

**การนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1**

**INTERNAL SUPERVISION IN SCHOOLS BURAPHA SUEKSA SCHOOL GROUP UNDER
NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

ลักขมณ มากมูล^{1*} และ วิโรจน์ สุรสาคร²

¹โรงเรียนหลวงพ่อดำ วัดตาก้องอนุสรณ์ ตำบลบ่อพลับ อำเภอมะนัง จังหวัดนครปฐม รหัสไปรษณีย์ 73000

²มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160

*ติดต่อ: Laksamon5029@gmail.com, 09 -4483-586

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การนิเทศภายในสถานศึกษา และ 2) แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูกลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 175 คน และผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินปรับปรุงพัฒนา, ด้านวางแผนการพัฒนากำหนดทางเลือก, ด้านดำเนินการนิเทศตามแผน, ด้านการให้ความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ตามลำดับ และ 2) แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีทหุแนวทาง ดังนี้ 2.1) ควรแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและพิจารณาความดีความชอบที่มาจากหลายฝ่าย เพื่อลดความลำเอียงในการประเมินบุคคล 2.2) ควรปฏิบัติตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากร 2.3) ควรสร้าง ความเข้าใจที่ถูกต้องในการนิเทศภายในที่มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อช่วยเหลือและพัฒนา ให้เวลาและโอกาสครูในการปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้หรือวิธีการสอนก่อนที่จะนำผลประเมินขั้นสุดท้ายไปใช้พิจารณาความดีความชอบ 2.4) ควรมีการยกย่องเชิดชูเกียรติทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 2.5) ควรสนับสนุนความก้าวหน้า สวัสดิการและสร้างขวัญกำลังใจ และ 2.6) ควรชมเชยและให้กำลังใจต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากความสามารถและความพยายามของครู

คำหลัก: การนิเทศภายในสถานศึกษา, แนวทางการพัฒนา, การประเมิน ปรับปรุง พัฒนา

Abstract

This descriptive research aimed to study: 1) internal school supervision, and 2) guidelines for developing internal school supervision within the Burapha Suksa School Group, under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. The research sample consisted of 175 teachers from the Burapha Suksa School Group, under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. The key informants for the interviews were three school administrators with no less than five years of administrative experience. The research instruments included an opinion questionnaire and a structured interview form. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed the following: 1) Overall, the internal school supervision within the Burapha Suksa School Group, under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, was at the highest level. When considered by individual aspects, studying problems and needs had the highest mean, followed by evaluation, improvement, and development; planning and determining alternatives; implementing supervision according to the plan; and providing knowledge and understanding of supervision. The aspect with the lowest mean was boosting morale and encouragement, respectively. 2) The guidelines for developing internal school supervision within the Burapha Suksa School Group, under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, consisted of multiple approaches as follows: 2.1) Appointing a merit screening and consideration committee comprising various parties, such as department heads or related stakeholders, to minimize bias in personnel evaluation; 2.2) Adhering to the performance evaluation forms for teachers and educational personnel in accordance with the OTEPC (Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission) directives; 2.3) Fostering a correct understanding that the primary objective of internal supervision is to assist and develop, thereby granting teachers the time and opportunity to revise their lesson plans or teaching methods before the final evaluation results are used for merit consideration; 2.4) Providing empirical recognition both formally and informally; 2.5) Supporting career advancement, welfare, and morale; and 2.6) Praising and encouraging outcomes resulting from the teachers' abilities and efforts.

Keywords: Internal School Supervision, Development guidelines, Evaluation and Improvement

1. บทนำ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลไกสำคัญ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีความพร้อม ทั้งทางด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรม จริยธรรม ในยุคปัจจุบันที่บริบททางสังคมและเทคโนโลยี เปลี่ยนแปลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ

2567-2568 การพัฒนา 5 เปลี่ยน 3 กลยุทธ์เชิงรุก 5 ร่วม 10 พลังองค์กร ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้มีคุณภาพส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิง รุก (Active Learning) และเป็นผู้ออกแบบหรือเลือกใช้ นวัตกรรมให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น ส่งเสริมสนับสนุน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทาง วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีจรรยาบรรณและ จิตวิญญาณ

ความเป็นครู มุ่งพัฒนาศักยภาพครูในด้านการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน (Assessment For Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Intensive Training) การอบรมแบบออนไลน์ (Online Training) การอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนเพื่อความเป็นเลิศ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในการพัฒนางานวิชาการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และสอดคล้องกับลักษณะงานและวิธีการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งพัฒนาและส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ Digital Literacy และสมรรถนะครูในทุกด้าน ส่งเสริมการนิเทศ โดยใช้รูปแบบนิเทศ 2 Plus เสริมพลังการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ [1]

อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์บริบทและข้อมูลสารสนเทศจากรายงานการประเมินตนเอง ของสถานศึกษา (SAR) ในกลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา ย้อนหลัง 3 ปี พบว่าผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ยังคงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ข้อมูลเชิงประจักษ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการยกระดับกระบวนการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานวิชาการ การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในฐานะเครื่องมือทางวิชาการที่จะช่วยกระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์สู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งมั่นที่จะศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพา

ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เพื่อนำข้อค้นพบไปสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในที่เป็นรูปธรรม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐาน การศึกษาอย่างยั่งยืน

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการบริหารจัดการทางวิชาการที่อาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครู มุ่งเน้นการสร้างสัมพันธ์ภาพเชิงกลไกมิตรเพื่อช่วยเหลือ แนะนำ และส่งเสริมให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ [3, 7] กระบวนการนี้ เป็นภารกิจหลักที่มีความสำคัญ ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกลไกเดียวที่เชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนได้อย่างแท้จริง ตลอดจนช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ให้บรรลุตามมาตรฐานของหลักสูตร [11] เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด และรูปแบบการนิเทศ จากนักวิชาการ และหน่วยงานต้นสังกัด อาทิ กระบวนการนิเทศ PIDRE ของสังกัด อุทรานันท์ [9] และ Harris [15] ที่เน้นการวางแผนการให้ความรู้ การปฏิบัติ การสร้างขวัญกำลังใจ และการประเมินผล ผสมกับรูปแบบการนิเทศ 5 ขั้นตอน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [12] และรูปแบบการนิเทศเชิงบูรณาการ CPDE-E (Conceptualizing, Planning, Doing,

Evaluating, Encouraging) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 [1] ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นกรอบแนวคิดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลจากการสังเคราะห์ได้ตัวแปรที่ใช้ ในงานวิจัยนิเทศภายในสถานศึกษามี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ และบริบทเพื่อเป็นฐานในการกำหนดเป้าหมาย 2) ด้านการวางแผนการพัฒนากำหนดทางเลือก การออกแบบและตัดสินใจเลือกนวัตกรรมการนิเทศที่เหมาะสม 3) ด้านการให้ความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ การเตรียมความพร้อมและลดความวิตกกังวลแก่ครูผู้รับการนิเทศ 4) ด้านการดำเนินการนิเทศตามแผน การปฏิบัติการนิเทศชั้นเรียน การชี้แนะ (Coaching) และกระบวนการ PLC 5) ด้านการประเมิน ปรับปรุง พัฒนา การตรวจสอบผลลัพธ์เชิงประจักษ์และการสะท้อนผล (AAR) และ 6) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ การเสริมสร้างแรงจูงใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้สัมภาษณ์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 14 โรงเรียน รวม 320 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) [16] และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 175 คน ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์บริหารงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 ท่าน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ มี 2 ฉบับ ได้แก่

เครื่องมือฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่ง และ 5) ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

4.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ตามขั้นตอน ดังนี้

1) แบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1.1) ศึกษาศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัยและปรึกษารับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

1.2) นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามมีค่า อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

1.3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.986

2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยดำเนินการสร้าง และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.1) ศึกษาศึกษาหลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2.2) พิจารณานำผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามความคิดเห็น ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในแต่ละด้าน มากำหนดเป็นประเด็นการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.3) นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1) การเก็บและรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น

1.1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบูรพาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 14 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

1.2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยตนเอง

1.3) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

2.1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2) ผู้วิจัยนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามวันเวลาที่นัดหมาย โดยขออนุญาตบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ และจดบันทึกคำสัมภาษณ์เกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายใน

สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.1) การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

1.2) การวิเคราะห์ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายระดับการปฏิบัติ แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในการจัดหมวดหมู่ประเด็นสำคัญ และสังเคราะห์เป็น แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

5. ผลการวิจัย

5.1 การนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประเมิน ปรับปรุง พัฒนา, ด้านการวางแผนการพัฒนากำหนดทางเลือก, ด้านการดำเนินการนิเทศตามแผน, ด้านการให้ความรู้ความเข้าใจ, และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ตามลำดับ

5.2 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีพหุแนวทาง ดังนี้ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและพิจารณาความดีความชอบที่มาจากหลายฝ่าย เช่น หัวหน้างาน หรือผู้ที่มี

ส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อลดความลำเอียงในการประเมินบุคคล

2) ปฏิบัติตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือ กค.ศ. 3) สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการนิเทศภายในที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ ช่วยเหลือและพัฒนา ให้เวลาและโอกาสครูในการปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้หรือวิธีการสอนก่อนที่จะนำผลประเมินขั้นสุดท้าย ไปใช้พิจารณาความดีความชอบ 4) การยกย่องเชิงประจักษ์ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ 5) สนับสนุนความก้าวหน้า และสวัสดิการขวัญกำลังใจ 6) ชมเชยและให้กำลังใจต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากความสามารถ และความพยายามของครู

6. การอภิปรายผล

6.1 การดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษา มีการใช้ข้อมูลพื้นฐาน (SAR และ SWOT Analysis) มากำหนดทิศทางเชิงรุก อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สพร. [12] ในทางตรงข้ามด้านการสร้างขวัญ และกำลังใจ กลับมีผลประเมินต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความวิตกกังวลของครูที่ยังมองว่าการนิเทศคือการจับผิดและส่งผลกระทบต่อพิจารณาความดีความชอบ ทำให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสังัดอุทรานันท์ [9] และปิยนุช กาญจนะกันโท [4] ที่เน้นย้ำว่า หากขาดการเสริมแรง และกระบวนการแบบกัลยาณมิตร การนิเทศย่อมไม่อาจบรรลุผลสำเร็จได้และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัคกร เลิศชัยวานิช [7] และธวัชชัย นิลสนธิ [8] ที่พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาในยุคปัจจุบันได้รับการพัฒนาให้มีความเป็นระบบและได้รับการยอมรับจากครูผู้สอนทำให้ ผลการประเมินภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

6.2 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครปฐม เขต 1 มีพหุแนวทาง ได้แก่ 1) การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและพิจารณาความดีความชอบจากหลายฝ่าย เพื่อสร้างระบบตรวจสอบถ่วงดุลและลดความลำเอียงในการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จูไรรัตน์ สุดรุ่ง [2] ที่ให้ความสำคัญกับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ 2) การยึดมั่นในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานและเกณฑ์ PA ของ ก.ค.ศ. เพื่อสร้างความชัดเจนและโปร่งใส สอดคล้องกับแนวคิดของแฮร์ริส [15] ที่ระบุว่า การสื่อสารเกณฑ์ และเครื่องมือประเมินที่ชัดเจนล่วงหน้า จะช่วยลดความวิตกกังวลของผู้รับการนิเทศได้ 3) การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องถึงวัตถุประสงค์ ของการนิเทศ โดยให้เวลาและโอกาสครูในการปรับปรุงแผนการสอนก่อนนำไปพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการนิเทศเชิงพัฒนาการ (Developmental Supervision) ของ กลิคคแมน และคณะ [14] ที่มุ่งเน้นการช่วยเหลือเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างค่อยเป็นค่อยไป มากกว่าการประเมินเพื่อตัดสินผล 4) การยกย่องเชิดชูเกียรติเชิงประจักษ์ทั้งรูปแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจ และการเห็นคุณค่า ในตนเอง Beach and Reinhartz [13] และ สันต์ธวัช ศรีคำแท้ [12] ซึ่งแนวทางนี้ สอดรับกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg [17] ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 5) การสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพและสวัสดิการ เพื่อให้ครูรู้สึกมั่นคง และลดภาระงานที่ไม่จำเป็น สอดคล้องกับการดูแลปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) [17] ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ 6) การปรับบทบาทผู้นิเทศ สู่การเป็นผู้ชี้แนะ (Coaching) ที่คอยชมเชยให้กำลังใจ และให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก (Positive Feedback) ต่อความพยายามของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศแบบกัลยาณมิตรของ ปิยนุช กาญจนะกันโท [4] และวัชรานเล่าเรียนดี [8] ตลอดจนสอดคล้องกับ ตัวชี้วัดด้านการ

เสริมสร้างพลังใจ (Encouraging) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 [1]

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

7.1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่มีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน มาสังเคราะห์เป็นโครงการเพื่อนำเสนอลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาถัดไป ดังนี้

1) ควรมีการจัดโครงการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพและเสริมสร้างการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (PA) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตครู

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างขวัญกำลังใจและการประเมินผล แบบองค์รวม ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดต่าง ๆ ในกลุ่มโรงเรียนบูรพาศึกษา

2) ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ระหว่างบรรยากาศเชิงบวกในการนิเทศภายใน กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครู ว่าส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ระดับชาติ (O-NET/NT) ของผู้เรียนมากน้อยเพียงใด

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา (2568). แผนปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568, นครปฐม : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
- [2] จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559). การนิเทศภายในโรงเรียน, กรุงเทพฯ : แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชัน.

- [3] ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2560). การบริหารงานวิชาการ และการนิเทศภายในสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2, นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [4] ปิยนุช กาญจนะกันโห (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนาสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยสารคาม
- [5] ธวัชชัย นิลสนธิ (2566). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดชินวราราม (เจริญผลวิทยาเขต), (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [6] ภัคกร เลิศชัยวานิช (2566). การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- [7] รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2563). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.
- [8] วชิรา เล่าเรียนดี (2548). เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ, นครปฐม : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร
- [9] สัจด์ อุทรานันท์ (2530). การนิเทศการศึกษาหลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติ, กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- [10] สันต์ธวัช ศรีคำแท้ (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการรัชดา, วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, ปีที่ 7 (2), หน้า 1970 - 1981.
- [11] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562). แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา, กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- [12] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566). การนิเทศภายในสถานศึกษา, กรุงเทพฯ : หน่วยงานนิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- [13] Beach, D. M. and Reinhartz, J. (2000). Supervisory leadership: Focus on instruction, Allyn & Bacon, New York.
- [14] Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). Supervision and instructional leadership: A developmental approach (9th ed.), Pearson, Boston.
- [15] Harris, B. M. (1985). Supervisory Behavior in Education, 3rd edition, Prentice-Hall, New Jersey.
- [16] Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities, Educational and Psychological Measurement, Vol. 30 (3), pp. 607 - 610.
- [17] Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work, John Wiley & Sons, New York.

9. ประวัติผู้เขียนบทความ



ชื่อ - สกุล : นางสาวลักษมน มากมูล

ภูมิลำเนา : จังหวัดนครปฐม

โทร : 080-4483586

e-mail: Laksamon514110128@gmail.com

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนหลวงพ่อดำวัดตาก้องอนุสรณ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ที่อยู่สถานที่ทำงาน : 100/3 ม.6 ต.บ่อพลับ อ.เมือง ฯ จังหวัดนครปฐม

ตำแหน่ง : ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ประวัติการศึกษา

1. ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต เอกสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. ระดับปริญญาโท ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา มหาลัยเอเชียอาคเนย์



ชื่อ-สกุล ดร.วิโรจน์ สรสาด

โทร 08 5195 5355

e-mail: wrslocal9@gmail.com

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กรุงเทพฯ

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประวัติการศึกษา

1. ประกาศนียบัตรวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ. วิทยาศาสตร์ทั่วไป) วิทยาลัยครูธนบุรี
3. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร