

การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2

The Study of The Current Situation and Problems in The Administration of
Internal Supervision at Ban Huai La School,
Lamphun Primary Educational Service Area Office 2

อุบลวรรณ เตชะระ Ubonwan Techara
สายฝน แสนใจพรม Saiphon Sanjaiprom
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
Chiang Mai Rajabhat University
tanubonwan104@gmail.com
saiphon_san@cmru.ac.th

Received 2025/02/09

Revised 2025/03/08

Accepted 2025/03/15

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและ 2) ปัญหาของการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ประชากรได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบบันทึกการประชุมระดมสมอง เก็บข้อมูลโดยการประชุมระดมสมอง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน พบว่า 1) ด้านการวางแผนการนิเทศ มีการจัดทำปฏิทินการนิเทศชัดเจน แต่ดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนเนื่องจากภาระงานของครูและกิจกรรมภายนอกที่แทรกเข้ามา 2) ด้านการสังเกตการสอน ขาดความต่อเนื่อง ครูบางส่วนต่อต้านในการสังเกตการสอน และเวลานิเทศถูกจำกัดด้วยภารกิจหลายด้าน 3) ด้านการสะท้อนผลการนิเทศ ยังไม่สะท้อนถึงการปรับปรุงการพัฒนาอย่างแท้จริง 4) ด้านการสรุปและรายงานผลการนิเทศ ขาดการดำเนินการที่เป็นระบบและชัดเจน

2) การศึกษาปัญหา พบว่า 1) ด้านการวางแผนการนิเทศ ขาดความร่วมมือในการวางแผนการนิเทศ 2) การสังเกตการสอน ครูมีทัศนคติทางลบต่อการสังเกตการสอน 3) การสะท้อนผล ครูขาดความรู้ความเข้าใจต่อกระบวนการสะท้อน 4) การสรุปและรายงานผลการนิเทศ ปัญหาเดิมไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะคือ ควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมการนิเทศภายในและสร้างแรงจูงใจให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายการนิเทศภายในที่ชัดเจน สนับสนุนทรัพยากรและเวลาดำเนินงานในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนิเทศภายใน

คำสำคัญ : การบริหาร, งานนิเทศภายใน, กระบวนการนิเทศภายใน.

Abstract

This qualitative research aimed to investigate the current situation and problems of internal supervision management at Ban Huai La School under the Lamphun Primary Educational Service Area Office 2. The population consisted of 14 participants, including the school administrator, teachers, and educational personnel. The research instrument was a brainstorming session record form, and data were collected through brainstorming meetings. The data were analyzed using content analysis.

The results of the research found that:

1) Regarding the current situation: 1) planning of supervision; a clear supervision calendar was established; however, it was not implemented as planned because of the teachers' heavy workload and additional unforeseen activities. 2) Classroom observation; supervision lacked continuity, and some teachers were resistant to being observed. Time constraints due to various duties also limited observation sessions. 3) Reflection on supervision outcomes; the reflective process did not genuinely lead to professional development. 4) Summary and reporting of supervision outcomes; there was no systematic or clearly defined procedure for summarizing and reporting results.

2) Regarding the problems: 1) planning of supervision; there was insufficient collaboration in creating supervision plans. 2) Classroom observation; some teachers held negative attitudes toward the observation process. 3) Reflection on supervision outcomes; teachers lacked the knowledge and understanding necessary for effective reflection. 4) Summary and reporting of supervision outcomes; persisting issues were not addressed in a continuous or systematic manner.

Recommendations, is suggested that the school foster a culture of internal supervision and motivate teachers to participate in the planning process. The internal supervision policy should be clearly established, with adequate provision of resources

and time. Professional Learning Community (PLC) approaches should be supported, and an appropriate model of internal supervision should be developed. Further research should also be conducted on the factors influencing effective internal supervision.

Keywords: Administration, Internal Supervision, Internal Supervision Process.

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับศักยภาพของผู้เรียนและเตรียมบุคลากรในระบบการศึกษาให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (Ministry of Education, 2020 : 5) ทั้งนี้ การศึกษาที่มีคุณภาพจะส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหลากหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะที่ทันสมัย มีความรู้ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564 : 21) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพัตรา คงนิล (2563 : 102) ที่ระบุว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนและยั่งยืน ความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาจึงไม่เพียงแต่การเพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้ แต่ยังเป็นการสร้างสังคมที่เข้มแข็งและยั่งยืนในระยะยาว จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่าขั้นตอนการวางแผนการนิเทศแม้จะมีการประชุมและจัดทำปฏิทินชัดเจน แต่ยังคงขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและขาดความต่อเนื่องในการนิเทศ การสังเกตการสอนดำเนินการโดยผู้อำนวยการหรือทีมวิชาการ แต่ขาดความสม่ำเสมอและครูบางส่วนมีทัศนคติเชิงลบหรือมีภาระงานมากจนทำให้ไม่ปฏิบัติตามแผนได้อย่างเต็มที่ การสะท้อนผลแม้จะมีการให้ข้อมูลทั้งจุดเด่นและข้อที่ควรพัฒนา แต่ครูและผู้นิเทศยังขาดความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสะท้อนผล ไม่มีการเชื่อมโยงกับเป้าหมายของโรงเรียน จึงไม่สามารถพัฒนาการสอนได้ชัดเจน สุดท้าย โรงเรียนขาดระบบสรุปและรายงานผลที่เป็นรูปธรรม ทำให้ไม่สามารถนำผลการนิเทศไปต่อยอดและพัฒนาครั้งต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หนึ่งในกระบวนการสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย คือ การนิเทศภายใน (Internal Supervision) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน โดยใช้ความร่วมมือและบทบาทของผู้บริหาร คณะครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง (Glickman et al., 2018 : 47) การนิเทศภายในช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และยกระดับการสอนอย่างต่อเนื่อง (บุญชม ศรีสะอาด, 2563 : 69) อย่างไรก็ตาม จากรายงานสภาการศึกษาไทย ประจำปี 2563 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาระบุว่ากระบวนการนิเทศของโรงเรียนในประเทศไทยยังขาดความต่อเนื่องและไม่เป็นระบบเท่าที่ควร ส่งผลให้ผลลัพธ์ในการ

ยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนวางไว้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563 : 14) ทั้งนี้โรงเรียนบ้านห้วยหละเป็นโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 มีแนวนโยบายในการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียน แต่ยังคงขาดกระบวนการนิเทศภายในที่ชัดเจน ทั้งนี้ทางโรงเรียนบ้านห้วยหละจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาแนวทางในการปรับปรุงและยกระดับกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบต่อไป

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละ เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปจัดทำแนวทางหรือกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบนิเทศภายในให้สามารถส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน (Sergiovanni, 2015 : 3) การวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะประโยชน์ต่อการวางแผน ยกระดับ และพัฒนาการนิเทศภายในในโรงเรียนอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน (พัชรี ทับทิม, 2562 : 6) ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูผู้สอนโรงเรียนบ้านห้วยหละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำนวน 14 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน ครูวิชาการ 2 คน ครูสายอนุบาล 2 คน ครูสายประถมศึกษา 5 คน ครูสายมัธยมศึกษาตอนต้น 4 คน

เครื่องมือการวิจัย

แบบบันทึกการประชุมระดมสมอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1.แบบบันทึกข้อมูลสภาพปัจจุบันการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละ ประกอบไปด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การสังเกตการสอน 3) สะท้อนผลการนิเทศ และ 4) สรุป รายงานผลการนิเทศ

ตอนที่ 2. แบบบันทึกข้อมูลปัญหาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละโดยมีผู้ประกอบไปด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การสังเกตการสอน 3) สะท้อนผลการนิเทศ และ 4) สรุป รายงานผลการนิเทศ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษากระบวนการการประชุมระดมสมอง รูปแบบ การบันทึกการประชุม และการเขียนรายงานการประชุมจากคู่มือการดำเนินงานสารบรรณ
2. นำร่างหัวข้อและกำหนดการประชุมระดมสมองเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข
3. นำหัวข้อประเด็นคำถามกำหนดการประชุมระดมสมอง เกี่ยวกับการศึกษาปัญหาและความต้องการ ที่สร้างขึ้นปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. นำประเด็นคำถามและกำหนดการประชุมระดมสมองไปใช้ประชุมระดมสมอง เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ประสานขอความร่วมมือจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร ครู โรงเรียนบ้านห้วยหละ เพื่อเข้าร่วมประชุมระดมสมอง
2. ผู้วิจัยขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังผู้อำนวยการ โรงเรียน คณะครูโรงเรียนบ้านห้วยหละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2
3. ดำเนินการจัดประชุมเชิงระดมสมองเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 โดยเชิญผู้อำนวยการและคณะครูโรงเรียนบ้านไม้ตะเคียน จำนวน 14 คน เข้าร่วมประชุมระดมสมอง ในวันที่ 11 พฤศจิกายน 2567 ใช้เวลาเก็บข้อมูลทั้งหมด 5 ชั่วโมง
4. ผู้วิจัยบันทึกและสรุปผลการประชุมระดมสมอง นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis)
5. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จากการประชุมระดมสมอง มาสรุปผลเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการประชุมระดมสมอง การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประชุมระดมสมอง เพื่อระดมความคิดในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการประชุมแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยนำมาจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา และนำเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 สภาพปัจจุบันการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 พบว่า

การวางแผนการนิเทศภายใน จากการศึกษาสภาพปัจจุบันพบว่า การดำเนินงานในโรงเรียนบ้านห้วยหละในขั้นตอนการวางแผนการนิเทศภายใน พบว่า 1) มีการประชุมและการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียน และคณะครู มีการดำเนินการประชุมก่อนเปิดภาคเรียน 2) โรงเรียนได้จัดทำปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจน โดยแบ่ง การนิเทศออกเป็น 3 ช่วงชั้น ประกอบด้วย ช่วงชั้นที่ 1 ครู ป.1-ป.3 ช่วงชั้นที่ 2 ครู ป.4-ป.6 และ ช่วงชั้นที่ 3 ครู ม.1-ม.3 เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนครูแต่ละกลุ่ม 3) มีการจัดทำปฏิทินการนิเทศแต่บางครั้งขาดการเชื่อมโยงกับกระบวนการทำงานของครูในโรงเรียน

การสังเกตการสอน จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงเรียนบ้านห้วยหละ พบว่า 1) ขั้นตอนการสังเกตการสอนมีการดำเนินการสังเกตการสอนส่วนใหญ่สังเกตโดยผู้อำนวยการหรือทีมวิชาการของโรงเรียน ที่ได้รับการแต่งตั้งจากการวางแผนการนิเทศภายใน ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวไม่ได้มีความต่อเนื่องหรือสม่ำเสมอ 2) โรงเรียนมีการจัดสังเกตการสอนในลักษณะ การกำหนดตารางปฏิทินภาคเรียนละ 1 ครั้ง

การสะท้อนผลการนิเทศ สภาพปัจจุบันในการสะท้อนผลการนิเทศของโรงเรียนบ้านห้วยหละ พบว่า 1) มีการสะท้อนผลเน้นการให้ข้อมูลด้านจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาอย่างชัดเจน ซึ่งครูผู้สอนสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) มีการสะท้อนผลการนิเทศที่จัดขึ้นโดยผู้อำนวยการ ครู และครูวิชาการร่วมกัน ซึ่งช่วยเสริมสร้างมุมมองและแนวทางการพัฒนาที่ครอบคลุมมากขึ้น 3) เมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา มีการสรุปผลการนิเทศในภาพรวมของโรงเรียน ทำให้ครูแต่ละคนไม่ได้รับข้อมูลสะท้อนกลับไปพัฒนาตนเองได้

สรุป รายงานผลการนิเทศ จากการศึกษาสภาพปัจจุบันการสรุป รายงานผลการนิเทศ พบว่า 1) โรงเรียนบ้านห้วยหละขาดการสรุปและรายงานผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ 2) ไม่มีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนสำหรับการติดตามและนำผลการนิเทศภายในไปต่อยอดเพื่อพัฒนาครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 การศึกษาปัญหาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 พบว่า

การวางแผนการนิเทศภายใน สำหรับปัญหาในขั้นตอนการวางแผนการนิเทศภายในของโรงเรียนบ้านห้วยหละ พบว่า 1) โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศภายในอย่างชัดเจน 2) การดำเนินการนิเทศภายในขาดความต่อเนื่อง ไม่ได้นำปัญหามาวางในการนิเทศภายในครั้งต่อไป

การสังเกตการสอน จากการศึกษาปัญหาการสังเกตการสอนในโรงเรียนบ้านห้วยหละ พบว่า 1) ครูมีทัศนคติทางลบต่อการสังเกตการสอน และการเปิดใจรับฟังผลการให้คำแนะนำจากบุคคล

อื่นหรือเพื่อนร่วมงาน 2) ครูผู้สอนมีภาระงานที่มาก รวมถึงมีกิจกรรมอื่นแทรกจากหน่วยงานภายนอกที่เข้ามาในระหว่างการทำงานตามปฏิทินที่วางไว้ ทำให้การนิเทศภายในไม่เป็นไปตามที่กำหนด

การสะท้อนผลการนิเทศ จากการศึกษาปัญหาการสะท้อนผลการนิเทศของโรงเรียนบ้านห้วยหละ พบว่า 1) ครูขาดความรู้ความเข้าใจต่อกระบวนการสะท้อนอย่างชัดเจน 2) ครูผู้รับการนิเทศไม่ได้รับข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับประเด็นหรือทักษะที่ควรพัฒนาเพิ่มเติมจากทีมนิเทศภายในของโรงเรียน 3) ผู้นิเทศไม่มีความรู้ในเรื่องการสะท้อนผลการนิเทศภายใน ทำให้เกิดการเกรงใจระหว่างการสะท้อนผล จึงทำให้ข้อมูลที่สะท้อนออกมาไม่ครบถ้วน และไม่สามารถชี้ชัดถึงจุดที่ควรปรับปรุงได้อย่างแท้จริง 4) บุคลากรในโรงเรียนไม่มีความเข้าใจเรื่องเป้าหมายของการนิเทศภายใน 5) ครูผู้สอนไม่ได้รับคำแนะนำที่ชัดเจนจากผู้นิเทศ ทำให้ครูผู้สอนไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ 6) กระบวนการสะท้อนผลไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่รับกับเป้าหมายของโรงเรียนหรือเป้าหมายของการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การสะท้อนผลขาดทิศทางที่ชัดเจนและไม่ตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ 7) การสะท้อนผลดำเนินการในลักษณะเชิงลบหรือไม่ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่ควรพัฒนา ซึ่งทำให้ครูผู้สอนรู้สึกไม่มั่นใจหรือขาดแรงจูงใจในการนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับปรุงการสอน

สรุป รายงานผลการนิเทศ จากการศึกษาปัญหา สรุป รายงานผลการนิเทศ พบว่า 1) โรงเรียนบ้านห้วยหละขาดการวางแผน การสรุป และเขียนรายงานผลการนิเทศภายใน 2) ไม่มีการจัดทำเอกสารการรายงานผลการนิเทศภายใน 3) ไม่มีการประชาสัมพันธ์ผลการนิเทศภายใน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละ พบว่า มีการประชุมและการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียน และคณะครู มีการดำเนินการประชุมก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีและจุดเน้นของโรงเรียนบ้านห้วยหละที่ได้กำหนดไว้ว่าครูได้รับการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร โดยผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในโรงเรียนร่วมกัน ประกอบกับบุคลากรในโรงเรียนมีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายใน ทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการวางแผนร่วมกันและการประชุมเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียนจะช่วยให้ครูทุกคนเห็นเป้าหมายตรงกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ กันตพล แสงสาย, (2563) พบว่าผู้บริหารและครูมีการประชุมร่วมกันก่อนเปิดภาคเรียนเพื่อจัดทำแผนดำเนินงานนิเทศภายในให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน อยู่ในภาพรวมระดับดีมาก เช่นเดียวกับ นันทรัตน์ คงคะชาติ และคณะ, (2565) ได้ทำการวิจัย ซึ่งพบว่าสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านการวางแผนการนิเทศภายในที่มีสภาพการปฏิบัติสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังพบว่าทางโรงเรียน

บ้านห้วยหละมีการจัดทำปฏิทินการนิเทศภายในที่ไม่เชื่อมโยงกับกระบวนการทำงานของครูในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีภาระงานอื่นแทรก เช่น กิจกรรมจากกลุ่มโรงเรียนหรือจากหน่วยงานต้นสังกัด เป็นต้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พุทธชาติ แสนอุบล, (2560) พบว่าสาเหตุของปัญหา มาจากการขาดความเข้าใจในกระบวนการนิเทศ การไม่มีคู่มือที่ชัดเจน การวางแผนที่ไม่ยืดหยุ่น และภาระงานที่มากเกินไป ส่งผลให้การนิเทศไม่สามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับการศึกษาของ บุญธิดา เทวาพิทักษ์ และคณะ, (2567) พบว่า สภาพปัญหาการนิเทศภายในมีปัญหาการนิเทศภายในคือครูมีความรับรับผิดชอบมีภาระงานอื่นๆ มากเกินไป

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 2 ปัญหาของการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า โรงเรียนบ้านห้วยหละไม่ได้สร้างวัฒนธรรมทางองค์กรในการแสดงความคิดเห็นของบุคคลอื่น ส่งผลให้มีทัศนคติในการนิเทศภายในเชิงลบ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีครูที่ย้ายและได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใหม่อย่างต่อเนื่อง และยังไม่ทราบเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในตลอดจนการขาดประสบการณ์ในด้านการนิเทศภายใน ทั้งนี้พบว่าครูที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยและครูปฏิบัติการมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 อีกทั้งต้องมาปรับตัวเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรการบริหารการนิเทศภายในของโรงเรียนด้วย ทั้งนี้เพราะโรงเรียนยังขาดกระบวนการหรือวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนิเทศภายใน เมื่อมีครูใหม่ที่ยังไม่คุ้นเคยหรือไม่มีประสบการณ์ในระบบการนิเทศมาก่อนเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ จึงส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจหรือความกังวลในการถูกนิเทศ อีกทั้งไม่มีช่องทางชัดเจนให้ครูใหม่ได้ปรึกษา แบ่งปันปัญหา หรือตั้งคำถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในได้อย่างเปิดกว้าง จึงนำไปสู่ทัศนคติเชิงลบและความยุ่งยากในการปรับตัวของครูใหม่ที่เพิ่มขึ้นอยู่ตลอด สอดคล้องกับการศึกษาของ ปกรณ์พงศ์ อินทองแก้ว, (2563) พบว่า ปัจจัยในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.13 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรนภา วัฒน้อย และ ทศนะ ศรีปัตตา, (2565) พบว่า ผลการเปรียบเทียบกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูจำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรในโรงเรียนบ้านห้วยหละขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการการนิเทศภายในอย่างชัดเจน ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชนิกร วงศ์สะอาด และ วัลลภา อารีรัตน์, (2558) พบว่า การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาควรมีการดำเนินงานดังนี้ ควรสร้างความตระหนักให้กับครู และควรส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีมและกลุ่มงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์ และอดุลย์ วงศ์ศรีคุณ, (2559) พบว่า แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด กลุ่ม 5 ชุนศึก

ประกอบด้วย 1) สร้างความเข้าใจกับครูผู้ทำหน้าที่นิเทศบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 2) ร่วมกันกำหนดการนิเทศงานโดยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสรุปผลรายงาน นำข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานมาเป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณากำหนดจุดหมายให้ชัดเจน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 กระบวนการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2

กระบวนการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 พบว่าการวางแผนการนิเทศภายในมีการประชุมและกำหนดปฏิทินนิเทศร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู แต่ขาดการเชื่อมโยงกับกระบวนการทำงานของครูและบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านการนิเทศ การสังเกตการสอนดำเนินการโดยผู้อำนวยการหรือทีมวิชาการ แต่ขาดความต่อเนื่อง และครูบางส่วนมีทัศนคติทางลบต่อกระบวนการนิเทศ นอกจากนี้ การสะท้อนผลการนิเทศแม้จะมีการระบุจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา แต่ครูผู้สอนไม่ได้รับคำแนะนำที่ชัดเจนและกระบวนการสะท้อนผลขาดเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งผลให้การพัฒนาครูไม่เป็นที่ต้องการ อีกทั้งการสรุปและรายงานผลการนิเทศยังไม่มีผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการติดตามและต่อยอดผลการนิเทศไปสู่การพัฒนาครั้งต่อไป ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความ

จำเป็นในการปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนให้เป็นระบบ มีเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถนำผลการนิเทศไปใช้พัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านห้วยหละ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานนิเทศภายในให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารงานนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการนิเทศภายในในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากรงบประมาณ และเวลาสำหรับครูและผู้นิเทศ เพื่อให้กระบวนการพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนที่สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

2) สถานศึกษาควรกำหนดเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติในการนิเทศภายในให้ชัดเจน ครอบคลุมทั้งขั้นตอนการวางแผน การสังเกตการสอน การสะท้อนผล และการสรุปผล เพื่อเป็นมาตรฐานที่สามารถนำไปปรับใช้ในระดับโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) โรงเรียนบ้านห้วยหละให้ความสำคัญกับการบริหารงานนิเทศภายใน โดยมีการประชุมและวางแผนร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครู เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี และจุดเน้นของโรงเรียน การประชุมจัดขึ้นก่อนเปิดภาคเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมร่วมกัน

2) โรงเรียนบ้านห้วยหละได้มีการจัดทำปฏิทินการนิเทศภายใน แต่ไม่สามารถเชื่อมโยงกับกระบวนการทำงานของครูในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากครูมีภาระงานอื่นแทรก ส่งผลให้การนิเทศภายในอาจไม่บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การนิเทศภายในอาจมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อให้ครูสามารถพูดคุย สะท้อนผลการนิเทศกันได้ รวมถึงมีการอัดคลิปวิดีโอ

3) โรงเรียนบ้านห้วยหละขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกัน จึงเกิดทัศนคติเชิงลบต่อการนิเทศภายใน สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการที่โรงเรียนมีครูย้ายเข้าและได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่อย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูใหม่ยังไม่ทราบกระบวนการนิเทศภายในและขาดประสบการณ์ในการดำเนินงานด้านนิเทศ ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนอาจจะต้องร่วมมือกับต้นสังกัดในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร กำหนดนโยบายในการนิเทศภายในขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรนำข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้จัดทำแผนการนิเทศภายในควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่เน้นการพัฒนาแนวปฏิบัติในการนิเทศภายในแบบ PLC ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในระดับห้องเรียนและระดับกลุ่มสาระวิชา เพื่อศึกษาแนวทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อสภาพปัจจุบันและปัญหาการนิเทศภายในเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยประสพการณ์ ตำแหน่งวิทยฐานะครู

References

- กันตพล แสงสาย. (2563). สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. *วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา*, 12(2), 45–56.
- นันทรัตน์ คงคะชาติ, ทินกร ชอัมพงษ์, และ ปพนสรณ์ โปธิพิทักษ์. (2564). การศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. *วารสารบริหารและนิเทศการศึกษา*, 1(1), 17–30.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2563). *การวิจัยทางการศึกษา*. สุวีริยาสาส์น.
- บุญธิดา เทวาพิทักษ์, จักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์, รสกรพัฒน์ หิรัญญะสิริ, และ สนิท หาจตุรัส. (2567). รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนท่าศาลา จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ “COVID MODEL”. *วารสารปัญญาภวณา*, 1(1), 15-25.
- ปกรณ์พงศ์ อินทองแก้ว. (2563). *ปัจจัยและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]*.
- พัชรี ทับทิม. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 12(1), 45-59.
- พุทธชาติ แสนอุบล. (2560). สภาพ ปัญหา และแนวทางการปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. *วารสารการวิจัยและพัฒนาระบบการศึกษา*, 7(2), 24-36. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/87070/109119>
- พรนภา วัฒน้อย, และ ทศนะ ศรีปัดดา. (2565). กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. *วารสารร้อยแก่นสารศึกษา*, 7(4), 46-59.
- รัชนิกร วงศ์สะอาด, และ วัลลภา อารีรัตน์. (2558). การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 9(3), 165-173.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). รายงานผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สพฐ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563). แนวทางการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ. สกศ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุพัตรา คงนิล. (2563). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา: กรณีศึกษาต้นแบบ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 8(2), 30-41.
- อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์, และ อดุลย์ วังศรีคุณ. (2559). การศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด กลุ่ม 5 ชุนศึก. วารสารครูพิบูล, 3(1), 50-61. <https://doi.org/10.14456/edupsru.2016.5>
- DuFour, R., & Fullan, M. (2013). *Cultures built to last: Systemic PLCs at work*. Solution Tree Press.
- Fullan, M. (2011). *Choosing the wrong drivers for whole system reform*. Centre for Strategic Education.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *SuperVision and instructional leadership: A developmental approach* (10th ed.). Pearson.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Hord, S. M. (2004). Learning together, leading together: *Changing schools through professional learning communities*. Teachers College Press.
- Ministry of Education. (2020). *Thailand education development policy*. Ministry of Education.
- Sergiovanni, T. J. (2015). *Strengthening the heartbeat: Leading and learning together in schools*. Jossey-Bass.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221–258. <https://doi.org/10.1007/s10833-006-0001-8>
- Stoll, L., & Seashore Louis, K. (Eds.). (2007). *Professional learning communities: Divergence, depth and dilemmas*. McGraw-Hill Education.