เพิ่มเพราะ  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแห่งมีเจ้าหน้าที่ประจำ  
ศูนย์น้อยเกินไป

2.9 การระดมกำลังประชาชนใน  
ชุมชนในการบริหารจัดการ เช่น หากมีการ  
พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องให้ประชาชนใน  
ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาศูนย์พัฒนา  
เด็กเล็กด้วย

2.10 การจัดประชุม ให้บุคลากรทุก  
ฝ่ายให้ความสำคัญในการบริหารจัดการและ  
การจัดการศึกษาปฐมวัย ซึ่งเป็นการสร้างความ  
เข้าใจให้ทุกฝ่ายทราบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี  
ฐานะเทียบเท่าสถานศึกษาทุกประการ

2.11 การแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่าย  
ต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมใน  
กระบวนการคิดและตัดสินใจในการบริหาร  
จัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.12 การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
ต้องมีการให้ผู้ดูแลเด็กเข้าร่วมในการจัดการ  
วางแผนเช่น ด้านงบประมาณ บุคลากร วิชาการ  
และการบริหารงานทั่วไป

2.13 การจัดหาพื้นที่ใช้สอยของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มเติม หรือขยายพื้นที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจได้จากการจัดซื้อที่ดินเพิ่มเติมในการก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.14 การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการ จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เช่น การปรับปรุงภูมิทัศน์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.15 การตั้งงบประมาณสำหรับการ ซ่อมแซมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มากขึ้น

2.16 การจัดให้มีเครื่องมือฉุกเฉิน เบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉิน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยช่วยเหลือได้ทันทั่วถึง

3. ด้านการบริหารบุคลากรศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก มีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้

3.1 การจัดให้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากรฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก เพื่อนำความต้องการมากำหนดในการ วางแผน

3.2 การกำหนดปริมาณงานให้ เหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

3.3 การจัดทำแผนงานบุคลากร เช่น แผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

3.4 การเปิดโอกาสให้บุคลากรของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนาบุคลากร

3.5 การให้บุคลากรภายในศูนย์ พัฒนาร่วมเป็นกรรมการคัดเลือกผู้ดูแลเด็ก และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของศูนย์ เสนอขอ

งงบประมาณเพิ่มเติมในด้านบุคลากรจากกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานต้น สังกัด

3.6 การคัดเลือกบุคลากรที่จำเป็น เข้าปฏิบัติงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้อง คัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถหรือมี วุฒิการศึกษาที่จบทางด้านอนุบาลหรือ การศึกษาปฐมวัย

3.7 การแต่งตั้งคณะกรรมการจาก ฝ่ายต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมพิจารณาเป็นผู้ร่วม คัดเลือกเช่น การออกคำสั่งแต่งตั้งให้ร่วมเป็น คณะกรรมการคัดเลือกผู้ดูแลเด็ก

3.8 การจัดให้มีการฝึกอบรมและให้ ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ คณะ กรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้มี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กมากขึ้น

3.9 การจัดให้มีการมอบหมาย ปริมาณงานที่เหมาะสมกับบุคลากรภายใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหากพบว่าบุคลากรไม่ เพียงพอต่อปริมาณงาน ควรได้มีการจัดสรร อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

3.10 การให้ ความ ยุติ ธรรม และ โปร่งใสกับบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก ในการจัดบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เข้าสู่งานและมอบหมายงานตามศักยภาพและ ความสามารถของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก

3.11 การจัดตั้งงบประมาณ เพื่อให้บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงครบ ทุกศูนย์และทุกคนเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น

3.12 การจัดฝึกอบรมบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและสถาบันอื่นที่ได้เปิดหลักสูตรการฝึกอบรม

3.13 การส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นสำหรับผู้ที่ยังไม่ถึงเกณฑ์การเข้าศึกษาต่อของสังกัดด้วยการจัดเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ

3.14 การกำหนดแผนงานการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ในแผนต่าง ๆ ของต้นสังกัด

3.15 การบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้สิทธิการลา เต็มวันตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้

3.16 การให้โบนัสประจำปีอย่างยุติธรรม การเบิกจ่ายเงินเดือนบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สะดวก

3.17 การเปิดโอกาสให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับเงินเดือนของบุคลากรตรงตามวุฒิการศึกษา

3.18 การจัดให้มีการประกาศและยกย่องชมเชยบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลงานดีเด่นและกระทำคุณงามความดีแก่ชุมชนและสังคม เช่น มอบรางวัล การมอบเกียรติบัตร

3.19 การจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกภาคเรียน ในรูปแบบของคณะกรรมการทั้งจากภายในและภายนอก ร่วมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรศูนย์พัฒนา

3.20) การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาใช้ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านการจัดประสบการณ์ของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้

4.1 การให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนา

4.2 การจัดให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้ารับอบรมการใช้หลักสูตรการศึกษา ปฐมวัย เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเรื่องการใช้หลักสูตร

4.3 การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์อย่างต่อเนื่องและจัดทำแผนประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้อยู่ในปัจจุบัน



พร้อมทั้งมีการจัดตั้งงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์

4.4 การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้ารับการฝึกอบรมจัดทำแผนประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตร เช่นการเชิญวิทยากรภายนอกให้ความรู้

4.5 การตั้งงบประมาณในการจัดหาสื่อ/นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ให้เพียงพอ ตามความต้องการของแต่ละศูนย์จัดงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากรให้มีการสร้างสื่อ/นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ประกอบการจัดประสบการณ์รวมทั้งส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดแหล่งเรียนรู้

4.6 การจัดซื้อสื่อ/นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ ที่ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กโดยการส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูมีการจัดทำสื่อการเรียนการสอนเทอมละ 1 อย่าง ต่อคน เพื่อจะได้เป็นการพัฒนาเด็กได้หลากหลาย เช่น การให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการจัดซื้อสื่อเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.7 การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เข้าไปมีบทบาทและส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ เช่น เข้าร่วมสังเกตการณ์ เข้าร่วมเป็นผู้จัดประสบการณ์แก่เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.8 การจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้ความรู้

ความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจหลักการจัดการศึกษาปฐมวัยของผู้ดูแลเด็กและการจัดการเรียนรู้ครบทั้ง 4 ด้านให้กับผู้ดูแลเด็ก

4.9 การจัดตั้งงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น

4.10 การจัดให้มีการนิเทศแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบของคณะกรรมการ โดยจัดให้มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กจากคณะกรรมการทุกฝ่าย พร้อมทั้งจัดให้มีการวางแผนงานหรือโครงการเกี่ยวกับการนิเทศระหว่างคณะกรรมการและบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4.11 การแต่งตั้งกรรมการจากฝ่ายต่างๆ ในการนิเทศการจัดประสบการณ์ของผู้ดูแลเด็กเป็นรายภาคเรียน

4.12 การตั้งงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการนิเทศการจัดประสบการณ์ของผู้ดูแลเด็กและคณะกรรมการดำเนินการนิเทศ

4.13 การส่งเสริม และจัดให้ผู้ดูแลเด็กนำผลการประเมินการจัดประสบการณ์ ที่ได้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการไปปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการจัดประสบการณ์ของตนเอง

4.14 การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการจัดประสบการณ์ของผู้ดูแลเด็ก

อย่างชัดเจน และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ร่วมกันประเมินผลการจัดประสบการณ์ทั้งรายปีรายภาคเรียน

5. ด้านการพัฒนาผู้เรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้

5.1 การจัดให้มีการประชุมทุกครั้ง เพื่อวางแผนการรับนักเรียนเข้าเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีการส่วนร่วมการวางแผนของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.2 การสนับสนุนและส่งเสริมการรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 3 ปี เนื่องจากเด็กที่ต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวนมากขึ้น และเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง

5.3 การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบ เช่น ระบบข้อมูลบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระบบข้อมูลนักเรียน และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

5.4 การจัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องหรือทำประชาคมเกี่ยวกับการจัดให้มีบริการรับ-ส่งสำหรับเด็กที่อยู่ไกลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5.5 การจัดให้มีการเพิ่มงบประมาณค่าอาหารเสริมนมและอาหารกลางวันสำหรับเด็ก เพื่อให้เด็กได้รับอาหารเสริมนมและอาหารกลางวันตามหลักโภชนาการมากขึ้น

5.6 การจัดซื้อสมุดหนังสือสำหรับเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกคน เพื่อเด็กทุกคนได้รับการเตรียมประสบการณ์ความพร้อมด้านต่าง ๆ ครบทุกด้าน

5.7 การตั้งงบประมาณทำห้จัดซื้อชุดนักเรียนหรือเครื่องแต่งกายของเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรฐาน

5.8 การจัดประสบการณ์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกครั้ง นอกจากการส่งเสริมพัฒนาการให้เด็กได้ครบทั้ง 4 ด้าน ผู้ดูแลเด็กจะต้องจัดประสบการณ์พัฒนาการเด็กด้านสังคม หรือเน้นการจัดประสบการณ์ด้านสังคมเป็นหลัก

5.9 การจัดประสบการณ์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกครั้ง ต้องเน้นการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติจริง

5.10 การจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่หลากหลาย เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เด็กกล้าแสดงออก และเป็นการเพิ่มศักยภาพด้านต่าง ๆ ของพัฒนาการด้วย

5.11 การจัดทำแบบรายงานผลการประเมินพัฒนาการผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบเป็นรายภาคเรียนเพื่อให้ผู้ปกครองทราบความก้าวหน้าพัฒนาการของเด็ก

5.12 การจัดทำแบบประเมินพัฒนาการผู้เรียนก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน ของผู้ดูแลเด็กเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ดูแลเด็กในการจัดประสบการณ์ต่างๆ

5.13 การจัดให้มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาการของเด็ก เพื่อให้

ได้ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของพัฒนาการเด็ก และนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงการจัดประสบการณ์เด็กในพัฒนาการด้านต่างๆ

5.14 การส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครองความร่วมมือกับครู เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาเด็กอย่างต่อเนื่อง

### อภิปรายผล

1. สภาพปัญหา และความต้องการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอนองเสื่อ จังหวัดปทุมธานี ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุด คือการมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานอย่างเพียงพอ ซึ่งในการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีการจัดสรรอัตรากำลังผู้ดูแลเด็กเพิ่มเติม แต่ทั้งนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังประสบปัญหาอยู่เนื่องจากได้มีการจัดตั้งศูนย์เพิ่มเติม จึงทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรอยู่ ทำให้ส่งผลกระทบต่อการจัดบุคลากรเข้าสู่งานต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน รวมถึงองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอนองเสื่อ จังหวัดปทุมธานี ขาดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นในส่วนของการบำรุงขวัญและกำลังใจของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ

อำเภอนองเสื่อ จังหวัดปทุมธานี ได้ดำเนินการอย่างเป็นทางการในการบำรุงขวัญและกำลังใจ และการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอนองเสื่อ จังหวัดปทุมธานี ได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในขั้นที่สูงขึ้น โดยการจัดตั้งงบประมาณเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่ออย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม การคัดเลือกบุคลากรดังกล่าวกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีการกำหนดเกณฑ์ของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า ม.6 /ปวช. จึงทำให้การคัดเลือกบุคลากรมีปัญหาเนื่องจากมีผู้สมัครไม่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญัฐภูมิ เล็กถวิลวงค์ (2546) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุพรรณบุรีด้านบุคลากร พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่คือบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน/การจัดประสบการณ์ให้เด็ก รองลงมาคือครูพี่เลี้ยงเด็ก เปลี่ยนงานบ่อย บุคลากรไม่เพียงพอ ได้รับเงินค่าจ้างไม่ต่อเนื่อง ไม่ชัดเจนในเรื่องสังกัด ยังไม่มีการตั้งคณะกรรมการการศึกษาที่จะวางนโยบาย จัดระเบียบ ขาดการดูแลจากองค์การบริหารส่วนตำบลเนื่องจากพื้นที่อยู่ไกลและไม่เข้าใจการจัดการศึกษา การแบ่งหน้าที่การประสานงานยังไม่ชัดเจน และสนับสนุนผลการวิจัยของ สุชาติดา สมสวนจิต (2547) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลโดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมา 3 อันดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ คงเนื่องมาจากเทศบาลได้รับการถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยไม่มีเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทำให้บุคลากรขาดความรู้และความเข้าใจในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเคยปฏิบัติอย่างไรก็ปฏิบัติอย่างนั้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวีระ พลรักษา (2542) ที่ได้ศึกษาภาพปัญหาและความต้องการการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ประสบปัญหาด้านบุคลากร กล่าวคือ คณะกรรมการบริหารศูนย์ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน และส่วนใหญ่ขาดลักษณะการทำงานเป็นทีม ผู้ดูแลเด็กขาดประสบการณ์และทักษะในการทำงาน ปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือมีอุปกรณ์เครื่องเล่นที่สนับสนุนต่อพัฒนาการของเด็กให้อยู่ในสภาพดีและปลอดภัย ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ ได้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องเล่นที่สนับสนุนต่อพัฒนาการของเด็ก และมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน

2. สภาพปัญหา และความต้องการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ

จังหวัดปทุมธานี ด้านการบริหารบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ปัญหาที่พบบ่อยที่สุด คือ มีอัตราบุคลากรอย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งปัญหาที่พบมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านเจ้าหน้าที่บุคลากรมีไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ปริมาณงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีปริมาณมาก ทั้งด้านการจัดกิจกรรมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย การดูแลเด็ก งานด้านอาคารสถานที่ งานด้านเอกสารต่าง ๆ จึงเป็นภาระงานที่หนัก จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง โดยการวิเคราะห์ภาระงาน ต่ออัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานในศูนย์เด็กเล็ก เพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน

3. สภาพปัญหา และความต้องการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดประสบการณ์ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ปัญหาที่พบบ่อยที่สุด คือ การแจ้งผลการประเมินการจัดประสบการณ์ให้ผู้ดูแลเด็กทราบเพื่อการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการนิเทศของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การนำผลการนิเทศไปปรับปรุงกระบวนการจัดประสบการณ์ของผู้ดูแลเด็กและ การประเมินการจัดประสบการณ์ของผู้ดูแลเด็กในรูปแบบ

ของคณะกรรมการและคณะกรรมการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการจัดทำ หลักสูตรพัฒนาเด็กเล็ก ตามลำดับ ทั้งนี้สืบเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ได้มีการจัดวางแผนการดำเนินงานด้านการจัดประสบการณ์ เช่น ได้มีการจัดส่งบุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านการจัดประสบการณ์ ด้านการจัดทำหลักสูตรการใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และการจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยผ่านการอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้รับการศึกษาต่อในชั้นที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรู้ความสามารถ ในการจัดประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ม.ป.ป.) มาตรฐานที่ 2 ว่าด้วยเรื่องผู้ดูแลเด็กมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรฐานที่ 5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดหลักสูตรและกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมเจตน์ ภูศรี และคณะ ที่ได้ศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บทบาทการ

ทำงานของครูไม่มีการนิเทศติดตามผลการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ สื่อที่ อบต. จัดให้ไม่ตรงกับความต้องการของเด็ก ไม่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และสอดคล้องกับสมโชค กางรัมย์ (2549) ที่พบว่าก่อนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าเลไลยก์ ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ การใช้สื่อการสอนมีน้อยครูไม่เปลี่ยนแปลงการสอนโดยยังไม่ยึดเด็กนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

4. สภาพปัญหา และความต้องการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาผู้เรียนภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การรายงานผลการประเมินพัฒนาการผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบเป็นรายภาคเรียน รองลงมา คือ การจัดทำแผนหรือวางแผนการรับนักเรียนและการประเมินพัฒนาการผู้เรียนอย่างต่อเนื่องด้วยเครื่องมือ และวิธีการที่เหมาะสมตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ได้ยึดหลักการดำเนินการศูนย์พัฒนา

เด็กเล็กด้านผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดไว้กว้างเกินไปและไม่ชัดเจน ทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ขาด เครื่องมือในการวัดและประเมินผลผู้เรียนที่มี คุณภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นรวมถึงการวางแผนด้าน การพัฒนาผู้เรียนด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผน การรับนักเรียน การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ ผู้เรียน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียน ในด้านต่าง ๆ มีการวัดประเมินผลและ การ ติดตามผู้เรียน ซึ่งดำเนินการเป็นไปตาม มาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น (ม.ป.ป.) มาตรฐานที่ 6 ศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมส่งเสริม คุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตาม หลักสูตร รวมไปถึงผู้เรียนมีสุนทรียภาพและ ลักษณะด้านศิลปะ ดนตรี และการเคลื่อนไหว จากมาตรฐานดังกล่าว เป็นตัวบ่งชี้ว่า องค์การ บริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานีได้มุ่งพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากผลการศึกษาถึงแม้มีปัญหาอยู่ในระดับ

น้อย แต่ในส่วนของ การจัดโครงสร้างศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปาน กลาง ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ควร เปิดโอกาสให้บุคลากรจากภายนอกมีส่วนร่วม กำหนดโครงสร้างการบริหาร และมีการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงเรื่องของงบประมาณที่ใช้ในการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่ละแห่งมีมาตรฐานการบริหารเดียวกัน

2. การบริหารงานบุคลากรศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ในส่วนของการจัดบุคลากรของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ควร มีการกำหนดปริมาณงานที่เหมาะสมกับ บุคลากร บางแห่งมีบุคลากรประจำศูนย์น้อย ดังนั้นควรจัดปริมาณงานให้เหมาะสมกับ บุคลากร

3. การจัดประสบการณ์ จากการศึกษา พบว่า แนวการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ และสื่อ/นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ องค์การบริหาร ส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัด ปทุมธานี ควรมีการส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ เกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ การใช้แผนการจัดประสบการณ์ การใช้สื่อ/ นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ และการจัดทำสื่อ/ นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริมให้ บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมด้วย ถึงแม้้องค์การ บริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ

จังหวัดปทุมธานี มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้า  
ร่วมการอบรมในปัจจุบันก็ตามแต่ก็ควรมีการ  
ส่งเสริมให้มากกว่าเท่าที่มีอยู่

4. การพัฒนาผู้เรียน ผลการศึกษา  
พบว่า การวัดและการประเมินผลผู้เรียน ประสบ  
ปัญหา ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาคู  
อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ควรเน้นให้  
บุคลากรมีการวัดและการประเมินผลผู้เรียน  
อย่างต่อเนื่อง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการร่วม

ประเมิน และควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการ  
นำผลจากการประเมินผลเรียนไปปรับปรุง  
เทคนิควิธีการจัดประสบการณ์เรียนการสอน  
ของตนเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเปรียบเทียบการจัด  
การศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองเสือ  
หรือจังหวัดปทุมธานี

#### บรรณานุกรม

ณัฐภูมิ เล็กถวิลวงศ์. (2546). **การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาระดับก่อน**

**ประถมศึกษ**ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา  
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.

สมโชค กางรัมย์. (2559). **การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ**

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าเลไลย์ อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์**. การค้นคว้าอิสระ  
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุชาดา สมสวนจิต. (2547). **การศึกษาปัญหาอุปสรรคและปัจจัยการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็ก**

**เล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอยางชุมน้อย จังหวัดนครราชสีมา**. การค้นคว้าอิสระ  
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม  
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE INTERNAL SUPERVISION PROCESS.  
UNDER THE OFFICE OF NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATION  
AREA

ดุษฎี พินิจกุลชัย

โรงเรียนอนุบาลนครปฐม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม 2) ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รวม 155 คน การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม สรุปในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม และการวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียน รองลงมาคือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และต่ำสุดคือ การพัฒนาทางวิชาชีพและการพัฒนาหลักสูตร 2) พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม สรุปในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเตรียมการสอนและการใช้สื่อและเทคโนโลยีสอน รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวิจัยในชั้นเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ( $X_{tot}$ ) กับพฤติกรรมการสอนของครู ( $Y_{tot}$ ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.551$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

**คำสำคัญ:** การนิเทศภายในสถานศึกษา



## ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the internal supervision process, 2) to study the teaching behavior of teachers, and 3) to study the relationship between the internal supervision process. The samples used in this study were 155 schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office. The data were analyzed by mean, standard deviation, and correlation.

The results were as follows: 1) The internal supervision process of the administrators and teachers were under Nakhon Pathom primary educational service area office in overall summary was high. When considering each aspect found that the average of highest level was the development of group working skill and classroom action research. The subordinate was the providing assistance to teachers directly. The lowest were professional development and curriculum development. 2) The teaching behaviors of teachers were under Nakhon Pathom primary educational service area office in overall summary was high. When considering each aspect found that the average of highest level was the preparation for teaching and used media and teaching technology. The subordinate was the learning activities. The lowest was the classroom action research. 3) The relationship between the internal supervision process with the teaching behaviors of teachers were under Nakhon Pathom educational service area office. In overall was found that had medium related, significantly at a .01 level and positive correlations.

**Keyword:** Supervision in educational institutions

### บทนำ

การนิเทศเป็นระบบหนึ่งของระบบการจัดและการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอน การชี้แนะ การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูผู้สอน รวมทั้งบุคคล ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมาย คือคุณภาพของผู้เรียน การนิเทศการ

สอนเป็นกระบวนการ ของผู้นิเทศที่มุ่งปรับปรุงและพัฒนาการสอนในสถานศึกษา โดยมุ่งที่พฤติกรรมของครูที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมของผู้เรียน เนื่องจากการสอนเป็นพฤติกรรมที่เรียนรู้ได้ การเรียนรู้จะก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการสอนได้ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

ขึ้น เพราะครูซึ่งอยู่ในสถานศึกษาและประกอบอาชีพการสอน ต้องมีความรู้ใหม่ ๆ ทั้งทางด้านเนื้อหาวิชาและด้านวิธีการสอนซึ่งการนิเทศการสอนจะเป็นการพัฒนาวิชาชีพครูได้อีกทางหนึ่ง ถึงแม้ว่าการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจะมีรูปแบบวิธีการหลากหลายวิธีก็ตาม แต่ก็มีวิธีที่สถานศึกษานิยมใช้กันมากที่สุด ในปัจจุบันที่ถือว่าเป็นวิธีที่สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ด้วยความสะดวก รวดเร็วอีกทั้งประหยัด งบประมาณในการดำเนินการ นั่นคือ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการนิเทศ ภายในสถานศึกษา เพราะการนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากร ทุกคน ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อให้พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2550)

จากปัญหาการเรียนการสอนต้องอาศัยกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนา ให้ครูมีความสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพ มีการกำกับ ติดตามคุณภาพงานเพื่อให้เกิดผลดีหรือผลผลิต และมุ่งหวังให้เกิดผลกระทบในทางที่ดี ต่อการพัฒนาผู้เรียนในอนาคตที่มุ่งหวัง ในสภาพปัจจุบันพบว่าสถานศึกษามีโครงการนิเทศภายใน สถานศึกษาปรากฏในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับขอบข่าย/ภารกิจ การบริหารงาน

วิชาการของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดไว้ได้กำหนดนโยบาย การประเมินคุณภาพการนิเทศการเรียนการสอน เกณฑ์การพิจารณา คือ สถานศึกษามีแผนการนิเทศการเรียนการสอนสถานศึกษามีแผนการปฏิบัติงาน/ปฏิทิน ซึ่งกำหนดบุคคลรับผิดชอบอย่างชัดเจน สถานศึกษามีผู้กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ปฏิทินที่กำหนดสถานศึกษามีรายงานผลการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติและสถานศึกษามีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอน ให้บรรลุผลตามที่สถานศึกษากำหนดและ มีรายงานประจำปี

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้ ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิด การเรียนรู้อย่างแท้จริง สามารถที่จะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปวางแผนพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา และเพื่อสนับสนุนพฤติกรรมการสอนของครู ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

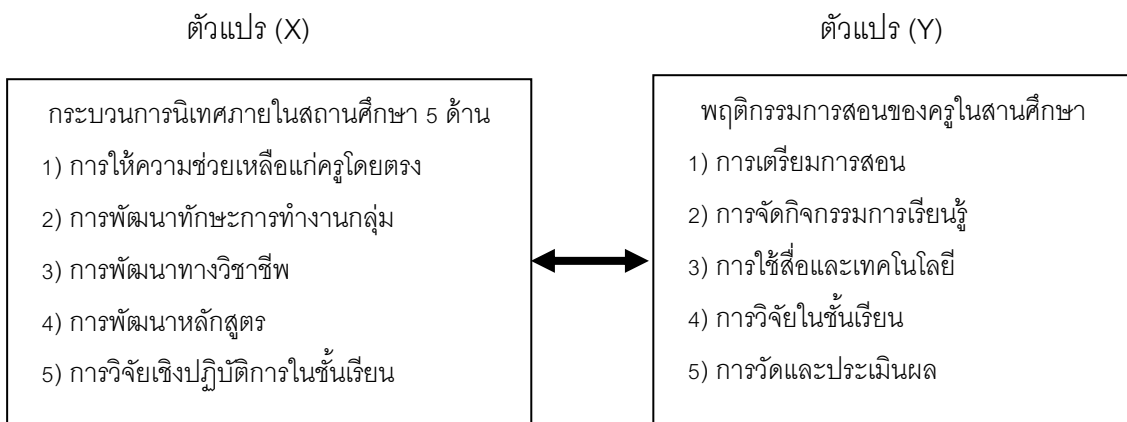
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งการศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จังหวัดนครปฐมปีการศึกษา 2561 จำนวน 254 โรงเรียน โดยใช้กำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 155 โรงเรียน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ผลการวิจัย

1. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม สรุปในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาทักษะการ

ทำงานเป็นกลุ่ม และการวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียน รองลงมาคือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และต่ำสุดคือ การพัฒนาทางวิชาชีพและการพัฒนาหลักสูตร

2. พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม สรุปในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเตรียมการสอนและการใช้สื่อและเทคโนโลยีสอน รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวิจัยในชั้นเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา(X\_tot)กับพฤติกรรมการสอนของครู (Y\_tot) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.551$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนของครูเพื่อให้เกิดคุณภาพ และส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมการสอน ที่เหมาะสมและสามารถพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพทางการเรียน ซึ่งมีความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ กันและต้องปฏิบัติงานที่ค่อนข้าง

หนัก ครูจึงมีเวลาไม่เพียงพอสำหรับการเตรียมการสอน การนิเทศการศึกษาจึงสามารถลดภาระของครูได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยรังสรรค์ คุ่มตระกูล ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความต้องการนิเทศภายในของครูผู้สอน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสุปรียาอร สีสะแล ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการการนิเทศภายในของครูวิทยาศาสตร์ในสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี พบว่า ครูวิทยาศาสตร์ในสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรีมีความต้องการ การนิเทศภายใน โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ พฤติกรรมของครูในการปฏิบัติการสอนมีความสำคัญในการที่นักเรียนจะมีพัฒนาการและมีทักษะ ในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นซึ่งมีความสำคัญของพฤติกรรมการสอนของครู โดยผู้เรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงหรือต่ำมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับวิธีการสอนหรือพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู เพราะครูมีบทบาทโดยตรงในการประกันคุณภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้วยเหตุนี้

พฤติกรรมการสอน จึงเปรียบเสมือนเป็นการปฏิรูปการสอนของครูด้วย เพราะครูต้องปฏิบัติงานอย่างมีระบบและ เป็นกระบวนการมีการประเมินตนเอง และรายงานผลการประเมินตนเอง ซึ่งครูต้องสามารถกำหนด กระบวนการทำงานของตนเองได้ โดยศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจ มีการวางแผนการสอน นำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเข้ามาใช้ดำเนินการสอนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม วัตถุประสงค์ ประเมินผลตาม สภาพจริง ของผู้เรียน ประเมินผลการสอนของตนเองเพื่อการวิเคราะห์ และปรับปรุงการสอน และ บันทึกผลการสอนทุกครั้งการสอน ซึ่งสอดคล้องกับละอองดาว ประไพศรี ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอน ที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม มีความสัมพันธ์ทางบวก และความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่งผลต่อ

พฤติกรรมการสอนของครู หากกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับที่มาก พฤติกรรมของครูจะอยู่ในระดับมากด้วย ทั้งนี้ เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษาจะช่วยให้เกิด การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม จะทำให้ครูมีความรู้ พันธมัยอยู่เสมอ และช่วยแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศจากผู้ชำนาญการ โดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไข ปัญหาได้สำเร็จ ลุล่วง การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความเจริญขององคกร แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่ทำงานในสถานการณจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของพนม พูลเทิม ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอน ของครูกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเรียนรู้ของนักเรียนทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ พระมหาชูศักดิ์ กิจจุภาโร ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอน ของครูกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ของสำนักเรียนในจังหวัดชลบุรี พบว่า พฤติกรรมการสอน

ของครูที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการ  
จัดการศึกษา พระปริยัติธรรม โดยรวมมี  
ความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปาน

นิเทศ เช่น การประเมินสภาพปัญหา การออกแบบ  
วิธีการทำงาน

2. ควรมีนโยบายในการดูแลด้านการนิเทศของ  
ผู้บริหารโดยเฉพาะเพราะมีความสำคัญต่อการพัฒนา  
คุณภาพการสอนของครูและส่งผลต่อการพัฒนา  
ความรู้ทักษะ ความสามารถของผู้เรียน

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา  
ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการ

### เอกสารอ้างอิง

พนม พูลเพิ่ม. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครูกับพฤติกรรมการเรียนรู้  
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สุพรรณบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (หลักสูตรและการสอน). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2550). **การนิเทศการศึกษา.** ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการ  
บริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). **Determining Sample Size For Research  
Activities.** Educational and Psychological Measurement. 30(3):608 - 610.

การศึกษาความต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือลินฟ้าดู่น้อย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

THE DEMAND FOR INTERNAL SUPERVISION OF THE TEACHERS IN NONG  
PUE LINFA DOO NOI SCHOOL NETWORK UNDER THE ROI-ET PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ธนัฐชัย เวียงอินทร์<sup>1</sup>, สมหญิง จันทร์ไทย<sup>2</sup>

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี  
อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือลินฟ้าดู่น้อย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูเครือข่ายหนองผือลินฟ้าดู่น้อย จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือลินฟ้าดู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมทั้ง 10 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการจัดวัสดุอุปกรณ์ การฝึกอบรมครูประจำการ และด้านการพัฒนาหลักสูตร ครู 2) ความต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือลินฟ้าดู่น้อย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ครูที่มีเพศและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมีระดับความต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือลินฟ้าดู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ความต้องการการนิเทศภายใน

**ABSTRACT**

The purposes of this research were to examine and to make a comparison of the demand for internal supervision of the teachers in Nong Pue Linfa Doo Noi School Network

under the Roi-Et Primary Educational Service Area Office 1 The study sample comprised 160 teachers in Nong Pue Linfa Doo Noi School Network under the Roi-Et Primary Educational Service Area Office 5 The instrument used for collecting the data was a questionnaire with a 5-point rating scale and a checklist. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings were as follows: 1) The demand for internal supervision of the teachers in Nong Pue Linfa Doo Noi School Network under the Roi-Et Primary Educational Service Area Office 1 was at high level in whole and in part. The listed mean scores in order included providing instructional materials and equipments, in-service teacher training, and providing facilities. 2) According to the comparison results, it was found that the teachers in Nong Pue Linfa Doo Noi School Network, with different genders and years of teaching experience, did not express different levels of demand for internal supervision

**Keywords:** internal supervision

## บทนำ

เครือข่ายโรงเรียนหนองผือลื่นฟ้าดู่โน้ย อำเภอดุสิต จังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งมีความมุ่งหมายและหลักการเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในการจัดการศึกษาของเครือข่ายโรงเรียน หนองผือลื่นฟ้าดู่โน้ย อำเภอดุสิต

จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้ความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และกำหนดโครงสร้างของหลักสูตร เพื่อจัดทำมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดผลประเมินผล จัดทำคำอธิบายรายวิชา และจัดทำหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551



ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และของท้องถิ่น โดยได้วางแผนในการดำเนินการใช้หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดหาสื่อที่ใช้ พัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ การวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การทำวิจัยในชั้นเรียนของครู รวมถึงการนิเทศภายใน ซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียนถือเป็นภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในปัจจุบันการนิเทศภายในโรงเรียนมีน้อยมาก และขาดหลักเกณฑ์ พร้อมทั้งกระบวนการที่ถูกต้อง อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร และครูขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก และขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ขาดการสนับสนุนอย่างเพียงพอจากหน่วยงานต้นสังกัด เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนได้พัฒนา บรรลุตามเป้าหมายดังกล่าวจึงต้องจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน และเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในด้านต่างๆ เช่น การจัดทำแผนการเรียนรู้ เทคนิค และวิธีการสอนที่หลากหลาย การผลิต และการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น การนิเทศเป็นเรื่องที่ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูดำเนินการสอนได้ จะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นิเทศเป็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุด กล่าวคือ ต้องให้ความสำคัญ และจัดการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้

นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น รวมทั้งทำให้ ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมต่อไป

การนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าคู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ขาดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถทางการพัฒนาหลักสูตร ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอน ครูมีภาระงานมาก ขาดงบประมาณ และแหล่งเรียนรู้ ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และขาดการประเมินผลที่ได้มาตรฐาน การนิเทศการศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาครูให้มีคุณภาพและส่งผลให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตทางการศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริม เช่น แก้ไขข้อบกพร่องในการจัดการเรียนการสอน ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารหลักสูตร รู้จักใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า วิจัย และหาสิ่งที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน แต่การนิเทศส่วนใหญ่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายและยังมีปัญหาเกิดขึ้นอยู่เสมอ เช่น ครูผู้สอนมีความรู้สึกว่า การนิเทศเป็นการเพิ่มปัญหาแก่ครูผู้สอนมากกว่าจะเป็นการช่วยแก้ปัญหา เพราะการนิเทศเป็นลักษณะที่เป็นการวัดผล

การสอนการตรวจดูผลงานมากกว่า ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกหวาดกลัว ประหม่า ขาดความเชื่อมั่น ไม่ชอบใจ เพราะเกิดความรู้สึกว่าผู้นิเทศจะมาจับผิด และความต้องการในการนิเทศโดยทั่ว ๆ ไปนั้นเป็นความต้องการของศึกษานิเทศก์ที่ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่มากกว่าเป็นความต้องการของครูที่จะขอรับการนิเทศ การนิเทศส่วนใหญ่ ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายและยังมีปัญหาเกิดขึ้นอยู่เสมอ เช่น ครูผู้สอนมีความรู้สึกว่า การนิเทศเป็นการเพิ่มปัญหาแก่ครูผู้สอนมากกว่าจะเป็นการช่วยแก้ปัญหา เพราะการนิเทศเป็นลักษณะที่เป็นการวัดผลการสอนการตรวจดูผลงานมากกว่า ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกหวาดกลัว ประหม่า ขาดความเชื่อมั่น ไม่ชอบใจ เพราะเกิดความรู้สึกว่าผู้นิเทศจะมาจับผิด และความต้องการในการนิเทศโดยทั่ว ๆ ไปนั้นเป็นความต้องการของศึกษานิเทศก์ที่ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่มากกว่าเป็นความต้องการของครูที่จะขอรับการนิเทศการสอน

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องความต้องการ การนิเทศภายในของครูโรงเรียนเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดูน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการการนิเทศภายในและประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของครูโรงเรียนเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดูน้อย สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดูน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ทำให้ผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์จากการสอนของครูอย่างยั่งยืนต่อไป

### จุดประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดูน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดูน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์

### ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดูน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 160 คน 2.กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดูน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างด้วยการคำนวณจากสุตริยาเมเน่ และใช้วิธีคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คน

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา ความต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ใน 10 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน 3) ด้านการบริหารบุคลากร 4) ด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก 5) ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ 6) ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ 7) ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่ 8) ด้านการจัดบริการพิเศษให้นักเรียน 9) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน 10) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

### วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ประเมินสภาพความเป็นจริงและความสำคัญที่ต้องการความต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากผลการศึกษาองค์ประกอบหลักของความ ต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า มี 10 ด้าน แต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ในระดับสูงตั้งแต่ 50 เปอร์เซ็นต์ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของความ ต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต เพื่อเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน 3) ด้านการบริหารบุคลากร 4) ด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก 5) ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ 6) ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ 7) ด้านการปฐมนิเทศครูใหม่ 8) ด้านการจัดบริการพิเศษให้นักเรียน 9) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน 10) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน แล้วนำองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบมาสร้างข้อคำถามได้จำนวน 50 ข้อคำถาม ทั้ง 10 ด้านเกี่ยวกับความต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านความต้องการการนิเทศภายใน จำนวน 5 คน โดยใช้แนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง สัมภาษณ์ใช้แบบปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลมากที่สุด และเกิดความเข้าใจตรงกันมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 10 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน 3) ด้านการบริหารบุคลากร 4) ด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก 5) ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ 6) ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ 7) ด้านการปฏิรูประบบครูใหม่ 8) ด้านการจัดบริการพิเศษให้แก่นักเรียน 9) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน 10) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพความต้องการการนิเทศภายในปัจจุบัน ของครูเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดู่หนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสภาพความต้องการการนิเทศภายในปัจจุบัน ของครูเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดู่หนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่ตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว ไปเก็บข้อมูลตามธรรมชาติของครูเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดู่หนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 116 คน

### สรุปผลการวิจัย

1. ครูในเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดู่หนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คน เป็นเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 38.79 เป็นเพศหญิงจำนวน 71

คน คิดเป็นร้อยละ 61.21 และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 36.21 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 63.79

2. ความต้องการการนิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดู่หนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ (สื่อการสอน) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านการฝึกอบรมครูประจำการ และด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก และการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก ด้านระบบการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ส่งเสริมการปฏิบัติจริง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีการสร้างขวัญและกำลังใจใน

การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก และการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก และการจัดห้องสมุด มีชีวิตเอื้อต่อผู้ใช้บริการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ (สื่อการสอน) โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยการจัดทำคู่มือครู ในการใช้สื่อและอุปกรณ์เทคโนโลยีทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ส่วนการติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีของครูกับนักเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การฝึกอบรมเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก และการพัฒนาผลงานทางวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการปฐมนิเทศครูโดยรวม ค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก โดยการจัดครูที่มีความสามารถเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก และการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู มีค่าเฉลี่ยน้อย

ที่สุดในระดับมาก ด้านแนวการจัดบริการพิเศษแก่นักเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดบริการแนะแนวทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านสุนทรียภาพ ดนตรี กีฬา และศิลปะ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก และการจัดบริการให้คำปรึกษา และดูแลช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก โดยการนำวิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือภูมิปัญญาไทย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก และอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก โดยให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก

## อภิปรายผล

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะครูมีความต้องการ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี สิริทัตสุนทร (2550) ด้านการพัฒนาหลักสูตร

พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมากเช่นกัน เนื่องมาจาก การพัฒนาหลักสูตรผู้รับการนิเทศ ต้องคำนึงถึงเรื่องหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ และระดับภารกิจของตนเอง มากน้อยเพียงใด โดยใช้กระบวนการจัดทำหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและปัญหาความต้องการ

2. ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะครูมีความต้องการการจัดกิจกรรมการเรียนสอนให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ การจัดการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย และการนำสื่อ เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญศรี ไสลำพะเว (2551) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการบริหารบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะครูมีความต้องการการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาศ ทองก้อนสิงห์ (2551) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านหนองไม้ตาย อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียน

4. ด้านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะครูมีความต้องการการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม การจัดแหล่งเรียนรู้การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายใน ภายนอกห้องเรียน และการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล แสงพระเวส (2551) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการพิเศษต่าง ๆ ของครูในด้านนี้อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยครูต้องการการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และการจัดอุปกรณ์การทำงานให้เหมาะกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ

5. ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ (สื่อการสอน) ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะครู มีความต้องการการจัดอบรม การสนับสนุนอุปกรณ์ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และการจัดทำคู่มือครูในการใช้สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร (2553) ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ มีความต้องการการนิเทศด้านสื่อการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนขาดความรู้และแนวทางในการจัดทำสื่อครูจึงมีความต้องการตัวอย่างเพื่อ

นำมาเป็น ตัวอย่างในการจัดทำสื่อ ประกอบกับ ครูผู้สอนมีภาระงานอื่นที่รับผิดชอบมากจึงไม่มีเวลาผลิตสื่อ การเรียนการสอน

6. ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะครูมีความต้องการการอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน การ ฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และการฝึกอบรมเทคนิค วิธีการ สอนที่หลากหลาย ครูในยุคปฏิรูปการเรียนรู้ควร ต้องปรับตัวทันต่อระบบการศึกษามีการปรับ การเรียนเปลี่ยนการสอนตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสภณ ทองจิตร (2553) ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครูมี ความต้องการด้านการฝึกอบรมครูประจำการ อยู่ในระดับมากเช่นกัน เนื่องจากการฝึกอบรม ซึ่งเป็นกลวิธีที่จัดให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะใหม่ ๆ การปรับปรุง และพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มี ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

7. ด้านการปฐมนิเทศครู ผลการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะครูมี ความต้องการการนิเทศเกี่ยวกับระบบงาน นโยบาย และแนวปฏิบัติของโรงเรียน การ แนะนำครูให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของครู และ การจัดครูที่มีความสามารถเป็นที่เลี้ยงให้ คำแนะนำช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ วิฑูรย์ หัสรินทร์ (2554 )

ในด้านการปฐมนิเทศครู พบว่าโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก การปฐมนิเทศ เป็นการ จัด ปฐมนิเทศครูใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์เพื่อให้ เขามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการ บริหาร และนโยบายของโรงเรียนตลอดจน จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อขจัดความ สงสัย และป้องกันการเข้าใจผิดเพื่อว่าเขาจะ สามารถปรับตัวให้ถูกต้อง ทั้งให้เขาได้รู้จัก คู่้นเคยกับผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้อง ที่อยู่ในวัย ใกล้เคียงกันตลอดจนสภาพชุมชน ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ ขนบธรรมเนียมประเพณี และ แนวความคิด ความเชื่อถือของชุมชน

8. ด้านการจัดบริการพิเศษแก่นักเรียน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะครูมี ความต้องการการจัดกิจกรรมส่งเสริม สุนทรียภาพ และการจัดบริการแนะแนว การศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล ปิ่นมัน. (2550) ผลพบว่า โดยภาพรวมครูมี ความ ต้องการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการ จัดบริการให้กับนักเรียนเกี่ยวกับทุนการศึกษา เป็นกิจกรรมที่จัดบริการเพื่อส่งเสริมสนับสนุน นักเรียนด้านการเรียน การดูแลช่วยเหลือ นักเรียน ด้านสุขภาพอนามัยนักเรียน ฯลฯ ซึ่ง ปัจจุบันโรงเรียนมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น ทำให้ ดูแลไม่ทั่วถึง

9. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชน ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เป็นเพราะครูมีความต้องการการนำ วิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญา

ท้องถิ่น หรือภูมิปัญญาไทย การประชาสัมพันธ์ ข่าวสารข้อมูลทางวิชาการและผลงานไปสู่ ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล วังคะฮาด (2551) ผลการวิจัยพบว่าในด้าน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับมาก เช่นกัน พบว่าความต้องการของครูในด้าน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับมาก โดยครูต้องการการจัดทำ หลักสูตรท้องถิ่น ร่วมกับชุมชน และการให้ชุมชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

10. ด้านการวัดและประเมินผลการ เรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะครูมีความต้องการ การให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และต้องการการ ติดตาม และประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศรีสุดา แสงพันธ์ (2550) ผลการวิจัยพบว่าความต้องการ การนิเทศ ภายในรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เน้นที่ด้าน การจัดทำเอกสารการวัดผล และแบบ ประเมินผลทุกประเภท แบบประเมินจุดประสงค์ การเรียนรู้ รวมถึงการสร้างเครื่องมือวัดผลการ เรียนรู้ที่มีคุณภาพ ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนสิ่งที่ต้องทำคือการวัดผลประเมินผล เพื่อวัดว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู่มากน้อยเท่าใด และเป็นเรื่องที่ยากที่จะออกแบบสร้างเครื่องมือ การวัดผลให้ครอบคลุมการวัดทั้งพุทธิพิสัย

ทักษะพิสัยและจิตพิสัย ครูต้องมีความเข้าใจใน ระบบการวัดผลและประเมินผลเป็นอย่างดี

1) ระดับความต้องการการนิเทศ ภายในของครูเครือข่ายหนองผือล้นฟ้า ดูน้อย จำแนกตามเพศ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาตีเม้าะ อีแต (2552) ศึกษากระบวนการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาขนาดเล็กตามทัศนะ ของครูวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติการปฏิบัติงานการนิเทศ ภายในของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาขนาดเล็กตามทัศนะของครูวิชาการสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปัตตานีที่มีเพศ ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและ สอดคล้องกับงานวิจัยของ หะมะฮุดดีน มามะ และอะหมัด ยี่สุนทรอง (2557) ศึกษาบทบาท การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ต่างกันโดย ภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นยาดนี ยาแล (2557) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานนิเทศในของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มสุวารี - สามัคคี อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกัน ที่ผลการศึกษาวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจ



เนื่องมาจากข้าราชการครูในเครือข่ายหนองผือ ล้นฟ้าดูน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ทั้งเพศ ชายและเพศหญิงได้ให้ความสำคัญต่อการ นิเทศภายในของครูเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพราะการนิเทศ ภายในเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรของ สถานศึกษา แนะนำซึ่งกันและกัน วางแผน ร่วมกันปรึกษาหารือกัน เพื่อหาทางปรับปรุงการ เรียนการสอนให้ดีขึ้น ตามนโยบายการจัด การศึกษาเพื่อให้การศึกษาของไทยให้มี คุณภาพตามมาตรฐานสากล

2) ระดับความต้องการการนิเทศ ภายในของครูเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดูน้อย จำแนกตามประสบการณ์ทำงานภาพรวมไม่ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อาหามะ ดือเร๊ะ (2555) ศึกษาการ บริหารงานการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ผลการ วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานการนิเทศ ภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิบูลชัย ศรีเข้ม (2553) ศึกษาสภาพและปัญหา การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดเทศบาล

เขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ที่มี ประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ไม่ แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล สายเทียน (2557) ได้ศึกษาเรื่องความ ต้องการเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในกลุ่มโรงเรียน มัธยมศึกษาในอำเภอพนมทวน พบว่า ครูที่มี ประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความ ต้องการการนิเทศโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิทยา ผึ้งชลจิตร (2558) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการนิเทศ ภายในโรงเรียน ของครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ครู ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการการ นิเทศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายในว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงกับมีท่านผู้รู้ได้กล่าวเอาไว้ว่า “การนิเทศ ภายใน คือ หัวใจของโรงเรียน” โรงเรียนเป็น องค์การที่มีคณะบุคคลทำงานเป็นกลุ่ม โดยมุ่ง ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ คุณภาพนักเรียน ผู้รับการนิเทศต้องการการดูแลเอาใจใส่ ต้องการขวัญและกำลังใจ และการสนับสนุน

จากผู้นิเทศและผู้บริหารสถานศึกษาเช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทน์ภัท ไชรัมย์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ที่ผลการศึกษาวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการนิเทศภายในมีความสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา บุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่รู้ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาได้ดีที่สุด จึงจำเป็นต้องร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติการนิเทศและ ร่วมกันประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน จึงทำให้ครูผู้สอนไม่ว่าจะมีประสบการณ์มาก หรือน้อยต้องการการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารและคณะครู ควรจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินงานวิเคราะห์หลักสูตร แกนกลาง (หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551) จัดทำหลักสูตร

ท้องถิ่น ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร สถานศึกษา

2. โรงเรียนควรเน้นจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการสู่การปฏิบัติจริง ส่งเสริมให้ ครูใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นส่วน หนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน มีการ วางแผน การพัฒนาให้ครูหาความรู้เพิ่มเติม โดยการเชิญวิทยากรให้ความรู้ในเรื่องการ จัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริม หลักสูตร สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ หรือศึกษาดู งานนอกสถานที่ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุง พัฒนางาน และพัฒนาผลงานทางวิชาการ

3. ควรมีการชี้แจงระเบียบการวัดผล และประเมินผลของโรงเรียนให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียนและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ รวมถึงควรมี การวางแผน และจัดระบบการวัดผลประเมินผล มีการสร้างเครื่องมือที่สอดคล้องกับผลการ เรียนรู้ที่คาดหวัง และมีเกณฑ์การประเมินที่ ชัดเจน เหมาะสมตามสภาพจริง

4. ควรจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการ เรียนรู้ เช่น จัดห้องสมุดที่ทันสมัย พัฒนา โรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาห้อง ต่างๆ ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ของครูและนักเรียน จัดศูนย์สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีให้กับครู และนักเรียน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิต สื่อนวัตกรรมและเพื่อสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ การเรียนการสอนให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับผู้เรียน

5. ควรจัดให้มีบริการแนะแนะนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อบริการให้คำปรึกษาและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิดเป็นรายบุคคล และควรจัดการทุนการศึกษาและทุนสงเคราะห์เพิ่มเติมให้กับนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์

6. โรงเรียนควรร่วมมือกับชุมชนในการเผยแพร่และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และควรให้บริการชุมชนโดยการให้บริการสถานที่จัดศูนย์วิชาการเพื่อให้ชุมชนได้เข้ามาศึกษาหาความรู้ เป็นการเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

### เอกสารอ้างอิง

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง. (2550). การนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ธนรัฐการพิมพ์.

นพดล สายเขียน. (2557). ความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพนมทวน. การศึกษาอิสระหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นยาณี ยาแล. (2557). การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสุวารี-สามัคคีอำเภอหรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

บุญศรี ใสลำพะาะ. (2551). สภาพการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปาตีเมาะ อีแด. (2552). กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กตามทัศนะของครู วิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มนตรี สิริทัตสุนทร. (2550). ความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตติกาล วัจนะฮาด. (2551). การนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครเขตบางบอน. ภาคนิพนธ์ครุ ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- วิฑูรย์ หัสรินทร์. (2554). **การศึกษบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).นครพนม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ศรีสุดา แสงพันธ์. (2550). **ผลของการใช้การนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่มีต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูปฐมวัย**. วิทยานิพนธ์กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร. (2553). **การศึกษาสภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).** จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- โสภณ ทองจิตร. (2553). **การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศ ในสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ้ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- หะมะสูดิ้ง มามะ และอะหมัด ยี่สุนทร. (2557). **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา**. วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยฟาฏอนี.
- อรรถพล ปิ่นม้น . (2550). **ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- พิบูลย์ชัย ศรีเข้ม. (2553). **การศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Beach, D.M. and Reinhartz, J. (2000). **Supervision Leadership: Focus on Instruction**. Boston: Allyn and Bacon.
- Beyene, Tilahun. (1983). **The Kind of School Supervision Needed in Developing Countries A Case Study of Ethiopia**. Dissertation Abstracts International. 44(2) : 2168-A.
- Blumberg, L.T. and Greenfield, H.E. (1986). **Leadership Behavior And Climate As They Relate To The Effectiveness Of Elementary School**. Dissertation Abstracts International. 45 (8) : 2316-A.