

แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
The Guidelines to Internal Supervision Process Development of
School under The Angthong Primary Educational Service Area Office

เจนจิรา ศรีชุม*

Kenjira Srichum

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Master of Education Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

อัจฉรา นียมามา**

Achara Niyamabha

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย

Education Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Email. : ๗๖๔๗๗๐๑๘@aru.ac.th; Kenjira๓๓๖@gmail.com

Received: June 18, 2025

Revised: July 19, 2025

Accepted: July 20, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง (๒) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้างานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน ๑๖๖ คน และผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ จำนวน ๕ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๓ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

* นางสาวเจนจิรา ศรีชุม Miss Kenjira Srichum นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

** รศ.ดร.อัจฉรา นียมามา Assoc.Prof.Dr. Achara Niyamabha อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ Thesis Advisor

ผลการวิจัย พบว่า (๑) สภาพปัจจุบัน ของกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ ของกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปจนถึงน้อยสุด ได้ดังนี้ ด้านปรับปรุงแก้ไข และรายงานผลการนิเทศ ด้านปฏิบัติการนิเทศ ด้านประเมินผล ด้านวางแผนการนิเทศ ด้านศึกษาสภาพความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน และด้านสร้างขวัญและกำลังใจ (๒) แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย ๖ ด้าน พบว่า ในแต่ละด้านมีประเด็นที่ควรพัฒนาเป็นลำดับแรก ดังนี้ (๑) ด้านปรับปรุงแก้ไข และรายงานผลการนิเทศ โรงเรียนรายงานผลประเมินการนิเทศภายใน เสนอข้อมูลต่อหน่วยงานต้นสังกัด (๒) ด้านปฏิบัติการนิเทศ ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศติดตามด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ (๓) ด้านประเมินผล ผู้รับการนิเทศรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหลังจากการนิเทศ ภายในโรงเรียน (๔) ด้านวางแผนการนิเทศ โรงเรียนแต่งตั้งคณะดำเนินงานนิเทศภายใน โดยหน้าที่การดำเนินงานอย่างชัดเจน (๕) ด้านศึกษาสภาพความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน โรงเรียนจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการ (๖) ด้านสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารหรือผู้นิเทศ ยกย่องชมเชยโดยการมอบรางวัล ให้กับผู้ผ่านการนิเทศ หรือผู้ที่มีคะแนนการนิเทศสูง

คำสำคัญ: แนวทาง; การพัฒนาการนิเทศ; การนิเทศภายในสถานศึกษา;

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา; สถานศึกษา

Abstracts

The purpose of this research was to (1) study the current and desired conditions of the internal supervision processes in schools under the Ang Thong Primary Educational Service Area Office and (2) propose guidelines for the development of these processes. The sample group consisted of 166 school administrators, deputy academic administrators, or heads of academic departments in schools under the Ang Thong Primary Educational Service Area Office, and 5 experts who were interviewed. The research tools included a questionnaire with a reliability coefficient of 0.93 and a semi-structured interview guide. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, and content analysis.

The research findings revealed that (1) the current state of the internal supervision process in schools under the Ang Thong Primary Educational Service Area Office was at a medium level, while the desired state was at the highest level. When examining each aspect, the average scores ranged from highest to lowest as follows: (1) Improvement and reporting of supervision results, (2) Supervision operation, (3) Evaluation, (4) Planning for supervision, (5) Studying the needs for internal supervision in schools, and (6) Fostering morale and encouragement. (2) The proposed guidelines for developing the internal supervision process in schools under the Ang Thong Primary Educational Service Area Office include six areas. In each area, the key issues for immediate development are as follows: (1) Improvement and reporting of supervision results: Schools should report internal supervision evaluation results to the relevant supervisory bodies. (2) Supervision operation: School administrators should regularly supervise and monitor by themselves. (3) Evaluation: Supervised personnel should report their progress resulting from the internal supervision process. (4) Planning for supervision: Schools should appoint a supervision working group with clearly defined roles and responsibilities. (5) Studying the needs for internal supervision in schools: Schools should prioritize issues in line with the needs for problem-solving. (6) Fostering morale and encouragement: Administrators and supervisors should recognize and reward teachers who successfully undergo supervision or those with high supervision scores.

Keywords: Guidelines; Supervision Development; Supervision within Educational Institutions; Internal Supervision Process; Schools

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ มีเจตนารมณ์ให้ “การศึกษา” เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยมีความมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยการจัดการศึกษาดังกล่าว จะต้องให้ทุกคนมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันในการที่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ^๑ ดังนั้น

^๑ ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, *ก้าวข้ามขีดจำกัดสู่สหัสวรรษแห่งคุณภาพ*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน), ๒๕๕๘), หน้า ๓.

โรงเรียนจึงมีการกำหนดขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาไว้ ๔ งาน ได้แก่ งานบริหารงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องรับผิดชอบโดยตรง โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการจัดการศึกษา^๒

การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากการนิเทศเป็นเครื่องมือที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งจะมีผลโดยตรงกับการพัฒนาผู้เรียน และปรับปรุงประสิทธิภาพการศึกษา ช่วยให้ครูเกิดความงอกงามทางวิชาชีพการศึกษา โดยการแนะนำ ช่วยเหลือจากผู้นิเทศไปสู่ผู้รับการนิเทศ^๓ จึงถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นการร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยให้ความช่วยเหลือ ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่วางไว้

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้^๔ ดังนั้น งานนิเทศภายในจึงเป็นภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตรงตามความต้องการ และสอดคล้องกับหลักสูตร ด้วยเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดความตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนา นักเรียนให้มีคุณภาพ ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจ มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง^๕

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา และแนวทางการส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา

^๒ อุมพร เชิดนอก, “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๖๓), หน้า ๑.

^๓ เสาวณี สิริสุขศิลป์, *ภาวะผู้นำทางการนิเทศศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๖๔), หน้า ๓.

^๔ ศิริเดช เทพศิริ, “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๒๑.

^๕ จูไรรัตน์ สุตรุ่ง, *การนิเทศภายในโรงเรียน*, (กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น, ๒๕๕๙), หน้า ๒๑.

แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ๕๔๗

ในการนำแนวทางการส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาไปดำเนินการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานของครู และบุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาขึ้น ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับคำชี้แนะหรือการนิเทศภายในของสถานศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้สามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้ เพื่อส่งผลให้การยกระดับคุณภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพของผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ในระดับที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

๒. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น ๒ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้างานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ปีการศึกษา ๒๕๖๕ จาก ๑๔๒ โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๔๒ คน รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้างานวิชาการ จำนวน ๑๔๒ คน รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน ๒๘๔ คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้างานวิชาการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ปีการศึกษา ๒๕๖๕ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, ๑๙๗๐, pp. ๖๐๗ - ๖๑๐, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๕๖, หน้า ๓๗ - ๔๓) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๖๖ คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดจำแนกตามอำเภอของสถานศึกษา และคำนวณตามสัดส่วนจำแนกตามอำเภอ ๗ อำเภอในจังหวัดอ่างทอง ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอไชโย อำเภอป่าโมก อำเภอโพธิ์ทอง อำเภอวิเศษชัยชาญ อำเภอสามโก้ และอำเภอแสวงหา

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating scale)

๓. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

๓.๑ ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษา บริบทของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย มาสร้างแบบสอบถาม และนำเสนอเพื่อให้ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

๓.๒ นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง ๐.๘๐ - ๑.๐๐

๓.๓ แบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่ประชากรที่เก็บข้อมูลจริง จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๓

๓.๔ ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากร

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

๔.๑ ผู้วิจัยขอออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเพื่อส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้างานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน ๑๖๖ คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์หาค่าความแตกต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

ขั้นตอนที่ ๒ การนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

๑. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารหน่วยงานทางการศึกษา จำนวน ๑ คน ศึกษาพิเศษ จำนวน ๑ คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๓ คน ได้มาโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) พิจารณาจากผู้ที่มีคุณสมบัติ ประกอบด้วย

๑.๑ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารหน่วยงานทางการศึกษา และศึกษาพิเศษ (มีประสบการณ์ในการบริหารด้านบริหารหน่วยงานทางการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี) และผู้บริหารสถานศึกษา (มีประสบการณ์ในการบริหารด้านบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า ๕ ปี)

๑.๒ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง พัฒนาจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ ๑ มาเป็นแนวทางเพื่อสร้างแบบสอบถาม

๓. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

๓.๑ ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสาร บทความ ตำรา หนังสือที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ สร้างแบบสอบถามแบบกึ่งสัมภาษณ์

๓.๓ นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

๓.๔ ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เรียบร้อย จากนั้นจึงนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเก็บข้อมูลจริงต่อไป

๔. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๔.๑ ผู้วิจัยขอออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบสัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเพื่อส่งถึงผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน ๕ คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

๔.๒ ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ส่งถึงผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยตนเองพร้อมนัดหมายวัน เวลาในการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักตามวัน เวลาที่นัดหมาย

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปสาระสำคัญจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

๑. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๑ ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวม

กระบวนการนิเทศภายใน ของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
๑. ด้านศึกษาสภาพความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน	๓.๓๖๙	๐.๓๓	ปานกลาง	๔.๕๓๙	๐.๒๗	มากที่สุด	๐.๔๓๗ ^๕
๒. ด้านวางแผนการนิเทศ	๓.๓๖๕	๐.๓๒	ปานกลาง	๔.๕๔๐	๐.๒๘	มากที่สุด	๐.๓๕๕ ^๔
๓. ด้านปฏิบัติการนิเทศ	๓.๓๕๗	๐.๓๕	ปานกลาง	๔.๕๗๒	๐.๒๕	มากที่สุด	๐.๓๖๒ ^๒
๔. ด้านสร้างขวัญและกำลังใจ	๓.๓๙๗	๐.๓๖	ปานกลาง	๔.๕๖๐	๐.๒๗	มากที่สุด	๐.๓๔๒ ^๖
๕. ด้านประเมินผล	๓.๓๖๑	๐.๓๙	ปานกลาง	๔.๕๖๙	๐.๒๖	มากที่สุด	๐.๓๖๐ ^๓
๖. ด้านปรับปรุงแก้ไข และรายงานผลการนิเทศ	๓.๓๔๑	๐.๓๓	ปานกลาง	๔.๕๖๙	๐.๓๓	มากที่สุด	๐.๓๖๘ ^๑
ภาพรวม	๓.๓๗	๐.๓๓	ปานกลาง	๔.๕๖	๐.๑๘	มากที่สุด	๐.๓๕

จากตาราง พบว่า สภาพปัจจุบันของกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๗$, S.D. = ๐.๓๓) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X} = ๓.๓๙๗$, S.D. = ๐.๓๖) รองลงมา คือ ด้านศึกษาสภาพความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน ($\bar{X} = ๓.๓๖๙$, S.D. = ๐.๓๓) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปรับปรุงแก้ไข และรายงานผลการนิเทศ ($\bar{X} = ๓.๓๔๑$, S.D. = ๐.๓๓) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๖$, S.D. = ๐.๑๘) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปฏิบัติการนิเทศ ($\bar{X} = ๔.๕๗๒$, S.D. = ๐.๒๕) รองลงมา คือ ด้านประเมินผล ($\bar{X} = ๔.๕๖๙$, S.D. = ๐.๒๖) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านศึกษาสภาพความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน

แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ๕๕๑

($\bar{X} = ๔.๕๓๙$, S.D. = ๐.๒๗) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับ ความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอหนองปรือรวมมีค่าเท่ากับ ๐.๓๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปรับปรุงแก้ไข และรายงานผลการนิเทศ ด้านปฏิบัติการนิเทศ ด้านประเมินผล ด้านวางแผนการนิเทศ ด้านศึกษาสภาพความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน และด้านสร้างขวัญและกำลังใจ

๒. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอหนอง

ทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอหนองปรือ เรียงจากมากไปน้อย ทั้ง ๖ ด้าน ดังนี้

๑) แนวทางด้านปรับปรุงแก้ไข และรายงานผลการนิเทศ

๑.๑ โรงเรียนกำกับติดตามการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดประชุมหลังจากการดำเนินการนิเทศอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อสรุปปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑.๒ โรงเรียนสอบถามความคิดเห็น และความต้องการจากผู้รับการนิเทศ และประมวลผลลัพธ์ที่ได้ เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไข

๑.๓ โรงเรียนรวบรวมปัญหาที่เกิดจากการประเมินผล และรายงานผลแต่ละชั้นตอนทั้งก่อนระหว่างและหลังดำเนินการนิเทศ เพื่อสรุปผลสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

๑.๔ โรงเรียนจัดประชุมเพื่อกำหนดวิธีการในการแก้ไขปัญหามาจากการนิเทศภายใน

๑.๕ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการแก้ไข

๑.๖ โรงเรียนรายงานผลการนิเทศภายในต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อสรุปผลการดำเนินงานของโรงเรียน

๒) แนวทางด้านปฏิบัติการนิเทศ

๒.๑ โรงเรียนนำนโยบายจากต้นสังกัด มาปรับใช้ในการกำหนดกิจกรรม

๒.๒ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน และกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมในการนิเทศภายในร่วมกัน

๒.๓ โรงเรียนสื่อนำเทคโนโลยี รวมถึงสื่อวัสดุอุปกรณ์เข้ามาปรับใช้เพื่ออำนวยความสะดวก

๒.๔ โรงเรียนดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศ และจัดทำเล่มนิเทศ เพื่อบันทึกผลการนิเทศในแต่ละครั้งไว้เป็นหลักฐาน และรายงานผลความก้าวหน้าของแต่ละคน

๒.๕ ผู้บริหารเข้านิเทศติดตามครูและบุคลากรในโรงเรียนด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๒.๖ ผู้บริหาร รับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางในการดำเนินการนิเทศ

๓. แนวทางด้านประเมินผล

๓.๑ โรงเรียนจัดทำบันทึกรายงานผลการนิเทศรายบุคคลให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อรวบรวมผลการประเมิน และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์หาข้อบกพร่อง และหาแนวทางแก้ไขต่อไป

๓.๒ โรงเรียนประเมินผลการนิเทศเป็นระยะ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องในกระบวนการทำงาน

๓.๓ โรงเรียนสอบถามความคิดเห็น และความพึงพอใจของคณะครูผู้รับการนิเทศเป็นประจำ เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา

๓.๔ โรงเรียนจัดประชุมผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน หลังเสร็จสิ้นการประเมินในปีการศึกษา เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ถึงปัญหา และหาแนวทางการแก้ไข

๓.๕ โรงเรียนสรุปผลการนิเทศ และแจ้งผลการนิเทศต่อผู้รับการนิเทศ โดยผู้นิเทศต้องคอยประเมินความก้าวหน้าของผู้รับการนิเทศอยู่เสมอ

๓.๖ ผู้รับการนิเทศนำผลจากการนิเทศไปพัฒนาแก้ไขปรับปรุงในครั้งถัดไป และรายงานผลความก้าวหน้าในการปรับปรุงแก้ไขให้แก่ผู้ประเมินรับทราบ

๔) แนวทางด้านวางแผนการนิเทศ

๔.๑ โรงเรียนจัดประชุมเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานก่อนเปิดภาคเรียน

๔.๒ โรงเรียนกำหนดให้มีโครงการนิเทศภายใน และดำเนินงานตามโครงการอย่างเป็นระบบ

๔.๓ โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานอย่างชัดเจน

๔.๔ โรงเรียนศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของโรงเรียนว่ามีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้าง

๔.๕ โรงเรียนสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในโรงเรียน ให้ทราบถึงวิธีการดำเนินการนิเทศ การติดตาม และประเมินผลที่ชัดเจน

๔.๖ ผู้บริหาร และครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายใน

๕) แนวทางด้านศึกษาสภาพความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน

๕.๑ โรงเรียนสำรวจปัญหาและความต้องการในโรงเรียน ก่อนการดำเนินการนิเทศ

๕.๒ โรงเรียนร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมาย และนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด

๕.๓ โรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนในรอบปีที่ผ่านมา

แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ๕๕๓

๕.๔ โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการสำรวจความต้องการการนิเทศ เพื่อที่จะนำไปจัดลำดับความสำคัญในการวางแผนเพื่อการดำเนินการนิเทศภายในต่อไป

๕.๕ โรงเรียนสอบถามความต้องการและความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินการนิเทศภายใน

๕.๖ ผู้บริหาร โรงเรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการวางแผน จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการการนิเทศร่วมกัน

๖. แนวทางด้านสร้างขวัญและกำลังใจ

๖.๑ โรงเรียนกำหนดเกณฑ์การประเมินในระดับต่าง ๆ มอบรางวัลให้ครูที่มีผลการนิเทศที่อยู่ในระดับตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้

๖.๒ ผู้บริหารมีความไว้วางใจครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยมอบหมายงานด้วยความเชื่อใจให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถนิตศกันเองได้ และรายงานผลการนิเทศตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด

๖.๓ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน โดยเฉพาะบรรยากาศการอยู่ร่วมกันในโรงเรียน บุคลากรต้องมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน สามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๖.๔ ผู้นิเทศยกย่องชมเชย หรือมีเกียรติบัตรให้แก่ผู้รับการนิเทศ

๖.๕ ครูและบุคลากรต้องมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

๑. ผลการวิจัยที่พบว่า ระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ๖ ด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปรับปรุงแก้ไข และรายงานผลการนิเทศ ด้านปฏิบัติการนิเทศ ด้านประเมินผล ด้านวางแผนการนิเทศ ด้านศึกษาสภาพความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน และด้านสร้างขวัญและกำลังใจ

๒. แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นและสรุปแนวทางออกมาเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของแต่ละด้านทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านศึกษาสภาพความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านวางแผนนิเทศ ด้านปฏิบัติการนิเทศ ด้านสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านประเมินผล และด้านปรับปรุงแก้ไข และรายงานผลการนิเทศ ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

๒.๑ ด้านปรับปรุงแก้ไข และรายงานผลการนิเทศ แนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ โรงเรียนรวบรวมปัญหาที่เกิดจากการประเมินผล และรายงานผลแต่ละชั้นตอนทั้งก่อนระหว่างและหลังดำเนินการนิเทศ เพื่อสรุปผลสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการแก้ไข จึงจะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ถูกต้อง และรายงานผลการนิเทศภายในต่อหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์พิริยะ กรุณา^๖ คณะกรรมการดำเนินงานจะมีการสรุปผลการประเมินผล การปฏิบัติการนิเทศ และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารทราบความเคลื่อนไหวในการทำงาน และทราบผลการนิเทศว่าเป็นไปในทิศทางใด ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ แจ้งผลการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาในที่ประชุมโรงเรียนให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึงเมื่อจบภาคเรียน และจบปีการศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา

๒.๒ ด้านปฏิบัติการนิเทศ มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ โรงเรียนควรนำนโยบายจากต้นสังกัดมาปรับใช้ในการกำหนดกิจกรรม และปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน มีการลงมือปฏิบัติการนิเทศโดยดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ตามขั้นตอน นำเทคโนโลยีรวมถึงสื่อวัสดุอุปกรณ์เข้ามาปรับใช้ รวมทั้งผู้บริหารเข้านิเทศติดตามครูและบุคลากรในโรงเรียนด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัจด์ อุทรานันท์^๗ ที่พบว่า การดำเนินการนิเทศมีการประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การปฐมนิเทศหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเสนอแนะเรื่องต่าง ๆ การให้คำแนะนำปรึกษาทำความเข้าใจหรือให้ความรู้ การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา คณะครูกำหนดปัญหา สสำรวจปัญหาปรึกษาหารือ และแก้ปัญหา คณะกรรมการบริหารศูนย์สนับสนุนการดำเนินงาน การนิเทศการศึกษาในระหว่างดำเนินการนิเทศ

๒.๓ ด้านประเมินผล มีแนวทางการพัฒนาตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ โรงเรียนจัดทำบันทึกรายงานผลการนิเทศรายบุคคลให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อรวบรวมผลการประเมิน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลการนิเทศเป็นระยะ ๆ สรุปผลการนิเทศและแจ้งผลการนิเทศต่อผู้รับการนิเทศทุกครั้งที่มีการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาภาญจ์ ศรีเนตร^๘ ได้ทำการศึกษา

^๖ พิชญ์พิริยะ กรุณา, “แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร”, วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๓): ๔๕-๖๒.

^๗ สัจด์ อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม), (กรุงเทพมหานคร: มิตรสยาม, ๒๕๓๐), หน้า ๔๖.

^๘ ชญาภาญจ์ ศรีเนตร, “รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๕”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๘), หน้า ๑๐๒.

แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ๕๕๕

รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ด้านการประเมินผลควรตรวจสอบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน นิเทศมีการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการนิเทศ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศ จัดทำเอกสารหลักฐานผลการประเมินการนิเทศภายในให้ถูกต้องและเป็นระบบ

๒.๔ ด้านการวางแผนการนิเทศ มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ โรงเรียนวางแผนงานก่อนเปิดภาคเรียน โดยจัดประชุมคณะครู และผู้เกี่ยวข้อง ในการวางแผนดำเนินงาน ในด้านต่าง ๆ กำหนดให้มีโครงการนิเทศภายใน แต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานอย่างชัดเจน และมีการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบ สร้างความเข้าใจตรงกันให้กับบุคลากรในโรงเรียน ให้ทราบถึงวิธีการดำเนินการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ เพิ่มพูล รมศรี^๙ ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่ว่า ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน มีการดำเนินการวางแผนการนิเทศ และจัดทำแผนการนิเทศให้ต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน พร้อมจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณไว้ให้เพียงพอ

๒.๕ ด้านศึกษาสภาพความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ โรงเรียนสำรวจปัญหาและความต้องการในโรงเรียน ก่อนการดำเนินการนิเทศ เพื่อเป็นการวางแผนในการดำเนินงาน โดยผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการวางแผน จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และความต้องการการนิเทศร่วมกัน เพื่อการกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์นโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อนำมาปรับให้สอดคล้องกับการนิเทศภายในให้ตรงกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตัญญ์ เจริญสุข^{๑๐} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทำการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลเฉพาะที่เกิดจากการดำเนินงานและจัดการศึกษาของโรงเรียน และเป็นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนโดยตรงการวิเคราะห์จะทำให้ทราบถึงสภาพความต้องการและปัญหาที่แท้จริงของโรงเรียนนั้น

^๙ เพิ่มพูล รมศรี, “การพัฒนาแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๑”, วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๘), หน้า ๑๓๕.

^{๑๐} กฤตัญญ์ เจริญสุข และจุไรรัตน์ สุตรุ่ง, “การศึกษาการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร”, วารสารอิเล็กทรอนิกส์ศึกษา, ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๖๒): ๑-๑๓.

๒.๖ ด้านสร้างขวัญและกำลังใจ มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ โรงเรียนร่วมกันกำหนดเกณฑ์การประเมินในระดับต่าง ๆ และมอบรางวัลให้ครูที่มีผลการนิเทศที่อยู่ในระดับตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้โดยผู้นิเทศยกย่องชมเชย หรือมีเกียรติบัตรให้แก่ผู้รับการนิเทศ ผู้รวมถึงสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศรี อุซึ^{๑๑} ที่กล่าวถึง การสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครูผู้สอนโรงเรียนระยองปัญญานุกูล จังหวัดระยอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งได้เสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ คือ การสร้างความไว้วางใจ ความเป็นกันเองระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ ควรมีการยกย่องชมเชย ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางานนิเทศภายในด้วยความเต็มใจ จัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

๑. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

๑.๑ จากผลการวิจัยทำให้ทราบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลมากขึ้น

๑.๒ จากผลการวิจัย พบว่าแนวทางที่สำคัญของการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมครู บุคลากรทางการศึกษา เพื่อร่วมกันกำหนดโครงการ/กิจกรรมหรือเป้าหมายก่อนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในจัดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู บุคลากรในสถานศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดกิจกรรม หรือมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

๒. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ด้านปรับปรุงแก้ไข และรายงานผลการนิเทศ เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลหลักที่ต้องแสดงถึงความเป็นผู้นำในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งจะทำการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

^{๑๑} พรศรี อุซึ, “ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนระยองปัญญานุกูล จังหวัดระยอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ”, งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕) หน้า ๑๒๕.

แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ๕๕๗

๒.๒ ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของครู เพื่อให้ได้กระบวนการนิเทศภายในที่มีแนวทางการส่งเสริมในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู เพราะการจัดการเรียนการสอนถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ

บรรณานุกรม

กฤษณีย์ เจริญสุข และจุไรรัตน์ สูดรุ่ง. “การศึกษาการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร”. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ศึกษา**. ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๖๒): ๑-๑๓.

จุไรรัตน์ สูดรุ่ง. **การนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น, ๒๕๕๙.

ชนากาญจน์ ศรีเนตร. “รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๒๕”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๘.

ชาญณรงค์ พรุ่งรุ่งโรจน์. **ก้าวข้ามขีดจำกัดสู่สหัสวรรษแห่งคุณภาพ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน), ๒๕๕๘.

บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๖๐.

พรศรี อุซึ. “ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนระยองปัญญานุกูล จังหวัดระยองสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ”. **งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕

พิชญ์พิริยะ กรุณา. “แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร”. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**. ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๓): ๔๕-๖๒.

เพิ่มพูล ร่มศรี. “การพัฒนาแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๘.

ศิริเดช เทพศิริ. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

สัจด์ อุทรานันท์. **การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม)**. กรุงเทพมหานคร: มิตรสยาม, ๒๕๓๐.

เสาวณี สิริสุขศิลป์. ภาวะผู้นำทางการนิเทศศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๖๔.

อุมาพร เขิดนอก. “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลการทดสอบระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต ๑”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๖๓.