

แนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน
Guidelines for Internal Management in Educational Institutions under
the Jurisdiction of the Nan Provincial Education Office

เยาวลักษณ์ นองคำ¹ พิมพกา ธรรมสิทธิ์² วัทธัญ ชลิบเงิน³
Yaowaluk Nongkum, Pimphaka Thammasit, Wattanu Klep-ngo

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นการนิเทศภายใน 2. เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน เป็นวิจัยผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง 162 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 6 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน ข้าราชการครู 24 คน บรรณารักษ์ 3 คน ครูอาสาสมัคร กศน. 71 คน และครู กศน. ตำบล 57 คน ผู้ทรงคุณวุฒิการสัมภาษณ์ 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นการนิเทศภายใน เรียงลำดับจากสูงไปหาลำดับต่ำ ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน ด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายใน และด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน 2) แนวทางการนิเทศภายใน คือ ด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายใน แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ เพื่อสะท้อนจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคของการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์มาระบุสาเหตุ ความต้องการแล้วสรุปเป็นจุดมุ่งหมายและเป้าหมาย ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน ผู้บริหารพัฒนาครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในด้วยวิธีการต่างๆ แล้วนิเทศกัลยาณมิตร ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามนิเทศภายในตามโครงการและกิจกรรมโดยกำหนดเป้าหมายการนิเทศในแต่ละครั้งพร้อมแจ้งทั้งวัน เวลาและสถานที่ที่จะนิเทศ

คำสำคัญ (Keywords) : แนวทางการนิเทศภายใน; สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this research article were: 1. to assess the need for internal supervision, and 2. to study the internal supervision guidelines of educational institutions affiliated to the Nan Provincial Learning Promotion Office. It was mixed methods research with a sample of 162 people, 6 school administrators, 1 education supervisor, 24 civil servants,

Received: 2024-07-21 Revised: 2024-08-04 Accepted: 2024-08-07

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: pitiwaluk@gmail.com

² อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: Pimphaka@live.ur.ac.th

³ อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: krupong007@gmail.com

teachers, 3 librarians, volunteer teachers, and 1 educator, 71 students and teachers, and 57 sub-district teachers. There were 9 interviewees. The research tools used in the research were questionnaires and interviews. The statistical instruments used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, essential demand priority index, and content analysis .

The results showed that 1) the need for the internal supervision was in order from high to low, including internal supervision planning, evaluation and reporting of internal supervision results, and current conditions. Problems and Needs of Internal Supervision and Implementation of the Internal Supervision Plan. 2) The internal supervision guidelines were the current conditions: problems and needs of the internal supervision appointment of a working group to analyze current conditions, problems and needs to reflect the strengths, weaknesses, opportunities, and obstacles in the educational institution. In terms of the internal supervision planning, it identified the cause need, problem condition, and then summarized the problems and needs of the educational institution. In terms of implementing the internal supervision plan, teacher development administrators had knowledge and understanding of internal supervision through various methods such as Kalyanamitr. In terms of evaluation and reporting of internal supervision results, a committee was appointed to monitor the supervision activities within the educational institution according to the project, and the internal supervision activities by setting the target for each supervision session with notification throughout the day, time and place.

Keywords: Internal management guidelines; Learning promotion work

บทนำ (Introduction)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และมาตรา 15 “การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย” (2) “การศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดผลและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม” และ(3) “การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งเรียนรู้อื่นๆ” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542: 3-5) ซึ่งกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่ในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับหรือการเรียนรู้รูปแบบอื่น เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักในคุณค่าของชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาประโยชน์ส่วนรวมและของ

ประเทศไทย รู้จักความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ใฝ่เรียนรู้ มีความรอบรู้รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้, 2566: 61)

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน เป็นหน่วยงานศึกษาที่ดำเนินงานโดยใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พุทธศักราช 2566 เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีหน้าที่ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบ อีกทั้งยังมีหน้าที่กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย ซึ่งสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 15 แห่ง ที่ทำหน้าที่จัดกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และ 3) การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ พบว่าการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย แต่บุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านยังขาดทักษะ และความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายใน ขาดกระบวนการของการดำเนินงานนิเทศ ส่งผลให้การนิเทศขาดความต่อเนื่องไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีความแตกต่างกันในแต่ละสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัญหาการนิเทศภายในไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการครูในหน่วยงาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพความต้องการจำเป็น และแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการนิเทศภายในได้ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอน และพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัย เรื่อง แนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน เป็นการวิจัยผสมวิธี (Mixed Method) มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการนิเทศภายใน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในและด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำนวน 15 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน ข้าราชการครู 42 คน บรรณารักษ์ 6 คน ครูอาสาสมัคร กศน. 122 คน และครู กศน.ตำบล 99 คน รวมทั้งสิ้น 280 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำนวน 15 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 6 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน ข้าราชการครู 24 คน บรรณารักษ์ 3 คน ครูอาสาสมัคร กศน. 71 คน และครู กศน.ตำบล 57 คน รวม 162 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรตามตารางเครซีและมอร์แกน (ไพศาล วรรค้ำ, 2562: 467) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (ไพศาล วรรค้ำ, 2562: 467)

การวิจัยคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายตามวัตถุประสงค์การวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ข้าราชการครู จำนวน 4 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำนวน 15 แห่ง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนตุลาคม 2566 ถึง มิถุนายน 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ฉบับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยตนเองโดยเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

เครื่องมือเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 มีค่าความเชื่อมั่นสภาพที่เป็นอยู่เท่ากับ 0.873 และ สภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.961 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) และมีลักษณะเป็นการสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามข้อมูล 2 ชุด คือ สภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็น (Dual – Respond Format)

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

เครื่องมือเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษาและสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน โดยผู้วิจัยนำค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน เก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.1 ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3.2 จัดส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 162 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 6 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน ข้าราชการครู 24 คน บรรณารักษ์ 3 คน ครูอาสาสมัคร กศน. 71 คน และครู กศน. ตำบล 57 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ ถึง มีนาคม 2567

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาและตรวจสอบความถูกต้อง ถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยได้ข้อมูลกลับคืนมาร้อยละ 100

แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และข้าราชการครู จำนวน 9 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นในการหาแนวทางการนิเทศภายใน โดยดำเนินการ ดังนี้

3.4 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์

3.5 ผู้วิจัยเตรียมการสัมภาษณ์โดยเตรียมอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ และนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ที่จะสัมภาษณ์ไว้ชัดเจนและแจ้งเวลาล่วงหน้า พร้อมส่งประเด็นที่จะสัมภาษณ์ให้กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ให้ข้อมูล

3.6 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองตามที่นัดหมายโดยดำเนินการในระหว่างเดือน พฤษภาคม 2567 ในระหว่างการสัมภาษณ์มีการจดบันทึกข้อมูล และขออนุญาตบันทึกเทปสัมภาษณ์และยุติการสัมภาษณ์ เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์ ข้อมูลมีลักษณะหลากหลายตามประเด็นและมีรายละเอียดเพียงพอ หากมีข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยขออนุญาตสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เพิ่มเติม และแสดงความขอบคุณที่ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพร้อมนำค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการนิเทศภายในมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified})

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มาวิเคราะห์และตีความให้ได้ความหมายพร้อมเรียบเรียงสรุปให้เป็นแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการนิเทศภายใน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified})

ตาราง แสดงผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการการนิเทศภายในและค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified})

รายการ	สภาพที่เป็นอยู่		ระดับ	สภาพที่ควรจะเป็น		ระดับ	PNI _{Modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.			
1. ด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ นิเทศภายใน	2.913	.561	<u>ปานกลาง</u>	4.296	.637	มาก	.533	3
2. ด้านการวางแผนการ นิเทศภายใน	2.968	.594	<u>ปานกลาง</u>	4.507	.550	มากที่สุด	.602	1
3. ด้านการปฏิบัติตาม แผนการนิเทศภายใน	3.006	.584	<u>ปานกลาง</u>	4.317	.663	มาก	.531	4
4. ด้านการประเมินผลและ รายงานผลการนิเทศ ภายใน	2.905	.556	<u>ปานกลาง</u>	4.397	.635	มาก	.553	2
รวม	2.952	.572	<u>ปานกลาง</u>	4.380	.662	มาก		

จากตาราง พบว่า สภาพที่เป็นอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.952$, S.D. = .572) และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.380$, S.D. = .662) เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน ด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายใน และด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายใน พบว่า สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนองค์กรนักศึกษา ภาควิชาเครือข่าย โดยมีการกำหนดประเด็นปัญหาและความคาดหวังในการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับสถานศึกษาในเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ เพื่อสะท้อนจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ปัญหา อุปสรรคในสถานศึกษา โดยพิจารณาบุคลากรที่มีความเหมาะสม เปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ผลจากข้อมูลสารสนเทศ ระบุสาเหตุ ความต้องการ สภาพปัญหาตามภารกิจงาน และสรุปเป็นรายงานสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา

2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน พบว่า สถานศึกษานำผลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการมาจัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มในข้อที่มีลักษณะคล้ายคลึงและใกล้เคียงกัน มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ร่วมกัน

วางแผนจัดทำคู่มือและปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแผนงาน/โครงการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา กำหนดกิจกรรมการนิเทศให้มีความต่อเนื่อง ชัดเจน มีรายละเอียด เป้าหมายและตัวบ่งชี้การนิเทศภายใน และการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินการนิเทศภายใน สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ รวมทั้งกิจกรรมการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรม เครื่องมือที่ใช้ติดตาม คู่มือนิเทศของสถานศึกษาและหลักเกณฑ์ แนวทางการนิเทศให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทราบ เพื่อจะได้ปฏิบัติในการนิเทศและผู้รับการนิเทศไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน พบว่า สถานศึกษาสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ให้คณะทำงานการนิเทศตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินการนิเทศภายในตามคู่มือและปฏิทินการนิเทศตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือการนิเทศที่หลากหลาย ดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้การสร้างควมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ มีความยืดหยุ่นในการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรมเพื่อความเหมาะสม ผู้นิเทศบันทึกผลการนิเทศภายในและข้อเสนอแนะแก่ผู้รับการนิเทศตามสภาพการดำเนินงานอย่างชัดเจน สถานศึกษาสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์และการบริการเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน อีกทั้งให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานนิเทศ

2.4 ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน พบว่า สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน มีการประเมินผลการนิเทศก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการนิเทศและสิ้นสุดการนิเทศภายใน โดยผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์ เครื่องมือและวิธีการประเมินผลการนิเทศภายใน มีการประเมินผลและสรุปผลการนิเทศภายในตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้ มีการรายงานผลการนิเทศภายในให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ นำผลจากการนิเทศภายในไปพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการนิเทศให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นทั้ง 4 ด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับสูงสุดคือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ทั้งนี้เป็นเพราะการวางแผนการนิเทศภายในเป็นการสร้างความตระหนักและสร้างความรู้ ความเข้าใจให้บุคลากร เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน อีกทั้งยังเป็นการร่วมกันพิจารณา วางแผน กำหนดแนวทาง เทคนิควิธีการต่างๆ ที่จะใช้ในการนิเทศภายในของสถานศึกษา ซึ่งวิธีการที่เลือกใช้เป็นวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การนิเทศภายในจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูมีแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาความรู้ความสามารถของครูผู้สอน และยังเป็น การช่วยเหลือครูในการปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ราชจันดี (2560) พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศติดตาม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เป็นเพราะสถานศึกษามีความต้องการในด้านการวางแผนการนิเทศภายในให้มี

ความเหมาะสมแก่ครูผู้สอน นักเรียน หลักสูตรและเทคโนโลยีที่ใช้ในปัจจุบัน เพื่อก้าวทันต่อการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ และพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

2. จากผลการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน มีดังนี้

2.1 ด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายใน พบว่า สถานศึกษา สํารวจ ศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการนิเทศภายใน ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์และศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา มีการจัดระบบเก็บข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศ นำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์หาสภาพปัญหาที่แท้จริง และนำไปใช้วางแผนการและกำหนดแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาได้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะเป็นการวิเคราะห์ผลหรือข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและต้องการจำเป็น นำไปสู่การกำหนดประเด็นและการวางแผนการนิเทศภายใน โดยกำหนดจุดที่พัฒนา กำหนดเครื่องมือ รูปแบบและวิธีการที่จะพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้การนิเทศภายในประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยาภรณ์ เรืองเสน (2563) พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ โดยจัดประชุมชี้แจงเพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจหรือให้ความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ผู้นิเทศทำหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ สํารวจสภาพปัญหา ความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ระบุสาเหตุ ความต้องการ สภาพปัญหา จำแนกตามครูผู้สอน ตามกลุ่มสาระ หรือตามภารกิจงาน และสรุปเป็นรายงานสภาพปัญหา ความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งวิเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ของชาติ และระบุในตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการนิเทศของสถานศึกษา

2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน พบว่า สถานศึกษานำผลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการมาจัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มในข้อที่มีลักษณะคล้ายคลึงและใกล้เคียงกัน มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ร่วมกันวางแผน จัดทำคู่มือและปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแผนงาน/โครงการ กำหนดกิจกรรมการนิเทศ ให้มีความต่อเนื่องละเอียด ชัดเจน ทั้งเวลา สถานที่ เป้าหมาย และการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินการนิเทศภายใน มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เป็นเพราะการวางแผนการนิเทศภายในเป็นการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการกำหนดรูปแบบวิธีการ เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ซึ่งการวางแผนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานนิเทศ ประกอบด้วย รายละเอียด ค่าโครง จุดมุ่งหมาย สิ่งที่คาดหวัง วัตถุประสงค์ เป้าหมายและช่วงระยะเวลาต่าง ๆ ของการดำเนินงานตามแผน แสดงวิธีการดำเนินงานที่มุ่งไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมถึงแสดงให้เห็นถึงงบประมาณ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็น และแสดงถึงวิธีการติดตามควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานนิเทศ ตามที่กำหนดไว้ในแผนสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย เภาภูรี (2563: 38-47) พบว่า การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของบุคลากร เพื่อนำมาประกอบการวางแผนการนิเทศ โดยกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ และการจัดทำคู่มือการนิเทศ ประกอบด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ การนำข้อมูลเกี่ยวกับแผนการสอน กระบวนการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล มาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อวางแผนการนิเทศ กำหนดกิจกรรมการนิเทศที่มีอยู่หลากหลายรูปแบบให้เหมาะสม จะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน พบว่า สถานศึกษาชี้แจงสร้างความเข้าใจให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินการนิเทศภายในตามคู่มือและปฏิทินการนิเทศตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือ เทคนิค ทักษะ สื่อที่หลากหลายเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ผู้นิเทศสร้างความไว้วางใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ นำหลักกัลยาณมิตรมาผสมผสานในกิจกรรมทุกขั้นตอน มีความยืดหยุ่นในแต่ละกิจกรรมตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ผู้นิเทศทำการบันทึกผลการนิเทศภายในและข้อเสนอแนะตามสภาพการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ ทั้งนี้เป็นเพราะการปฏิบัติตามแผนการนิเทศเป็นขั้นตอนต้องปฏิบัติหลังจากการวางแผนการสร้างเครื่องมือเสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งเป็นวิธีการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ สนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดกระบวนการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้กันและกัน นำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายใน และคุณภาพการศึกษาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ (2564) พบว่า สถานศึกษาประชุมชี้แจงให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน การสร้างบรรยากาศการนิเทศที่มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร รวมทั้งให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน กำกับ ติดตามให้การนิเทศภายในเป็นไปตามวัตถุประสงค์และแผนการนิเทศที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

2.4 ด้านประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน พบว่า สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ เครื่องมือและวิธีการประเมินผลการนิเทศภายใน สถานศึกษาประเมินผลและสรุปผลการนิเทศภายใน ตรวจสอบปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน กำกับ ติดตามผลการดำเนินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง มีการรายงานผลการนิเทศภายในให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ นำผลที่ได้รับจากการนิเทศภายในไปพัฒนาการจัดกิจกรรมและปรับปรุงการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ ติดตามผลการดำเนินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะการประเมินผลนิเทศภายในเป็นขั้นตอนทำให้ทราบว่า การนิเทศบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้หรือไม่ พบปัญหาและอุปสรรคในการนิเทศอย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความเข้าใจในการนิเทศภายในอย่างถูกต้อง การประเมินผลและรายงานผล เป็นขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการนิเทศภายในมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะให้เป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาภรณ์ พลรักษ์ (2560) พบว่า การประเมินผลเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ต่างๆในการจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องมีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นระยะและต่อเนื่องตามที่กำหนดไว้ในปฏิทินการนิเทศ มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยที่ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน พบว่า ด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการนิเทศภายใน สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ มีการแต่งตั้งคณะทำงานโดยพิจารณาบุคลากรที่มีความเหมาะสม ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันสะท้อนจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ปัญหาอุปสรรค กำหนดประเด็นปัญหาและความคาดหวังในการนิเทศ

ภายในที่สอดคล้องกับสถานศึกษาในเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ และสรุปเป็นรายงานสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน สถานศึกษาประชุมชี้แจงระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ รวมถึงชี้แจงเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ร่วมกันวางแผนกำหนดรูปแบบ เครื่องมือ คู่มือและปฏิทินการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับสถานศึกษา เพื่อการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน สถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในตามคู่มือและปฏิทินการนิเทศที่กำหนดไว้ โดยใช้เทคนิค สื่อ และเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ผู้นิเทศนำหลักกัลยาณมิตรมาผสมผสานในกิจกรรมทุกขั้นตอน เป็นการสร้างความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ รวมทั้งมีการบันทึกผลการนิเทศ ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่ผู้รับการนิเทศ ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน สถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน โดยร่วมกันกำหนดรูปแบบวิธีการประเมินผลการนิเทศภายใน สถานศึกษาประเมินผลและสรุปผลการนิเทศภายในตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้ มีการรายงานผลการนิเทศภายในให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ นำผลที่ได้รับจากการนิเทศภายในไปพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการวางแผนนิเทศภายใน มีความต้องการจำเป็นสูงสุดอันดับแรก ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยการวางแผนดำเนินการนิเทศเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการนิเทศภายในที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยแนวการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศภายในมีค่าสภาพที่ควรจะเป็น เป็นอันดับแรกและมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้นควรวิจัยเรื่องแนวทางการวางแผนการนิเทศภายในแบบร่วมมือที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แก่ครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

เอกสารอ้างอิง(References)

จริยาภรณ์ เรืองเสน. (2563). แนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ประภาภรณ์ พลรักษ์. (2560). แนวทางการส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (19 สิงหาคม 2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้อื่น พ.ศ. 2566. (19 มีนาคม 2566). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 140 ตอนที่ 20 ก.
- ไพศาล วรคำ. (2562). การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 10. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- วุฒิชัย เผ่าภูรี. (2563). สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาภูกระเจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. *Journal of Modern Learning Development*. 5(6): 38 - 47.
- ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ. (2564). รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- อมรรัตน์ ราชจันดี. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในสำหรับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

