การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

วิทยานิพนธ์

ของ

เมวิกา ชอบสูงเนิน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

พฤษภาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

วิทยานิพนธ์

ของ

เมวิกา ชอบสูงเนิน

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

พฤษภาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of the Guidelines in Internal Supervision for Private Vocational Education Institution under Khon Kaen Provincial Education Office

Maywika Chorpsoongnern

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements

for Master of Education (Educational Administration and Development)

May 2021

Copyright of Mahasarakham University

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวเมวิกา ชอบสูงเนิน แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รศ. ดร. สุธรรม ธรรมทัศนานนท์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผศ. ดร. ฐิติวรดา พลเยี่ยม)

.....กรรมการ
(รศ. ดร. ลักขณา สริวัฒน์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผศ. ดร. โกวัฒน์ เทศบุตร)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว

ชื่อเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัย เมวิกา ชอบสูงเนิน

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฐิติวรดา พลเยี่ยม

ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต **สาขาวิชา** การบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม **ปีที่พิมพ์** 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น การวิจัยนี้ดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.74-0.84 และมีค่าความเชื่อมั่น อยู่ระหว่าง 0.93-0.96 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอาชีวศึกษาของอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทาง จำนวน 9 คน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน รองลงมาคือ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ และด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก ตามลำดับ ส่วนสภาพที่ประสงค์ของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ รองลงมาคือ ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน

2. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) ความมุ่งหมาย 3) กลไก 4) แนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 4.1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น 4.2) ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก 4.3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน 4.4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การนิเทศภายใน, อาชีวศึกษา

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

TITLE The Development of the Guidelines in Internal Supervision for Private Vocational Education Institution under Khon Kaen Provincial Education Office

AUTHOR Maywika Chorpsoongnern

ADVISORS Assistant Professor Titiworada Polyiem , Ph.D.

DEGREE Master of Education **MAJOR** Educational Administration and Development

UNIVERSITY Mahasarakham University **YEAR** 2021

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the current state, desirable conditions, need of well-being private vocational institute under Khon Kaen vocational province. This research was divided into 2 phases: phases 1: study the current state, desirable conditions and need for Internal Supervision of the vocational for private vocational under Khon Kaen Vocational Education Office. The samples consisted of 245 school administrators and teachers. The research instrument was the questionnaire with an Index of Item Objective Congruence between 0.80 - 1.00, discrimination between 0.74-0.84 and a Reliability between 0.93-0.96. The statistics used for analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation and priority need index. And phases 2: development of guidelines for the Internal Supervision of the vocational for private vocational institute. Focus group discussion included 9 professionals as informants. The research instrument was the evaluation form. The statistics used for analyzing data were mean and standard deviation.

The results are as followed:

1. The current state for the implementation of the Internal Supervision of

the vocational for private vocational institute were at a high level. Considering each side, it was found that most of them were in the middle level. Desirable conditions for the implementation of the Internal Supervision of the vocational for private vocational institute were at the highest level. Considering each side, it was found that most of them were in the highest level. Result of the needs were in prevention and problem solving have the most needs. Next is the promoting student development and student forwarding respectively.

2. The results of Development of guidelines for the Internal Supervision of the vocational for private vocational institute under khon kaen vocational province were divided into 5 categories; 1) the principle 2) the purpose 3) the mechanism 3) the guidelines for the implementation of the vocational student care system were divided into 4 factors; 4.1) was publicize and expand continuously and sustainably within the school 4.2) was planning and development of school internal supervision 4.3) was internal supervision practice in schools 4.4) was monitoring and evaluation of school internal supervision. The results of possibility, suitability of developing guidelines was at highest level.

Keyword : The Internal Supervision, Vocational

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติวรดา พลเยี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สริวัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวัฒน์ เทศบุตร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจสอบแก้ไขในการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้ความกรุณาชี้แนะในการศึกษาเรียนรู้ในระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ตลอดจนคณะครูและอาจารย์ทุกท่านที่เคยอบรมสั่งสอน ให้ความรู้นานับปการแก่ผู้วิจัยจากเริ่มศึกษาเล่าเรียนในสถานศึกษาแห่งนี้เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษกนก ดวงชาทม นายเสถียร นามชารี และนายธนปกรณ์ เกตุวิเศษกูล ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบพระคุณดร.อัษฎางค์ แสวงการ ดร.อรอนงค์ แสวงการ ดร. ชัชวาล อุ่นแก้ว ดร.ชญากาญจธ์ ศรีเนตร อ.ชัยอนันต์ วูลเล่ย์จูเนียร์ อ.กาญนา ขวัญพูล อ.สุพัตรา อ่อนละออ อ.สุพจน์ ทองเนื้อขาว ว่าที่ร้อยตรีพงษ์พันธุ์ พลเยี่ยม ที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ และคณะครู วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแก่นบริหารธุรกิจ จังหวัดขอนแก่น วิทยาลัยเทคโนโลยีเลยบริหารธุรกิจ จังหวัดเลย และวิทยาลัยเทคโนโลยีอีสานบริหารธุรกิจ จังหวัดชัยภูมิ ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลการวิจัยทำให้การวิจัยในครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ สติปัญญาและประสบความสำเร็จในชีวิต

เมวิกา ชอบสูงเนิน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ ..... ช

สารบัญ ..... ฌ

บัญชีตาราง ..... ฏ

บัญชีภาพประกอบ ..... ฒ

บทที่ 1 บทนำ 1

ภูมิหลัง 1

คำถามของการวิจัย 4

ความมุ่งหมายของการวิจัย 5

ความสำคัญของการวิจัย 5

ขอบเขตของการวิจัย 5

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 8

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11

การบริหารการศึกษา 11

การบริหารสถานศึกษา 14

การจัดการสถานศึกษาอาชีวเอกชน 17

การนิเทศการศึกษา 20

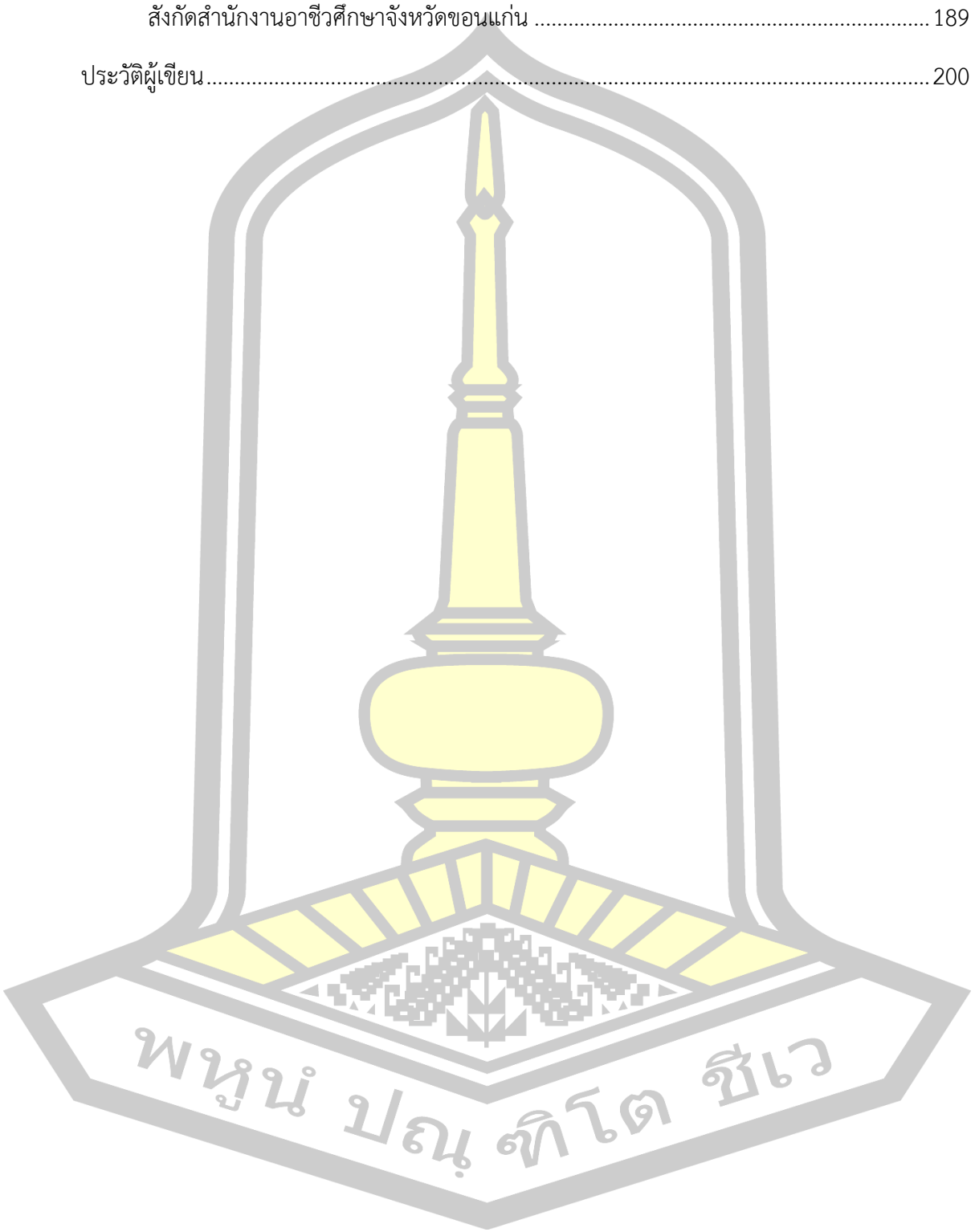
การนิเทศภายในโรงเรียน 22

การบริหารจัดการโดยใช้วงจรเดมมิ่ง 46

การศึกษาความต้องการจำเป็น (Needs) 54
บริบทของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น 59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 63
1. งานวิจัยในประเทศ 63
2. งานวิจัยต่างประเทศ 75
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 77
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น 79
ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น 83
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 88
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 88
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 88
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 88
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 147
ความมุ่งหมายของการวิจัย 147
สรุปผล 147
อภิปรายผล 148
ข้อเสนอแนะ 157
บรรณานุกรม 158
ภาคผนวก 166
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 167
ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย 170
ภาคผนวก ค คุณภาพของเครื่องมือวิจัย 180

ภาคผนวก ง แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษา
สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น 189

ประวัติผู้เขียน 200



บัญชีตาราง

หน้า

ตาราง 1 การสังเคราะห์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา 34
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น 37
ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์ขั้นตอนการวางแผนและกำหนดทางเลือก 40
ตาราง 4 แสดงการสังเคราะห์ขั้นตอนของการปฏิบัติการนิเทศภายใน 43
ตาราง 5 แสดงการสังเคราะห์ขั้นตอนของการติดตามและประเมินผลการนิเทศ 45
ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 79
ตาราง 7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 89
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน 90
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น โดยรวมและรายข้อ 91
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก โดยรวมและรายข้อ 93
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน โดยรวมและรายข้อ 94
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ โดยรวมและรายข้อ 95

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI $_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมและรายด้าน 96
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI $_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็น 97
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI $_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก..... 98
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI $_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน 98
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI $_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ 99
ตาราง 18 สังเคราะห์ความถี่การดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียนจำนวน 9 คน ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน 102
ตาราง 19 สังเคราะห์ความถี่การดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน จำนวน 9 คน ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก 104
ตาราง 20 สังเคราะห์ความถี่การดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) 3 โรงเรียน จำนวน 9 คน ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ 106

ตาราง 21 สังเคราะห์ความถี่การดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียนจำนวน 9 คน ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน 108
ตาราง 22 การสังเคราะห์ผลการศึกษาเอกสารและผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น 110
ตาราง 23 การสังเคราะห์ผลการศึกษาเอกสารและผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก 112
ตาราง 24 การสังเคราะห์ผลการศึกษาเอกสารและผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ 113
ตาราง 25 การสังเคราะห์ผลการศึกษาเอกสารและผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน 115
ตาราง 26 แสดงข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิการยกร่างแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น 124
ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น 146

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

บัญชีภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย 8
ภาพประกอบ 2 แสดงขั้นตอนการวางแผนและกำหนดทางเลือก 30
ภาพประกอบ 3 วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง 49
ภาพประกอบ 4 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง 78

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้ความสำคัญต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 6 “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และมาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และในส่วนที่ 3 ของการบริหารและการจัดการศึกษาของมาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท การศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐ ของเขตพื้นที่การศึกษา หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วยให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินกิจการได้ โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสภาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาทุกสถานศึกษาจึงถือหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนตามศักยภาพได้อย่างสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในปัจจุบัน มีหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามความต้องการของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งตลาดแรงงาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ดำเนินการ ในการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี ให้มีคุณภาพตามสมรรถนะอาชีพที่กำหนดไว้ทั้งนี้ จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนการศึกษาชาติ ปรัชญาการอาชีวศึกษา ภายใต้การสนับสนุนทรัพยากรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

การผลิตกำลังแรงงานระดับต่ำกว่า อุดมศึกษามีคุณภาพไม่ตรงตามความต้องการของการอุตสาหกรรมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของเทคโนโลยีเนื่องจากยังขาดกลไกในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2556) และเท่าที่ผ่านมาสถานศึกษาอาชีวศึกษายังไม่สามารถผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณลักษณะและทักษะทางวิชาชีพตามที่ตลาดแรงงานสังคมต้องการร้อยเปอร์เซ็นต์ ซึ่งสาเหตุหนึ่งเกิด จากการบริหารจัดการการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ยังขาดการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าที่ควรจะเป็น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้มีการนำเทคนิคการบริหารคุณภาพมาใช้ใน สถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งจาการศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาของสถาบัน Eric Degests ได้กล่าวถึง ความสำเร็จของโครงการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ของโรงเรียนอาชีวศึกษา จอร์จ เวตติ้งเฮาส์ ในกรุงนิวยอร์ก ได้มีการนำระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ มาใช้ในโรงเรียน สามารถทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น ครูมีความร่วมมือกัน มีการระดมสมองนอกเวลา เรียน ทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น อัตราการลาออกกลางคันลดลง นอกจากนี้การบริหารคุณภาพ ทั้งองค์การ ยังมีผลต่อความสำเร็จ ในการจัดการศึกษาวิชาวิศวกรรมในระดับปริญญาตรีของ 8 มหาวิทยาลัยทางภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ทำให้มีการร่วมมือกันในเรื่องของการ ตั้งเป้าหมายการปรับเปลี่ยนด้านการจัดโครงสร้างและขั้นตอนการท างานที่เหมาะสมกับการทำงาน เป็นทีม ในประเทศญี่ปุ่นได้นำการบริหารคุณภาพทั้งองค์การมาใช้ประโยชน์อย่างจริงจังทั้ง ภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจ ตลอดจนนำมาใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อเตรียมคนให้เหมาะสมกับงานและอาชีพโดยให้รู้จักที่จะเลือกงานให้ตรงกับความสามารถของตน อีกทั้งสามารถใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการประกอบอาชีพอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นการอาชีวศึกษา จึงเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในปัจจุบันเทคโนโลยี ทางการเกษตรอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาให้เป็นการอาชีวศึกษาเพื่ออาชีพในสถานการณ์ปัจจุบันอย่างแท้จริงเพื่อให้ทันต่อความเจริญและวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี เมื่อพิจารณาความต้องการและการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของชาติ จะเห็นได้ว่าการอาชีวศึกษา มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนองความต้องการและการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมของชาติ โดยที่การอาชีวศึกษาเป็นแหล่งผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ และมีปริมาณเพียงพอกับความต้องการด้านตลาดแรงงานประเทศด้วย โดยธรรมชาติของงานแล้วทางกรมอาชีวศึกษามีความหลากหลายสลับซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะการสอนคนให้มีความรู้ความสามารถเข้าสู้โลกอาชีพ นั้นเป็นเรื่องที่ไม่หยุดนิ่ง เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความก้าหน้าทาง

วิทยาศาสตร์ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ลักษณะอาชีพและการทำงานก็เปลี่ยนไปด้วย ถ้าจะเทียบกับจำนวนอาชีพที่มี อยู่จริง จึงได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาระดับอาชีวศึกษาให้พัฒนาขึ้นเรื่อย ๆทั้งนี้โดยมุ่ง เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับงานอาชีพ โดยพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยี ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในการประกอบอาชีพระดับต่าง ๆ ที่มีอยู่ในระบบเศรษฐกิจเพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนสาขา วิชาชีพต่าง ๆ ในระดับต้นและระดับกลางให้เหมาะสม

สภาพปัญหาของการนิเทศภายในพบว่า ยังมีปัญหาหลายประการที่ทำให้การนิเทศ ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร สิ่งสำคัญคือผู้บริหารบางสถานศึกษายังไม่ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการนิเทศภายใน ไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศไม่ตระหนักว่าตนมีความสำคัญที่จะผลักดัน ให้เกิดการพัฒนาเห็นว่าการนิเทศภายในเป็นงานของผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ ครูวิชาการหรือกิจกรรมการ นิเทศภายในจึงมอบให้บุคลากรเหล่านั้น รับผิดชอบดำเนินการแทน ผู้บริหารไม่ได้มีบทบาทใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ตลอดจนปัญหาความไม่มั่นใจในตนเองของผู้บริหารที่ขาดความมั่นใจในการดำเนินงาน นอกจากนี้ในส่วนของบุคคลการส่วนใหญ่ยังไม่รู้จุดหมายที่แท้จริงในการนิเทศภายใน เข้าใจการนิเทศภายในว่าเป็นการไปสังเกตการณ์สอนของครูภายในชั้นเรียน เข้าใจการนิเทศว่าเป็นการไปตรวจสอบวิพากษ์วิจารณ์บุคลากรขาดความร่วมมือ ตลอดจนสื่อเครื่องมือ นวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการนิเทศ ไม่ได้นำมาใช้ เพื่อการสนับสนุน ให้เกิดการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541)

การนิเทศจึงเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งจะส่งเสริมให้การสนับสนุนและพัฒนามาตรฐานของการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศก็ต้องการความรู้ ประสบการณ์ ทักษะต่าง ๆ ในการนิเทศต้องการการสนับสนุน ต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศก็ต้องการการดูแลเอาใส่ ต้องการขวัญและกำลังใจและการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษา ให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการพัฒนาทักษะในวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพให้สูงยิ่งขึ้น การช่วยเหลือดังกล่าวมีวิธีการมากมาย ซึ่งผู้ทำการนิเทศการศึกษาจำเป็นต้องฝึกฝน เรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าให้เกิดความชำนาญ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับการมอบหมาย ภารกิจและบทบาทของผู้นิเทศ การศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ได้รับการเชื่อถือศรัทธาและการยอมรับจากผู้รับการนิเทศมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ตลอดจน เทคนิคของผู้นิเทศการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ (วรรณพร สุขอนันต์, 2550)

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการดำเนินงานภายในสถาบันที่จะพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการ

นิเทศภายในต้องตั้งอยู่บนหลักการด้านวิชาการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมทั้งด้านความคิดเห็นและการกระทำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีประสบการณ์ ความสำเร็จ ในการจัดกิจกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของหลักสูตร สิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาครู คือ การนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินการโดยสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารและคณะครูร่วมมือกันค้นหาหรือสืบข้อมูลที่จะนำมาพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในจะทำให้ครู รู้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และทำให้มีบรรยากาศการนิเทศเป็นกันเอง รู้ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขได้ตรงจุดและสามารถติดตามผลได้ตลอดเวลา การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจ ประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาโดยส่วนรวม กำหนดให้การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติอย่างจริงจังอย่างต่อเนื่อง ถูกต้องและครบกระบวนการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพต่อไปและถือเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้อง หาทางแก้ไขและพัฒนาครู ให้มีความรู้ความสามารถและเกิดความร่วมมือร่วมใจและมีส่วนร่วมในการ พัฒนาบุคลากรทุกคนในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

ด้วยความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าถ้ากระบวนการนิเทศภายในมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มวางแผน ร่วมวิเคราะห์ รวมทั้งร่วมมือกันหาแนวทางเลือกที่จะพัฒนาได้ถูกทาง ร่วมปฏิบัติ และร่วมกัน ประเมินผลเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลครู นักเรียนและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพบรรลุความมุ่งหมายของหลักสูตรดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการการนิเทศภายในดังกล่าวใน อาชีวศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับใด

2. แนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

2. ได้ทราบแนวทางการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา (Scope of Content)

ศึกษาเอกสาร แนวคิด การนิเทศภายในของอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นของ Harris (1998), สงัด อุทรานันท์ (2530), สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541), ชารี มณีศรี (2542), กรองทอง จิรเดชากุล (2550), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นขั้นตอนของการนิเทศภายในของสถานศึกษาได้ขั้นตอน 4 ด้าน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ
2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือ
4. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน

2. ขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถาม และความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

1. ประชากรได้แก่ผู้บริหารและครูอาชีวศึกษาสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นปีการศึกษา 2561 จำนวน 476 คน

2. กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและครูอาชีวศึกษาสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นปีการศึกษา 2561 จำนวน 245 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan แล้วสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากนั้นใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling Technique) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษานำมาคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นที่เป็น Best Practice ได้แก่ ผู้บริหาสถานศึกษาและครูวิชาการที่เกี่ยวข้องจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) จำนวน 3 สถาบัน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยการนิเทศภายใน ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและระบบตามเอกสารแนวคิดการนิเทศภายในของ สงัด อุทรานันท์ (2530); กิติมา ปรีดีดิลก (2532); บันลือ พฤกษะวัน (2537); สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541); ชารี มณีศรี (2542); ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547); กรองทอง จิรเดชากุล (2550) และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) ที่มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ
2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือ

4. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน

กรอบแนวคิดทางด้านการดำเนินงานตามกระบวนการ PDCA ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของการดำเนินงานตามกระบวนการ PDCA จากแนวความคิดของนักวิชาการและหน่วยงานที่รับผิดชอบซึ่ง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541); สมศักดิ์ สินธุเวชญ์ (2542) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ซึ่งผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ได้ 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. P–Plan วางแผน
2. D-Do ปฏิบัติ
3. C-Check ตรวจสอบ
4. A-Act ดำเนินการ

กรอบแนวคิดทางด้านการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของการการนิเทศภายในจากแนวความคิดของนักวิชาการและหน่วยงานที่รับผิดชอบซึ่ง ได้แก่ สงัด อุทรานันท์ (2530); ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2538); วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538); ชารี มณีศรี (2542) และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) ซึ่งผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ดังต่อไปนี้ แนวคิดทางการพัฒนาแนวทางนิเทศภายใน เป็นการดำเนินงานที่สนับสนุน การเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขั้นตอนดังกล่าวเป็นการร่วมกันดำเนินงานระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนในสถาบัน โดยคำนึงถึงสภาพของผู้เรียนและตัวครูผู้สอน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครูที่จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่สูงขึ้น และจากแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในของนักการศึกษาหลายท่านและหน่วยงานทางการศึกษา ในการพัฒนาแนวทางการนิเทศสู่การปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สามารถแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 1

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ขั้นตอนของการดำเนินงานที่สนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขั้นตอนดังกล่าวเป็นการร่วมกันดำเนินงานระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน โดยคำนึงถึงสภาพของโรงเรียนและตัวครูผู้สอน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุประสิทธิภาพการสอนของครูที่จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่สูงขึ้น และจากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในของนักการศึกษาหลายท่านและหน่วยงานทางการศึกษา ในการพัฒนาแนวทางการนิเทศสู่การปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นกระบวนการ ในการนิเทศภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม โดยใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ หมายถึง ว่าการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสภาพการศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สภาพที่เป็นปัญหา กำหนดแนวทางและทางเลือกในการดำเนินการตัดสินใจในการแก้ปัญหา

1.2 การวางแผนและกำหนดทางเลือก มีความหมายคือเป็นกระบวนการนิเทศภายในสถาบันซึ่งเป็นขั้นตอนการนิเทศการศึกษาโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการมาหาทางแก้ปัญหาโดยการวางแผน และหาทางเลือกที่จะดำเนินการมาแก้ไขเพื่อให้ตรงตามเป้าหมาย

1.3 การปฏิบัติการนิเทศภายในหมายถึง เป็นหนึ่งในการลงมือทำตามโครงการนิเทศเพื่อช่วยเหลือผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ และเป็นการบริหารงานภายในสถานศึกษาเพื่อให้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย

1.4 การติดตามและประเมินผลการนิเทศ คือการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อทราบผลการดำเนินงาน ผลจากการติดตามและประเมินผล จะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

2. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินงานที่สนับสนุน การเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขั้นตอนดังกล่าวเป็นการร่วมกันดำเนินงานระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนในสถาบัน โดยคำนึงถึงสภาพของผู้เรียนและตัวครูผู้สอน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครูที่จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่สูงขึ้น และจากแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในของนักการศึกษาหลายท่านและหน่วยงานทางการศึกษา ในการพัฒนาแนวทางการนิเทศสู่การปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

3. อาชีวเอกชน หมายถึง การจัดการศึกษาอาชีพ มีมาตั้งแต่สมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพหัตกรรมมากขึ้นนอกเหนือไปจากอาชีพกสิกรรม อาชีวศึกษาเริ่มอย่างเป็นระบบเมื่อได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษ หมายถึง การเรียนวิชาเฉพาะ เพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยจัดการศึกษา 2 ประเภทคือ โรงเรียนสามัญศึกษา สอนวิชาสามัญ และโรงเรียนวิสามัญศึกษา สอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้ ปรากฏคำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษา ชั้นต้น กลาง และสูง ซึ่งในจังหวัดขอนแก่นสถานศึกษาเอกชนจำนวน 17 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแก่นบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีไทยบริหารธุรกิจขอนแก่น วิทยาลัยเทคโนโลยีการจัดการขอนแก่น วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาลัยเทคโนโลยี

ขอนแก่น วิทยาลัยเทคโนโลยีพงษ์ภิญโญ วิทยาลัยเทคโนโลยีชุมแพไทย-เยอรมัน วิทยาลัยเทคโนโลยีพลพณิชยการ วิทยาลัยเทคโนโลยีอมตะ วิทยาลัยเทคโนโลยีคุวานันท์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาคนตาบอดขอนแก่น วิทยาลัยเทคโนโลยีสีชมพูวิทยาลัยเทคโนโลยีพิมพ์ไทย วิทยาลัยเทคโนโลยีหนองเรือ ไทย-เยอรมัน วิทยาลัยอาชีวศึกษาการท่องเที่ยวและการโรงแรมขอนแก่น วิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธเกษมและวิทยาลัยเทคโนโลยีนครขอนแก่น

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าแผนกวิชาการ ของอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

5. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารการศึกษา
2. การบริหารสถานศึกษา
3. การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน
4. การนิเทศการศึกษา
5. การนิเทศภายในโรงเรียน
   - 5.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
   - 5.2 การวางแผนและกำหนดทางเลือก
   - 5.3 การปฏิบัติการนิเทศภายใน
   - 5.4 การติดตามและประเมินผลการนิเทศ
6. การบริหารจัดการโดยใช้วงจรเดมมิ่ง
7. การศึกษาความต้องการจำเป็น (Needs)
8. บริบทสถาบันอาชีวศึกษา
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   - 9.1 งานวิจัยในประเทศ
   - 9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึงการดำเนินการทุกอย่างในโรงเรียนตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงาน

อาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียนและ นักศึกษาและการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

อมรชัย ตันติเวธ (2536) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษาหมายถึง การร่วม มือกัน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาเสริมสร้างสมาชิกของสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม ตลอดจนค่านิยมให้ตรงกับความต้องการของสังคม สามารถเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบและไม่เป็นระเบียบ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษาหมายถึง การบริหารงานสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดี และมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษาหมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพทั้งความรู้ความคิดความสามารถและความเป็นคนดีที่ หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียนอธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกันอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถานบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า ภารกิจทางการบริหารการศึกษา หรืองานบริหารการศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุมซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็น ผู้รับผิดชอบที่จะให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้การดำเนินงานทางด้านการศึกษาและการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการร่วมมือกันของกลุ่มบุคคล ในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนหรือสมาชิกของสังคมให้เป็นคนที่ดีมี

คุณภาพและมีประสิทธิภาพ ในทุก ๆ ด้าน เช่น ความรู้ ความคิด ความสามารถ ทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษานั้นมีความสำคัญต่อหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

สมยศ นาวีการ (2545) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารไว้ดังนี้

1. ช่วยให้การทำงานขององค์การดำเนินไปอย่างมีทิศทาง

2. ช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2547) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารไว้ในเอกสารประกอบการสอนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไว้ดังนี้

1. ทำให้งานหรือกิจการต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีระเบียบโดยไม่ก้าวก่ายกัน

2. สามารถเรียงลำดับความสำคัญ และความรีบด่วนของงานได้

3. ทำให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่นั้นเกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด

4. เป็นการกระจายงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน การบริหารจัดการจะเป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารได้กระจายงานความรับผิดชอบให้บุคลากรต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

5. ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีทิศทาง หรือมีเป้าหมายที่ชัดเจนเพราะการบริหารจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้แน่ชัดเพื่อเป็นเครื่องกำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ว่าการบริหารงานของผู้บริหารจะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. ช่วยให้การบริหารงานสะดวกรวดเร็ว เพราะจะทำให้มองเห็นความสำคัญของงานช่วยลดปัญหาความซับซ้อน และสามารถมอบหมายงานได้ถูกต้อง

2. ช่วยให้ผู้บริหารนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ทันความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของสังคม

3. ช่วยให้สถานศึกษาได้ขยายงาน มีความเจริญเติบโตและก้าวหน้ามองเห็นปัญหาสามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์

4. ช่วยส่งเสริมตัวบุคคลในการทำงาน การจัดหน่วยงานการบริหารงานได้งานที่เหมาะสมกับบุคคลจะได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ

5. ช่วยให้ผู้บริหารได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้บุคคลในองค์การทำงานอย่างอิสระและมีความคิดสร้างสรรค์

6. ช่วยให้การจัดหมวดหมู่ของงานเป็นไปด้วยความเหมาะสมและรวดเร็ว

7. ช่วยให้มีการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงานช่วยให้การทำงานเป็นระบบไม่ซ้ำซ้อนกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจน มองเห็นลำดับความสำคัญของงานแต่ละงาน สามารถกระจายงานให้บุคลากรแต่ละฝ่ายได้ทำงานเต็มความรู้ความสามารถ ตลอดจนช่วยให้ผู้บริหารนำเอาเทคนิคทางการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการทำงาน ช่วยให้หน่วยงานมีความเจริญ ก้าวหน้าและบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การ

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

บรรยงค์ โตจินดา (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่จะสนับสนุนการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้สัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายของสังคมและตามภาระหน้าที่ของโรงเรียนได้แก่ การบริหารงานวิชาการ งานบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานการเงิน การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป การบริหารงานดังกล่าวงานบริหารบุคคลนับเป็นงานที่มีความสำคัญมากงานหนึ่งเนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยและองค์ประกอบเดียวที่มีอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดมีความคาดหวังมีปฏิกิริยาและมีความต้องการพัฒนาในตัวเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติซึ่งจะทำให้การบริหารโรงเรียนได้รับความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ได้ในที่สุด

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายเพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญาตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหรือผู้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยใช้กระบวนการบริหารกลุ่มบุคคลกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนวิธีคิดวิธีทำงานใหม่เป็นผู้นำ

ทางความคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจ เป็นครูฝึกทักษะและการจูงใจ จัดเตรียมจัดสรรการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นกลุ่มงานที่สัมพันธ์กันอย่างดี โครงสร้างกลุ่มงานที่สามารถทำร่วมกันได้ต้องจัดคนที่เหมาะสมกับงานแต่ละด้าน มีกำลังคนที่มีความสามารถพร้อมสร้างบุคลากรให้ทำงานได้อย่างถูกต้องเพื่อให้บุคคลร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพของงานภายในสถานศึกษาและให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคม ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาซึ่งถ้าดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารดำเนินงานหรือกระบวนการต่าง ๆ อันเกิดจากความร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยมีการจัดการวางแผน วินิจฉัย สั่งการ และควบคุมเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2546) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า ในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องอาศัยองค์กรปฏิบัติงานหลัก คือ สถานศึกษาซึ่ง หมายรวมถึงการปฏิบัติงานและภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้คือมีความสามารถทางการบริหาร มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การศึกษามีการพัฒนาไปไม่หยุดยั้ง สิ่งที่จะนำมาจัดกระทำ (การจัดการ = การบริหาร) กับการศึกษาย่อมเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นตามไปด้วย

สมาน อัศวภูมิ (2551) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่าในปัจจุบันมีความสำคัญและความจำเป็นยิ่งขึ้นทุกที ๆ ทั้งนี้เพราะการศึกษานอกจากจะเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนยุ่งยากแล้วยังมีประกอบอื่น ๆ อีกมากที่มีผลสะท้อนต่อการบริหารการศึกษา ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ อยู่เรื่อย ๆ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะต้องเผชิญการแก้ปัญหาเหล่านั้นอยู่ตลอดเวลา ในบางประเทศการบริหารการศึกษษนับว่าเป็นอาชีพที่สำคัญอย่างหนึ่งไม่ต่ำกว่าอาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ วิศวกร ฯลฯ ซึ่งพวกเขาเหล่านี้จะต้องได้รับ การฝึกหัดอบรมมาเป็นเวลาหลายปีจึงจะมีความสามารถในการประกอบอาชีพได้ ผู้บริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นจะต้องได้รับการฝึกอบรมมาโดยตรงจึงจะจัดการศึกษาได้ดีคือสามารถที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษา

3. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยบริหารงานตามภารกิจหรือขอบข่ายงานในแต่ละด้านเป็นดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1. การบริหารวิชาการ มีขอบข่ายงานดังนี้

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษาการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี

3. การบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายดังนี้

การวางแผนอัตรากาลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไป มีขอบข่ายดังนี้

การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานงานพัฒนาระบบและพัฒนาเครือข่ายสถานศึกษา การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารงานทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน

การศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ การจัดระบบควบคุมในหน่วยงาน การบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 กลุ่มงาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งหลักการบริหารสถานศึกษาที่ดีนั้น ผู้บริหารต้องรู้ทฤษฎีการบริหาร และสามารถนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ประกอบกับการมีภาวะผู้นำที่ดีและที่สำคัญ คือ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจึงจะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข สอดคล้องกับความมุ่งหวังตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

การจัดการสถานศึกษาอาชีวเอกชน

1. การบริหารงานอาชีวเอกชน

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาพ.ศ. 2551 ในหมวด 1 บททั่วไป ได้กล่าวว่า มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้าน วิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากล และภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถ นำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

มาตรา 7 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถาบันตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้โดยรูปแบบ ดังต่อไปนี้ (1) การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาการวัดและ การประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน (2) การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนด จุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ ละกลุ่ม (3) การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่าง สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัด หลักสูตร การเรียนการสอน

การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัด การศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้นต้องมุ่งเน้น การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ มาตรา 9 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามมาตรา 6 มาตรา 7 และมาตรา 8 ให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ดังต่อไปนี้ (1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (3) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ คณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาจกำหนดหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้ หรือทักษะในการ ประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ได้ให้ความหมายของการจัดการศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ไว้ในมาตราต่าง ๆ ดังนี้

มาตรา 43 ว่าการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระโดยมีการกำกับติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

มาตรา 44 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18(2) เป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กร ชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านจัดการศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐของเขตพื้นที่การศึกษาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาเอกชน โดยให้รัฐมนตรีหรือ คณะกรรมการการศึกษาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับฟัง ความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 46 รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อน หรือการยกเว้นภาษี และสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้

2. โครงสร้างการบริหารงานอาชีวเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2554) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของ โรงเรียนเอกชนเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 และพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามเสนอนโยบายยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดกฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษาเอกชน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน

2. ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการศึกษาเอกชน การอุดหนุนการศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงาน สิทธิประโยชน์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเอกชนและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน

3. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน

4. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2554) เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนต่อคณะกรรมการ

2. ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา

3. รับผิดชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุน

4. ดำเนินการจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเอกชนตามมาตรการที่คณะกรรมการกำหนดมาตรา 13 (4)

5. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูล และทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชนตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

3. ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาอาชีวเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2554) ได้ให้ความหมายของการมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550

1. รับผิดชอบงานธุรการและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ

2. เสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนต่อคณะกรรมการ

3. ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาเอกชน

4. รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับกองทุน

5. ดำเนินการจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเอกชนตามมาตรการที่คณะกรรมการกำหนดตามมาตรา 13 (4)

6. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูล และทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน

7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

การนิเทศการศึกษา

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

นักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้แตกต่างกันไปดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2530) ได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษา คือกระบวนการทางานกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

กิติมา ปรีดีดิลก (2532) ได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการชี้แนะ แนะนำทั้งโดยทางตรง และทางอ้อม เพื่อที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนของครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนักเรียนให้ได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

บันลือ พฤกษะวัน (2537) ได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อทำให้เกิดสัมฤทธิผลทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น หรือเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนให้สูงขึ้นด้วยความเต็มใจและพอใจด้วยกันทุกฝ่าย ทั้งนี้โดยการนาของผู้บริหารโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง การที่ผู้นิเทศใช้กระบวนการกระตุ้น ยั่วยุ ท้าทาย ริเริ่ม ร่วมทำ

สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนตามความจำเป็นของการพัฒนาโดยผ่านครูและผู้บริหารโรงเรียน

ชารี มณีศรี (2542) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามอย่างหนึ่งในหลาย ๆ อย่างที่จะช่วยส่งเสริมให้การศึกษามีคุณภาพทั้งด้านการเรียนและการสอน

ทัศนีย์ ใจห้าว (2548) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการจัดกิจกรรมทุกอย่างร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยมีจุดเน้นที่สำคัญ คือ การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาครูผู้สอน บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และยังเป็นการพัฒนาศักยภาพส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ทำให้ครูมีคุณภาพ ซึ่งผลการพัฒนาครูดังกล่าว จะส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและคุณภาพนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษาในเรื่องความหมายของการนิเทศการศึกษาดังกล่าวข้างต้น

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การวางแผนการทำงานร่วมกันทั้ง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ถึงเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการกระบวนการอย่างหลากหลายในการทำให้บรรลุในสิ่งที่ตั้งไว้ คือคุณภาพนักเรียน

2. จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

นักการศึกษาและนักวิชาการได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้แตกต่างกันไปดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2530) ได้ให้จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาที่สำคัญมี 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาคน การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทางที่ดีขึ้น 2) เพื่อพัฒนางาน เป้าหมายสุดท้ายของการนิเทศการศึกษาอยู่ที่นักเรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นการนิเทศจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น 3)เพื่อสร้างความสัมพันธ์ การนิเทศการศึกษา เป็นการช่วยเหลือไม่ใช่ตรวจตราหรือจับผิดแต่เป็นการร่วมมือกันรับผิดชอบ ร่วมกันทำงาน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจการนิเทศการศึกษามุ่งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้คนตั้งใจทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้ 1) เพื่อช่วยให้ครูมองเห็นปัญหาและความต้องการจำเป็นของเด็กและเยาวชนสามารถจัดสนองความต้องการของเด็กและเยาวชนได้ รวมทั้งการช่วยแก้ไขและป้องกันปัญหา 2) เพื่อช่วยครู ผู้บริหาร และข้าราชการทุกฝ่ายได้มองเห็นและเข้าใจจุดมุ่งหมายของการศึกษาและบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว 3) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูและเจ้าหน้าที่อยู่ในสภาพที่ดีและร่วมปฏิบัติงานเป็นคณะด้วยกำลังและสติปัญญา 4) เพื่อให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการสอน ตลอดจนทำแผนการสอน สื่อการสอน การประเมินผล 5) เพื่อประสานงานกับผู้บริหารการศึกษาในอันที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ที่โรงเรียนไม่อาจดำเนินงานได้ตามลำพัง 6) เพื่อช่วยประเมินผลงานของครูและเจ้าหน้าที่รวมทั้งช่วยวางแผนเพื่อแก้ปัญหาที่มีให้เหมาะสม 7) เพื่อช่วยให้ครูใหม่ได้เข้าใจงานของโรงเรียนและอาชีพของครู 8) เพื่อช่วยในด้านประชาสัมพันธ์และสร้างครูให้มีลักษณะแห่งความเป็นผู้นำจากความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าใจแนวทางและวิธีการ และพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง เพื่อให้นำไปสู่การส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของการศึกษา

การนิเทศภายในโรงเรียน

1. ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องดำเนินการให้มีขึ้นภายในโรงเรียน เพื่อช่วยเหลือและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้แตกต่างกันไปตามความรู้ประสบการณ์และทักษะของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผู้อธิบายความหมายของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2530) ได้ให้ความหมาย การนิเทศภายใน คือกระบวนการทางานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

ครูรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2538) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นการประสานพลังกาย พลังใจ และพลังความคิดของครูทุกคนภายในโรงเรียนเข้าด้วยกันทาการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพต่อคุณภาพที่พึงประสงค์ของนักเรียน

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542) ได้ให้ความหมายการนิเทศภายใน หมายถึง การจัดการให้เกิดความร่วมมือหรือประสานงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมในโรงเรียน และการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ชารี มณีศรี (2542) ได้ให้ความหมายการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้ 1) การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียนตั้งแต่ผู้บริหารลงไปในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น 2) การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการที่จะแก้ไขปรับปรุงพัฒนาการทางานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน และ 3) การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและสร้างสรรค์ให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น โดยอาศัยบุคลากรของโรงเรียน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547) ได้ให้ความหมายการนิเทศภายใน คือกระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำและชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวของครูและนักเรียน และสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ได้ให้ความหมายการนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ หรือการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษานั้น ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

รัตนา นครเทพ (2552) ได้ให้ความหมายการนิเทศภายใน หมายถึงกระบวนการบริหารทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ อาศัยการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องของคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยหลักธรรมความเป็นกัลยาณมิตรของพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย ได้แก่ ความมีน้ำใจ ร่วมทุกข์ร่วมสุข การช่วยเหลือเกื้อกูล การแนะแนวทางที่ถูกต้อง การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยที่ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง โดยมุ่งหวังความสำเร็จ เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของสถานศึกษาในเป็นการกระตุ้นให้ครูมี ความเจริญเติบโตและมีความเข้มแข็ง ในการจัด การเรียนการสอน โดยผู้บริหารและครูในโรงเรียนร่วมมือกัน โดยใช้เทคนิควิธีและกิจกรรมการนิเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

มีความสามารถใน การปฏิบัติงานและการควบคุมตรวจสอบ ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ มีการประสานสัมพันธ์และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ คุณภาพการจัดการศึกษาของนักเรียนดีขึ้นกว่าเดิม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความร่วมมือกันของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา ในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ให้รู้จักปรับปรุงวิธีสอนและเนื้อหาการสอน ตลอดจนปรับปรุงการประเมินผลการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ ช่วยให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพทางการศึกษา ทำให้ครูผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจและมีกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นและรักษามาตรฐานไว้ จนส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากสถานศึกษาทุกฝ่าย

2. ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการในการทำงานที่บุคลากรภายในโรงเรียนร่วมกันในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532) ได้ให้ความหมายของจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาคน เป็นการให้คาแนะนำช่วยเหลือ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อพัฒนางาน เป็นการสร้างสรรค์วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) เพื่อประสานสัมพันธ์ เป็นการร่วมมือสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน และ 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจ ทำให้มีกาลังใจในการทำงาน

บันลือ พฤกษะวัน (2537) ได้ให้ความหมายของจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 5 ประการ คือ 1) มุ่งพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับความรู้ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติได้ดีขึ้น 2) มุ่งพัฒนางาน หมายถึง การเรียนการสอน และสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพ 3) มุ่งส่งเสริมประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษาและการนิเทศตลอดจนการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนในอันที่จะได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายในชุมชน 4) ส่งเสริมการสร้าง

ขวัญกำลังใจของบุคลากรให้ทำงานด้วยความมั่นใจมีกำลังใจในการทำงาน 5) ประสานงานและอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการนิเทศจากภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) ได้ให้ความหมายของจุดมุ่งหมายการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้ 1) การนิเทศเป็นการสงเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียน 2) ครูควรได้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาความเจริญด้านการสอนและทางวิชาการ 3) โรงเรียนต้องมีการนิเทศเพราะโครงการที่ประกอบด้วยข้อมูลจากการนิเทศ ช่วยในการจำแนกคุณภาพครูยังสามารถช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาบางอย่างในโรงเรียนได้ 4) การนิเทศสามารถกระตุ้นนาทางความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดกับครูภายในโรงเรียน โดยเฉพาะกรณีที่นำเอาเทคนิคและวิธีใหม่ ๆ ตลอดจนการวิจัยมาใช้เป็นการช่วยในการเก็บข้อมูลใน การนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ 5) โรงเรียนมีความจำเป็นที่ต้องให้ครูทำต่อเนื่องไป เพราะไม่มีหลักประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วสามารถเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไปโดยไม่ต้องมีการนิเทศ เพราะความก้าวหน้าทางวิชาการมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ 6) เพื่อเป็นการให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยทั่วไป ปรัชญาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ 7) เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู และก่อนให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงานเพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพที่ตนปฏิบัติ

ชารี มณีศรี (2542) ได้ให้ความหมายของจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้ การนิเทศภายในมุ่งหมายที่จะช่วยครูที่สอนดียิ่งขึ้นช่วยให้เด็กเรียนดีขึ้นและปรับปรุงโรงเรียนได้ดียิ่งขึ้น การนิเทศภายในมีความละเอียดลออและสลับซับซ้อนมากกว่าการนิเทศในอาชีพอื่น ๆ เช่น การพาณิชย์ หรืออุตสาหกรรม เป็นต้น เพราะการพัฒนาคนเป็นงานที่ต้องอาศัยกาลเวลา วิธีการ ยิ่งบุคคลที่จะพัฒนาเป็นเด็กอยู่ในวัยเยาว์ งานนิเทศภายในเป็นงานที่ละเอียดอ่อนและซับซ้อนมาก

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ได้ให้ความหมายของจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 2 ประเภท คือ 1) จุดมุ่งหมายทั่วไป ได้แก่ เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนได้ เพื่อพัฒนาความสามารถของครู เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีจัดการเรียนรู้เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ 2) จุดมุ่งหมายเฉพาะ ได้แก่ เพื่อให้สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการ เน้นทักษะกระบวนการคิด เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการวิธีจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และปรับปรุงกระบวนการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการภายในโรงเรียนหมายถึง สิ่งจำเป็นที่โรงเรียนจะต้องจัดทำขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการให้มีขึ้นภายในโรงเรียนของตน เพื่อช่วยเหลือและ พัฒนาปรับปรุงให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานการศึกษาและ ส่งผลให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนด้วยดี ปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนครูให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

3. กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาตนเอง ในการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จของการบริหารการศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อยึดเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ ซึ่งมีนักการศึกษา/นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ชารี มณีศรี (2542) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ สำรวจความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การจัดลำดับ กำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความเข้าใจ

ขั้นที่ 2 การวางแผนนำเอาทางเลือกตามขั้นที่ 1 มากำหนดรายละเอียดของกิจกรรม โดยเขียนเป็นโครงการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผลและผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ เป็นขั้นลงมือทำตามโครงการนิเทศที่กำหนดหลักโดยคำนึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อและเครื่องมือนิเทศ การเตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจ รวมทั้งการเสริมแรงให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน

ขั้นที่ 4 การประเมินผล ตรวจสอบผลการดำเนินการนิเทศตามโครงการที่กำหนดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ ประเมินความคิดเห็นกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน รวมผลการประเมินข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงต่อไป

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุด โดยเป็นการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อทราบสภาพการศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
2. เพื่อทราบสภาพที่เป็นปัญหา
3. เพื่อทราบความต้องการ
4. เพื่อกำหนดแนวทางตัดสินใจในการแก้ปัญหา
5. เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
6. เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือก การวางแผนเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนภายในสถานศึกษานั้นจะสอดคล้องกับนโยบายและแนวคิดในการพัฒนาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ ดังนี้

1. เร่งรัดยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาด้านวิชาการ และเทคโนโลยีให้ทัดเทียมกัน
2. กระจายทรัพยากรอย่างเสมอภาค เป็นธรรม และประหยัดระหว่างชั้นเรียนต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา
3. ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนด้านโอกาสทางการศึกษาของนักเรียน
4. จัดการศึกษาภายในโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นและสอดคล้องกับอาชีพในชุมชน
5. ให้ชุมชนตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา และเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาการศึกษาการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นเตรียม การวางแผน 2) ขั้นลงมือปฏิบัติตามแผน คณะทำงานจัดประชุมครูโดยนำประเด็นปัญหาและความต้องการที่สำคัญจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และนโยบายของหน่วยเหนือมาพิจารณาแล้วสรุปว่าปีงบประมาณนี้มีงานสำคัญอะไรบ้าง จากนั้นทำการกำหนดการวางแผนหรือการจัดทำโครงการ เพื่อสนองนโยบายและความต้องการของสถานศึกษาจะต้องพิจารณาตัดสินใจกำหนดตามลำดับความสำคัญของงานและเขียนไว้เป็นแนวปฏิบัติ 3) ขั้นประสานแผน มีรายละเอียดเป็นขั้นตอน ได้แก่ การทบทวนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ งบประมาณ เวลา ประสานคนและประสานงาน 4) ขั้นเตรียมนำแผนปฏิบัติ โดยทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศภายใน การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน โดยพิจารณากิจกรรมการนิเทศภายในให้เหมาะสมกับสภาพบริบท ทรัพยากรของสถานศึกษา เช่น การเยี่ยม ชั้น

เรียน การให้คำปรึกษาแนะนำการศึกษาเอกสาร การปฏิบัติการนิเทศภายในให้ได้ผลดีควรดำเนินการตามขั้นตอน คือ ประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนงาน ประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ประชุมสรุปผลการนิเทศ และนำข้อมูลไปใช้ดำเนินการต่อไป

ขั้นที่ 4 การประเมินผลและการรายงานผลการประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อทราบผลการดำเนินงาน อาจประเมินทั้งก่อน ระหว่างและหลังการนิเทศ โดยมีขอบข่ายการประเมินตามกิจกรรมในโครงการ เช่น ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ประเมินความคิดเห็น ประเมินกระบวนการและสรุปผลรวมการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ว่าการนิเทศจะประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยมีขั้นตอนในการนิเทศ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ในการนิเทศเป็นขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ สภาพปัจจุบันเป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการ หมายถึง เป็นจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึงเป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิด อย่างไรก็ตามการกำหนดสภาพที่ต้องการและคาดหวังว่าจะเกิดนั้น มิใช่จะกำหนดลอย ๆ ตามใจใครก็ได้ แต่ต้องกำหนดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบมากมายที่ควรจะนำมาศึกษาและพิจารณาประกอบ คือ

1. นโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ
2. ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา
3. ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบันหมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรบุคคลและวัตถุ
4. ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่ามีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้างแล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไป ในการวางแผนยังกำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไร โดยกำหนดเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน การจัดทำแผนงานและโครงการ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายละเอียดของแผน ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้น และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น ดังนี้

1. แจกแจงกิจกรรมการนิเทศที่จะทำในโครงการนั้น

2. กำหนดแผนงานการนิเทศ รวมถึงการกำหนดหน่วยปฏิบัติค่าใช้จ่าย เวลา และสถานที่

3. จัดทำงบประมาณโครงการ การขออนุมัติ และการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงานการนิเทศ เป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไรและจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ

2. การปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ และผู้บริหาร

3. การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมกำลังใจโดยเฉพาะจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ การสร้างขวัญและกำลังใจควรปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการทำงานจึงจะได้ผล

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลเป็นขั้นสุดท้ายในการดำเนินการผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหน้าที่ให้ทำการประเมินผล หลักการที่ใช้ในการประเมินผล มีดังนี้

1. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

2. การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว

3. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

4. การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะคือ การประเมินผลระหว่างโครงการและการประเมินผลสรุป

5. การประเมินผลเป็นระบบมี 3 ส่วน คือ การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า การประเมินผลที่กระบวนการ การประเมินผลผลิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศว่าประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ซึ่งขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ประกอบไปด้วย

ขั้นที่ 1 วัตถุประสงค์ของการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการมีดังนี้

1. เพื่อทราบสภาพการศึกษาและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในขณะนั้น

2. เพื่อทราบสภาพที่เป็นปัญหา

3. เพื่อทราบความต้องการ

4. เพื่อกำหนดแนวทางตัดสินใจในการแก้ปัญหา

5. เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

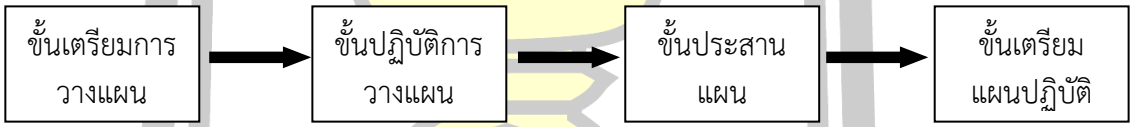
ขั้นที่ 2 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพเป็นจริง กำลังเป็นอยู่หรือกำลังดำเนินการอยู่ขณะนั้น

ขั้นที่ 3 สภาพปัญหา หมายถึง สภาพความแตกต่างของสิ่งที่เป็นอยู่ หรือผลที่ปรากฏกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นหรือเป้าหมาย

ขั้นที่ 4 ความต้องการ หมายถึง สิ่งที่พึงปรารถนาตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ขั้นที่ 5 วิธีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

2. การวางแผนและกำหนดทางเลือกมี 4 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงขั้นตอนการวางแผนและกำหนดทางเลือก

1. ขั้นเตรียมการวางแผน

1.1 ทำความเข้าใจขอบข่าย อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียนทำแผนและโครงการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

1.2 นำผลการศึกษาข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียนมาจัดลาดับความสำคัญให้ทราบแน่ชัดว่า ปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

1.3 ขั้นลงมือปฏิบัติการวางแผน คณะทำงานจัดประชุมครู โดยนำ

ประเด็นปัญหาและความต้องการที่สำคัญจากการศึกษา สภาพปัจจุบัน และนโยบายของหน่วยเหนือมาพิจารณาแล้วสรุปว่าปีงบประมาณนี้มีงานสำคัญอะไรบ้างการกำหนดการวางแผน หรือการจัดทำโครงการเพื่อสนองนโยบายและความต้องการของโรงเรียนจะต้องพิจารณาตัดสินใจกำหนดตามลำดับความสำคัญของงาน และเขียนไว้เป็นแนวปฏิบัติต่อไป รูปแบบของการเขียนแผนและโครงการมีดังนี้ 1) ความเป็นมาของโครงการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) ผู้ดำเนินการ 5) วิธีดำเนินการ 6) ช่วงเวลา 7) สถานที่ดำเนินการ 8) งบประมาณ 9) ผลที่คาดว่าจะได้รับ 10) แนวทางการติดตามผลประเมินผล

2. ขั้นประสานแผน มีรายละเอียดเป็นขั้นตอน ได้แก่ การทบทวนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ งบประมาณ เวลา ประสานคนและประสานงานขั้นเตรียมนำแผนไปปฏิบัติ โดยทำเป็นคู่มือปฏิบัติงาน

3.1 จัดทำแผนเป็นรูปเล่ม

3.2 ทำปฏิทินปฏิบัติงาน

3. การปฏิบัติการนิเทศภายใน การปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการนิเทศภายในโรงเรียนการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน โรงเรียนราชประชาสมาสมัย ฝ่ายมัธยมรัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้พิจารณากิจกรรมการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับสภาพบริบททรัพยากรของโรงเรียน โดยได้ดำเนินการการนิเทศภายในจำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมการเยี่ยมชั้นเรียน 2) กิจกรรมการให้คำปรึกษาแนะนำ 3) กิจกรรมการให้ศึกษาเอกสารทางวิชาการ การปฏิบัติการนิเทศดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ

3.1 นิเทศเพื่อตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

3.2 นิเทศเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

4. การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การประเมินผลการนิเทศภายใน เพื่อทราบผลการดำเนินงาน อาจประเมินทั้งก่อนระหว่างและหลังการนิเทศ โดยมีขอบข่ายการประเมินตามกิจกรรมในโครงการ เช่น

4.1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย

4.2 ประเมินความคิดเห็น

4.3 ประเมินกระบวนการนิเทศ

4.4 สรุปผลรวมการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

หลังจากที่มีการประเมินผลแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการสรุปและรายงานผลการประเมิน ทั้งนี้เพื่อรวบรวมข้อมูล 2 ประการ คือ

1. ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน ได้แก่ ความพร้อมในการดำเนินงานการมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ร่วมงาน การอำนวยการ การควบคุมและการรายงาน

2. ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ได้แก่ ด้านปริมาณและด้านคุณภาพแบบรายงานการประเมินผลโครงการ มีดังนี้

2.1 ชื่อโครงการ

2.2 วัตถุประสงค์

2.3 เป้าหมาย

2.4 ปัญหาและอุปสรรค

2.5 ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

2.6 ข้อเสนอแนะ

2.7 ผู้รับผิดชอบโครงการ

2.8 ผู้รายงาน

การเสนอรายงานผลการประเมิน เป็นหลักฐานที่รวบรวมข้อมูลจากผลการประเมินไว้ประกอบการพิจารณาการวางแผนในอนาคต คณะทำงานควรเสนอรายงานเมื่อได้สรุปการประเมินผลโครงการในที่ประชุม เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ

5. ขั้นการขยายผลต่อยอดและยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการนำเสนอคณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) ในเขตพื้นที่การศึกษานำไปขยายผล

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศว่าประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในด้านการ จัดการเรียนการสอน

1. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศ ภายในด้านการจัดการเรียนการสอน

2. สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในจาก ผลการเรียนรายวิชา, ความต้องการของครูและผู้เรียน เป็นต้น

3. ระบุสภาพปัญหาโดยจำแนกตามครูผู้สอน รายวิชา และแผนกวิชา

4. หาสาเหตุของปัญหาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษามาตรฐานที่ 2 ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้

5. วิเคราะห์สรุปสาเหตุ/ความต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดทางเลือกและวางแผน

1. แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำ โครงการ

2. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ

3. จัดทำโครงการนิเทศ - กำหนดกลุ่มเป้าหมาย - กำหนดวัตถุประสงค์ - กำหนดวิธีการ/ ขั้นตอนดำเนินการ - จัดทำปฏิทินการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติการนิเทศ

1. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

2. ประชุมชี้แจงผู้ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ตลอดจน ผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3. ดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามโครงการการนิเทศของสถานศึกษา

4. บันทึกการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 4 ติดตามประเมินผลการนิเทศ

1. แต่งตั้งและกำหนดบทบาทหน้าที่คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผล

2. ประชุมคณะอนุกรรมการฯ ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผล

3. จัดทำ ปฏิทินการทำงาน

4. จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลฯ

5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

6. สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการ

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง ขั้นตอนของการดำเนินงานที่สนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นการร่วมกันดำเนินงานระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน โดยคำนึงถึงสภาพของโรงเรียนและตัวครูผู้สอน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครูที่จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และจากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในของนักการศึกษาหลายท่านและหน่วยงานทางการศึกษา สามารถนำมาสังเคราะห์ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	กรองทอง จิรเดชากุล (2550)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555)	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556)	ความถี่ (f)
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	✓	✓	✓	✓	4
2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก	✓	✓	✓	✓	4
3. การปฏิบัติการนิเทศภายใน	✓	✓	✓	✓	4
4. การติดตามและประเมินผลการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	4
รวม	4	4	4	4	

สรุปได้ว่า ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและตำรา จากนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดกรอบแนวคิด กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาแนวทางการนิเทศสู่การปฏิบัติ โดยสังเคราะห์กระบวนการนิเทศที่เหมือนกันเข้าด้วยกัน หัวข้อที่ต่างกันมาจัดลำดับความสำคัญตามขั้นตอนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยของการนิเทศภายใน ได้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา 4 ขั้นตอน ประกอบไปด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็น 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือก 3) การปฏิบัติการนิเทศภายใน และ 4) การติดตามและประเมินผลการนิเทศซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น

1.1 ความหมายการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น

มีนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ได้ให้ความหมายของการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ว่ามีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อทราบสภาพการศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
2. เพื่อทราบสภาพที่เป็นปัญหา

3. เพื่อทราบความต้องการ

4. เพื่อกำหนดแนวทางตัดสินใจในการแก้ปัญหา

5. เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายของการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ในการนิเทศ ว่าเป็นขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ สภาพปัจจุบันเป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการ หมายถึง เป็นจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึง เป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิด อย่างไรก็ตามการกำหนดสภาพที่ต้องการและคาดหวังว่าจะเกิดนั้น มิใช่จะกำหนดลอย ๆ ตามใจใครก็ได้ แต่ต้องกำหนดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบมากมายที่ควรจะนำมาศึกษาและพิจารณาประกอบ คือ

1. นโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ

2. ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

3. ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรบุคคลและวัตถุผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) ได้ให้ความหมายของการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ในการนิเทศ ว่า

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพในปัจจุบัน

2. สำรวจความต้องการของครูเพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา

3. มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

4. กำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความเข้าใจ

สรุปได้ว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ หมายถึง ว่าการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสภาพการศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สภาพที่เป็นปัญหา กำหนดแนวทางและทางเลือกในการดำเนินการตัดสินใจในการแก้ปัญหา

1.2 ขั้นตอนของการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) ได้ให้ขั้นตอนของการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ประกอบไปด้วย

ขั้นที่ 1 วัตถุประสงค์ของการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการมีดังนี้

1. เพื่อทราบสภาพการศึกษาและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในขณะนั้น

2. เพื่อทราบสภาพที่เป็นปัญหา

3. เพื่อทราบความต้องการ

4. เพื่อกำหนดแนวทางตัดสินใจในการแก้ปัญหา

5. เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 2 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพเป็นจริง กำลังเป็นอยู่หรือกำลังดำเนินการอยู่ขณะนั้น

ขั้นที่ 3 สภาพปัญหา หมายถึง สภาพความแตกต่างของสิ่งที่เป็นอยู่ หรือผลที่ปรากฏกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นหรือเป้าหมาย

ขั้นที่ 4 ความต้องการ หมายถึง สิ่งที่พึงปรารถนาตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ขั้นที่ 5 วิธีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) ได้ให้ขั้นตอนของการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการคณะกรรมการนิเทศภายใน มีการดำเนินงาน ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน

2. สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในจากผลการเรียนรายวิชา,ผลการสอบมาตรฐานวิชาชีพ, ผลการฝึกงาน, ความต้องการของครูและผู้เรียน เป็นต้น

3. ระบุสภาพปัญหาโดยจำแนกตามครูผู้สอน รายวิชา และแผนกวิชา

4. หาสาเหตุของปัญหาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

5. วิเคราะห์สรุปสาเหตุ/ความต้องการ

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555)	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556)	ความถี่ (f)
1.แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน	✓	✓	2
2. สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายใน	✓	✓	2
3. ระบุสภาพปัญหาจากครู	-	✓	1
4. หาสาเหตุของปัญหา	✓	✓	2
5 .วิเคราะห์สรุปสาเหตุ/ความต้องการ	✓	✓	2
6.เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ	✓		1
รวม	5	5	

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ มีขั้นตอนดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน
2. สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายใน
3. ระบุสภาพปัญหาโดยจำแนกตามครูผู้สอน รายวิชา และแผนกวิชา
4. หาสาเหตุของปัญหาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
5. วิเคราะห์สรุปสาเหตุ/ความต้องการ
6. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก

มีนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

2.1 ความหมายการวางแผนและกำหนดทางเลือก

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้ให้ความหมายของการวางแผนและการกำหนดทางเลือก เป็นหนึ่งในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งเป็นขั้นตอน การนิเทศการศึกษาที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งการวางแผน หมายถึง การนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของ ปัญหา และความต้องการมากำหนด กิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ การวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน เป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมารวมกัน กำหนดรายละเอียดกิจกรรม และจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติเขียนเป็นโครงการนิเทศภายในโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวถึงการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ว่า การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่ามีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้างแล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไป ในการวางแผนยังกำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไร โดยกำหนดเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน การจัดทำแผนงานและโครงการ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายละเอียดของแผน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) ได้ให้ความหมายของการวางแผนและกำหนดทางเลือกของการนิเทศภายในไว้ว่า เป็นหนึ่งในการดูแลของคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ โดยจะต้องกำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ เพื่อจัดทำโครงการนิเทศ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการ/ ขั้นตอนดำเนินการ ซึ่งการวางแผนคือ กระบวนการคิดก่อนลงมือทำ เพื่อกำหนดแผนงานไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จที่ให้ตรงตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่าการวางแผนและกำหนดทางเลือก มีความหมายคือเป็นกระบวนการนิเทศภายในสถาบันซึ่งเป็นขั้นตอนการนิเทศการศึกษาโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการมาหาทางแก้ปัญหาโดยการวางแผน และหาทางเลือกที่จะดำเนินการมาแก้ไขเพื่อให้ตรงตามเป้าหมาย

2.2 ขั้นตอนของการวางแผนและกำหนดทางเลือก

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ได้ให้การวางแผนและกำหนดทางเลือกไว้ว่าการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียม การวางแผน

2. ขั้นลงมือปฏิบัติตามแผน คณะทำงานจัดประชุมครูโดยนำประเด็นปัญหาและความต้องการที่สำคัญจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และนโยบายของหน่วยเหนือมา

พิจารณาแล้วสรุปว่าปีงบประมาณนี้มีงานสำคัญอะไรบ้าง จากนั้นทำการกำหนดการวางแผนหรือการจัดทำโครงการ เพื่อสนองนโยบายและความต้องการของสถานศึกษา จะต้องพิจารณาตัดสินใจกำหนดตามลำดับความสำคัญของงานและเขียนไว้เป็นแนวปฏิบัติ

3. ขั้นประสานแผน มีรายละเอียดเป็นขั้นตอน ได้แก่ การทบทวนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ งบประมาณ เวลา ประสานคนและประสานงาน

4. ขั้นเตรียมนำแผนปฏิบัติ โดยทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) ได้กล่าวถึงการวางแผนและกำหนดทางเลือก โดยการวางแผนติดตามประเมินผลการนิเทศภายในมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการวางแผน

1.1 ทำความเข้าใจ ขอบข่าย อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียนทำแผนและโครงการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

1.2 นำผลการศึกษาข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียนมาจัดลำดับความสำคัญให้ทราบแน่ชัดว่า ปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

2. ขั้นลงมือปฏิบัติการวางแผน คณะทำงานจัดประชุมครู โดยนำประเด็นปัญหาและความต้องการที่สำคัญจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และนโยบายของหน่วยเหนือมาพิจารณา แล้วสรุปว่าปีงบประมาณนี้มีงานสำคัญอะไรบ้าง การกำหนดการวางแผน หรือการจัดทำโครงการ เพื่อสนองนโยบายและความต้องการของโรงเรียน จะต้องพิจารณาตัดสินใจกำหนดตามลำดับความสำคัญของงานและเขียนไว้เป็นแนวปฏิบัติต่อไป รูปแบบของการเขียนแผนและโครงการ มีดังนี้

2.1 ความเป็นมาของโครงการ

2.2 วัตถุประสงค์

2.3 เป้าหมาย

2.4 ผู้ดำเนินการ

2.5 วิธีดำเนินการ

2.6 ช่วงเวลา

2.7 สถานที่ดำเนินการ

2.8 งบประมาณ

2.9 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

2.10 แนวทางการติดตามผล ประเมินผล

3. ขั้นประสานแผน มีรายละเอียดเป็นขั้นตอน ได้แก่ การทบทวนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ งบประมาณ เวลา ประสานคนและประสานงาน

4. ขั้นเตรียมนำแผนไปปฏิบัติ โดยทาเป็นคู่มือปฏิบัติงาน

4.1 จัดทำแผนเป็นรูปเล่ม

4.2 ทำปฏิทินปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) ได้ให้ขั้นตอนของการวางแผนและกำหนดทางเลือกไว้ว่า

1. แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ โดยการประชุม

2. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ

3. จัดทำโครงการนิเทศ

3.1 กำหนดกลุ่มเป้าหมาย

3.2 กำหนดวัตถุประสงค์

3.3 กำหนดวิธีการ/ ขั้นตอนดำเนินการ

ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์ขั้นตอนการวางแผนและกำหนดทางเลือก

ขั้นตอนการวางแผนและกำหนดทางเลือก	กรองทอง จิรเดชากุล (2550)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555)	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556)	ความถี่ (f)
1. ประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบัน	✓	✓	✓	3
2. แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ	✓	✓	✓	3
3. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ	✓	✓	✓	3
4. จัดทำโครงการนิเทศ	✓	✓	✓	3
รวม	4	4	4	

สรุปได้ว่า การวางแผนและกำหนดทางเลือกมีขั้นตอนคือ

1. ประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบัน
2. แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ
3. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ
4. จัดทำโครงการนิเทศ
3. การปฏิบัติการนิเทศภายใน

มีนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

3.1 ความหมายของการปฏิบัติการนิเทศภายใน

ชารี มณีศรี (2542) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการนิเทศ ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ว่า การปฏิบัติการนิเทศ เป็นขั้นลงมือทำตามโครงการนิเทศที่กำหนดหลักโดยคำนึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อและเครื่องมือนิเทศ การเตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจ รวมทั้งการเสริมแรงให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้ระบุการปฏิบัติการนิเทศภายในไว้ว่า การปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ กิจกรรมและเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากรผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารและผู้นิเทศควรดำเนินการ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติการนิเทศภายในไว้ว่า เป็นการส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จในด้านการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สังคมอารมณ์ จิตใจและสติปัญญาให้เต็มตามวัยและศักยภาพ

สรุปได้ว่าการปฏิบัติการนิเทศภายในหมายถึง เป็นหนึ่งในการลงมือทำตามโครงการนิเทศ เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ และเป็นการบริหารงานภายในสถานศึกษาเพื่อให้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย

3.2 ขั้นตอนของการปฏิบัติการนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้ระบุการปฏิบัติการนิเทศภายในไว้ ผู้บริหารและผู้นิเทศควรดำเนินการดังนี้

1. เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ จัดให้มีการประชุมงานเพื่อซักซ้อม

ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ กิจกรรม สื่อ เครื่องมือ การบันทึกผล การประเมินผล และการสรุปผลการนิเทศ

2. ปฏิบัติการนิเทศ คือ การดำเนินการนิเทศไปตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน มีการเสริมแรงให้กำลังใจ รับทราบปัญหา ความต้องการของผู้รับการนิเทศแล้วนำปัญหาความต้องการนั้นมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินงานการนิเทศไว้ว่า เป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งจะมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไรและจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ

2. การปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ และผู้บริหาร

3 .การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมกำลังใจโดยเฉพาะจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ การสร้างขวัญและกำลังใจควรปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการทำงานจึงจะได้ผล

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) ได้ให้การปฏิบัติการนิเทศภายในไว้ผู้บริหารและผู้นิเทศควรดำเนินการดังนี้

1. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ จัดให้มีการประชุมงานเพื่อ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ กิจกรรม สื่อ เครื่องมือ การบันทึกผล การประเมินผล และการสรุปผลการนิเทศ

2. ปฏิบัติการนิเทศ คือ การดำเนินการนิเทศไปตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ และผู้บริหาร

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 4 แสดงการสังเคราะห์ขั้นตอนของการปฏิบัติการนิเทศภายใน

ขั้นตอนของการปฏิบัติการนิเทศภายใน	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556)	ความถี่ (f)
1. เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ	✓	-	-	1
1. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	✓	✓	✓	3
2. ปฏิบัติการนิเทศ	✓	✓	✓	3
3. การสร้างขวัญและกำลังใจ	-	✓	-	1
รวม	3	3	2	

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศ มีดังนี้

1. เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศการ
2. ให้ความรู้ก่อนการนิเทศ
3. ปฏิบัติการนิเทศ
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ
4. การติดตามและประเมินผลการนิเทศ

มีนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

4.1 ความหมายของการติดตามและประเมินผลการนิเทศ

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ได้ให้ความหมายของการรายงานผลการประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อทราบผลการดำเนินงาน อาจประเมินทั้งก่อน ระหว่างและหลังการนิเทศ โดยมีขอบข่ายการประเมินตามกิจกรรมในโครงการ เช่น ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ประเมินความคิดเห็น ประเมินกระบวนการและสรุปผลรวมการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้ให้ความหมายของการประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) ได้ให้ความหมายของการติดตามและประเมินผลการนิเทศ ไว้ว่าการติดตามและประเมินผล เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้ดำเนินโครงการทราบว่าโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด ดำเนินการประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตามและประเมินผล จะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความหมายของการติดตามและประเมินผลการนิเทศ คือการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อทราบผลการดำเนินงาน ผลจากการติดตามและประเมินผล จะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

4.2 ขั้นตอนของการติดตามและประเมินผลการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้ระบุการประเมินผลและรายงานผลไว้ว่า การประเมินมีลักษณะดังนี้

1. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ
2. ประเมินความคิดเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ
3. ประเมินกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
4. สรุปรวมผลการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวถึงหลักการที่ใช้ในการประเมินผลมีดังนี้

1. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ
2. การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำเมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว
3. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ
4. การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะคือ การประเมินผลระหว่างโครงการและการประเมินผลสรุป

5. การประเมินผลเป็นระบบมี 3 ส่วน คือ การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า การประเมินผลที่กระบวนการ การประเมินผลผลิต

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) ได้ให้ขั้นตอนของการติดตามและประเมินผลการนิเทศไว้ว่า

1. แต่งตั้งและกำหนดบทบาทหน้าที่คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผล

2. ประชุมคณะอนุกรรมการฯ ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผล

3. จัดทำปฏิทินการทำงาน

4. จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลฯ

5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

6. สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการ

ตาราง 5 แสดงการสังเคราะห์ขั้นตอนของการติดตามและประเมินผลการนิเทศ

ขั้นตอนของการติดตามและประเมินผลการนิเทศ	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556)	ความถี่ (f)
1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ	✓	✓	✓	3
2. ประเมินความคิดของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	✓	-	✓	2
3.ประเมินกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน	✓	✓	✓	3
4.จัดทำปฏิทินการทำงาน	-	✓	✓	2
5 สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการ	✓	-	✓	2
รวม	4	3	5	

สรุปได้ว่า การติดตามและประเมินผลการนิเทศมีดังนี้

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ
2. ประเมินความคิดของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. ประเมินกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
4. จัดทำปฏิทินการทำงาน
5. สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการ

การบริหารจัดการโดยใช้วงจรเดมมิ่ง

1. ประวัติความเป็นมา

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2545) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของวงจรเดมมิ่งว่า เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายในหลักการบริหารที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิ่ง โดยเป็นชื่อที่ใช้แทนกันกับการจัดการคุณภาพ ทั้งนี้เป็นเพราะเดมมิ่งได้เป็นคนผลักดันให้ผู้บริหารของญี่ปุ่นยอมรับแนวคิดในการจัดการคุณภาพ และเป็นคนแรกที่มองว่าการจัดการคุณภาพเป็นกิจกรรมขององค์กรทั้งหมด ไม่ใช่แค่งานตรวจคุณภาพตามที่กำหนด หรือเป็นงานของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการประกันคุณภาพ และเดมมิ่งยังเป็นคนแรกที่ระบุว่าคุณภาพเป็นความรับผิดชอบทางการบริหารของผู้บริหาร

วงจรที่พัฒนามาจากวงจรที่คิดค้นโดย วอล์ทเตอร์ ชิวฮาร์ท (Walter Shewhart) นักสถิติที่ห้องทดลองของบริษัทเบลล์ เทเลโฟน ในนิวยอร์ก เป็นผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับวงการอุตสาหกรรม และต่อมาวงจรนี้เริ่มเป็นที่รู้จักกันมากขึ้น เมื่อเอดวาร์ด เดมมิ่ง (Deming, 1986) ปรมาจารย์ด้านการบริหารคุณภาพ ออกไปบรรยายเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพในโรงงานทั่วสหรัฐอเมริกา แต่ในเวลานั้นผู้บริหารในสหรัฐอเมริกาให้ความสนใจเดมมิ่งไม่มาก ต่อมาได้นำไปเผยแพร่ที่ประเทศญี่ปุ่นจนประสบความสำเร็จ และ เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย โดยให้เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานภายในโรงงานให้ดียิ่งขึ้น และช่วยค้นหาปัญหาอุปสรรคในแต่ละขั้นตอนการผลิตโดยพนักงานเอง จนวงจรนี้เป็นที่รู้จักกันในอีกชื่อว่า “วงจรเด็มมิ่ง” ต่อมาพบว่า แนวคิดในการใช้วงจร PDCA นั้นสามารถนำมาใช้ได้กับทุกกิจกรรม จึงทำให้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมากขึ้นทั่วโลก PDCA เป็นอักษรนำของศัพท์ภาษาอังกฤษ 4 คำคือ PDCA (Plan, Do, Check and Act) ที่เป็นกิจกรรมพื้นฐานในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพในการดำเนินงานขององค์กร

2. ความหมายของวงจรเดมมิ่ง หรือ PDCA

การดำเนินกิจกรรมหรือการบริหารระบบจะประสบ ความสำเร็จและเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องมีการนำหลักการบริหารการจัดการเชิงคุณภาพแบบต่อเนื่อง ตาม

วงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือ PDCA ที่มาจากคำภาษาอังกฤษ 4 คำ ได้แก่ Plan (วางแผน) Do (ลงมือปฏิบัติ) Check/Study (ตรวจสอบ/ศึกษากำหนดมาตรการปรับปรุงแก้ไข) และ Act (เน้นให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นวงจร) PDCA คือ

P : Plan = วางแผน

D : DO = ปฏิบัติตามแผน

C : Check = ตรวจสอบ / ประเมินผลและนำผลประเมินมาวิเคราะห์

A : Action = ปรับปรุงดำเนินการให้เหมาะสมตามผลการประเมิน

1. การวางแผน (Plan: P) หมายถึง ส่วนประกอบของวงจรที่มีความสำคัญ เนื่องจากการวางแผนเป็นจุดเริ่มต้นของงานและเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในส่วนอื่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิผล การวางแผนในวงจรเดมมิ่ง เป็นการหาองค์ประกอบของปัญหา โดยวิธีการระดมความคิด การหาสาเหตุของปัญหา การหาวิธีการแก้ปัญหา การจัดทำตารางการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีดำเนินการ การกำหนดวิธีการตรวจสอบ และประเมินผลในขั้นตอนนี้มีการดำเนินการดังนี้

1.1 ตระหนักและกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไข หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยสมาชิกแต่ละคนร่วมมือและประสานกันอย่างใกล้ชิด ในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้น ในการดำเนินงาน เพื่อที่จะร่วมกันทำการศึกษาและวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขต่อไป

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์และตรวจสอบการดำเนินงาน หรือหาสาเหตุ ของปัญหา เพื่อใช้ในการปรับปรุง หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งควรจะวางแผนและดำเนินการ เก็บข้อมูลให้เป็นระบบระเบียบเข้าใจง่ายและสะดวกต่อการใช้งาน เช่น ตารางตรวจสอบ แผนภูมิ แผนภาพ หรือแบบสอบถาม เป็นต้น

1.3 อธิบายปัญหาและกำหนดทางเลือก วิเคราะห์ปัญหา เพื่อใช้กำหนดสาเหตุของ ความบกพร่อง ตลอดจนแสดงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งนิยมใช้วิธีการเขียนและวิเคราะห์แผนภูมิหรือ แผนภาพ เช่น แผนภูมิก้างปลา แผนภูมิพาเรโต และแผนภูมิการควบคุม เป็นต้น เพื่อให้สมาชิกทุก คน ในทีมงานคุณภาพเกิดความเข้าใจในสาเหตุและปัญหาอย่างชัดเจนแล้วร่วมกันระดมความคิด (Brainstorm) ในการแก้ปัญหา โดยสร้างทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ ในการตัดสินใจแก้ปัญหา เพื่อมาทำการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุดมาดำเนินงาน

1.4 เลือกวิธีการแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงการดำเนินงาน โดยร่วมกันวิเคราะห์และ วิจารณ์ทางเลือกต่าง ๆ ผ่านการระดมความคิดและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิก เพื่อตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงานให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะต้องทำวิจัยและหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือกำหนดทางเลือกใหม่ที่มีความน่าจะเป็นในการแก้ปัญหาได้มากกว่าเดิม

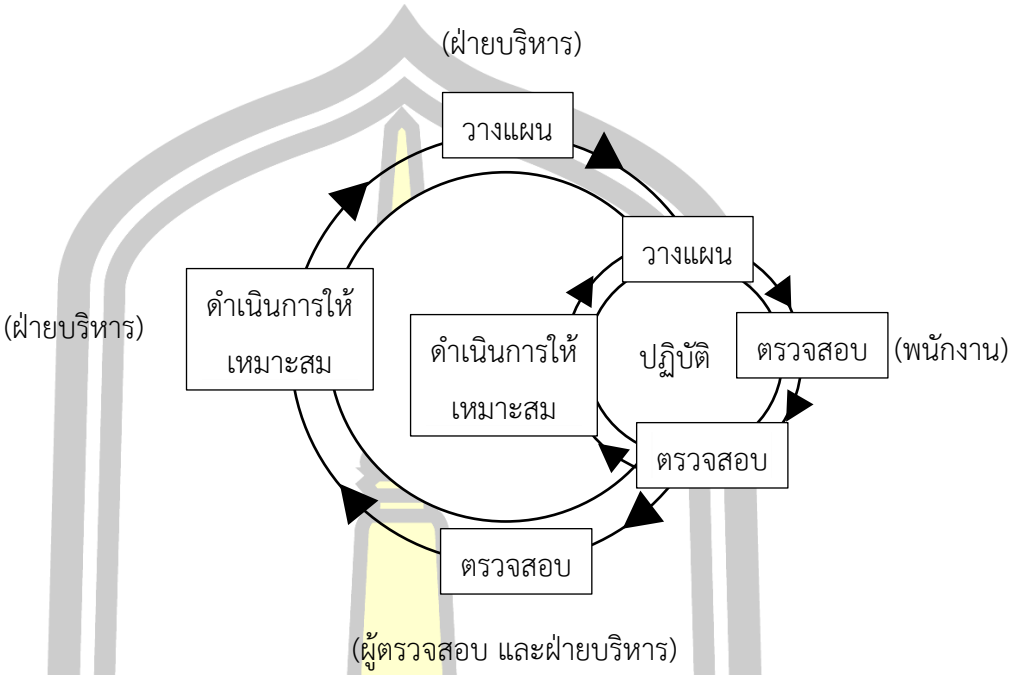
2. การปฏิบัติตามแผน (Do: D) หมายถึง การลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ในตาราง การปฏิบัติงาน ทั้งนี้สมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนนั้น ๆ ความสำเร็จของการนำแผนมาปฏิบัติต้องอาศัยการทำงานด้วยความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสมาชิก ตลอดจนการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนนั้น ๆ ในขั้นตอนนี้ ขณะที่ ลงมือปฏิบัติจะมีการตรวจสอบไปด้วยหากไม่เป็นไปตามแผนอาจจะต้องมีการปรับแผนใหม่และเมื่อแผนนั้นใช้งานได้ก็นำไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติต่อไป

3. การตรวจสอบ (Check: C) หมายถึง การตรวจสอบดูว่าเมื่อปฏิบัติงานตามแผนหรือการแก้ปัญหางานตามแผนแล้ว ผลลัพธ์เป็นอย่างไร สภาพปัญหาได้รับการแก้ไขตรงตามเป้าหมายที่กลุ่มตั้งใจหรือไม่ การไม่ประสบผลสำเร็จอาจจะเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ไม่ปฏิบัติตามแผน ความไม่เหมาะสมของแผน การเลือกใช้เทคนิคที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

4. การดำเนินการให้เหมาะสม (Action : A) หมายถึง การกระทำภายหลังที่กระบวนการ 3 ขั้นตอน ตามวงจรได้ดำเนินการเสร็จแล้ว ขั้นตอนนี้เป็นการนำเอาผลจากขั้นการตรวจสอบ (C) มาดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป

การทำปฏิบัติตามวงจร PDCA อย่างตั้งใจและถูกต้องจะช่วยให้เกิดความมั่นใจใน การทำงาน เมื่อหมุนวงจร PDCA ซ้ำ จะทำให้เกิดการปรับปรุงและทำให้ระดับของผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นบางครั้งอาจเรียกวงจรนี้ว่า เกลียวของ จู ราน (Juran Spiral) ซึ่งเป็นชื่อผู้เชี่ยวชาญ ด้านคุณภาพของประเทศสหรัฐอเมริกา ดร.เจ เอ็ม จูราน และการทำตามวงจร PDCA นี้จะสร้าง คุณภาพที่น่าเชื่อถือขึ้น การกระทำซ้ำในสิ่งที่เคยทำมาก่อน ถึงแม้ว่างานนั้นจะดูเหมือนว่าเป็นงานใหม่ทั้งหมดก็ยังคงมีส่วนประกอบหลายส่วนที่เหมือนหรือคล้ายกับสิ่งที่เคยทำมาก่อนการปรับปรุง คุณภาพส่วนใหญ่จะเป็นการพิจารณาวิธีการของงานที่กระทำซ้ำอย่างระมัดระวังและเป็นระบบตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ ตลอดจนมีการแก้ไขความไร้ประสิทธิภาพที่ค้นพบ คูเมะ (Kume, 1995)

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว



ภาพประกอบ 3 วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง
ที่มา : Deming (1986)

3. หลักการของวงจรคุณภาพ

การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDAC) ตามแนวคิดของเดมมิ่งปัจจุบันจัดเป็นกระบวนการสากลที่ทุกคนทราบกันดี นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดของเดมมิ่งกล่าวถึงวงจรคุณภาพ (PDCA) ไว้ ดังนี้

Deming (1986) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิ่ง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

แม้ว่าวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแต่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงานหรือจะเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริง จะทำให้ได้ข้อสรุปว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้

4. องค์ประกอบของวงจรเดมมิ่ง

Tozava (2000) ได้กล่าวว่า วงจรคุณภาพ คือ กระบวนการทำงานที่เปรียบกับวงล้อที่เต็มไปด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินตามแผน การตรวจสอบ การปรับปรุงแก้ไข เมื่อวงล้อหมุนไป 1 รอบ จะทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และหากการดำเนินงานนั้นเกิดการสะดุด แสดงว่ามีบางขั้นตอนหายไป เช่น ส่วนของการวางแผนหายไป เรียกว่า ประเภทไม่มีแผนการ ถ้าในส่วนของการตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขหายไป จะเรียกว่า พวกทำแล้วทิ้ง ซึ่งในกระบวนการทำงานของวงจรคุณภาพนั้นประกอบด้วย

1. การวางแผน (Plan)

การวางแผน คือ การตั้งเป้าหมาย วางวัตถุประสงค์ เพราะการควบคุมดูแล คือ กระบวนการที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย ดังนั้น หากไม่มีวัตถุประสงค์เสียแล้ว ไม่ว่าจะป่าวร้องว่าต้องควบคุมวงจรคุณภาพ ก็ไม่รู้ว่าทำไปเพื่ออะไร หรือจะเริ่มอย่างไร เมื่อตั้งเป้าหมายเสร็จแล้ว ก็ต้องมากำหนดแผนการว่าอะไรจะต้องทำเมื่อไร เป็นตารางเทียบระหว่างงานกับเวลาที่หลายคนนึกภาพกันออก แต่จริง ๆ แล้วการวางแผนไม่ใช่จบแค่นั้น การวางแผนต้องครอบคลุมว่า ใครจะทำทำอะไร ต้องให้เสร็จเมื่อไร จะทำอย่างไร อะไรต่าง ๆ ที่ครอบคลุมถึงการแบ่งหน้าที่ วิธีการ และอื่น ๆ ให้ครบถ้วนด้วย

2. ลองทำ (Do)

การลองทำ คือ ก่อนจะลงมือทำได้นั้น แท้จริงแล้วต้องเตรียมวัตถุดิบ เตรียมขั้นตอนต่าง ๆ เสียก่อน หากจะลงมือทำเรื่องใหม่ ๆ ก็ต้องเตรียมไปรับการฝึกหรืออบรมเสียก่อน ขั้นตอนการเตรียมเหล่านี้รวมอยู่ในการลองทำนี้ด้วย ซึ่งต้องมีการตระเตรียมเสียก่อนให้พร้อม จึงจะสามารถลองทำตามแผนได้

3. ตรวจสอบ (Check)

การตรวจสอบ คือ การพิจารณาว่า ผลจากการลองทำนั้น ก่อให้เกิดสิ่งที่วางแผนว่าจะได้รับหรือไม่ ดังนั้น หากการวางแผนไม่มีการกำหนดว่า จะต้องได้อะไรเมื่อไร ตัวเลขของอะไรที่ควรจะยึดเป็นเป้าหมายไว้เสียตั้งแต่ต้น ก็จะไม่มีอะไรมาเป็นตัวเทียบได้ว่าผลจากการลองทำนั้นได้ตามจริง ตามแผนหรือไม่ จะได้ก็เพียงแต่ว่ามันก็เป็นไปตามแผนหรือไม่ค่อยจะได้ผลสักเท่าไร

4. ปรับใช้ (Act)

จากผลของการตรวจสอบ ก็ไม่ควรวางใจในทันทีหากผลที่ได้เป็นไปตามแผน เพราะอาจบังเอิญดีครั้งนี้เพียงครั้งเดียว พอทำครั้งต่อ ๆ ไปอาจใช้ไม่ได้ก็ได้ หากไม่มีการนำกระบวนการที่ได้ลองทำไปมากำหนดให้เป็นรูปแบบใหม่ของการทำงานปัจจุบัน หากผลของการตรวจสอบพบว่าสิ่งที่ลองทำไปไม่ก่อให้เกิดผลที่ตั้งไว้ตามแผน ก็ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการที่คิดไว้แล้วลองทำใหม่

นอกจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนการของการลองทำแล้ว การพิจารณาว่าทำไมกระบวนการเดิมจึงไม่ได้ผลตามแผน การหาสาเหตุที่แท้จริงเพื่อหากระบวนการแก้ปัญหาจนถึงรากก็เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะจะนำเนื่องไปถึงการวางแผนใหม่ แล้วลองทำใหม่ ลองตรวจสอบดูใหม่ หรือวงจรคุณภาพรอบใหม่ เพื่อหาเป้าหมายและกระบวนการอันถูกต้องแท้จริง

อนึ่ง เรามักจะพูดถึงวงจรแห่งการควบคุมดูแลกันว่า PDCAจนบางครั้งเราไปนึกเอาเองว่าวงจรนี้ต้องเริ่มจาก P เสมอไป จริง ๆ แล้วนั้นไม่จำเป็น วงจรแห่งการควบคุมดูแลนั้นเป็นวงกลม ที่ไม่มีต้นไม่มีปลาย จึงบอกไม่ถูกว่าอะไรเป็นขั้นตอนแรก และอะไรเป็นขั้นตอนสุดท้าย อย่างเช่น การวางแผนจะทำอะไรบางอย่าง บางครั้งต้องมีการตรวจสอบ การวิเคราะห์และการปรับกระบวนการเสียก่อนแล้วจึงจะวางแผนและลงมือทำได้ ดังนั้น ในบางเรื่องวงจรนี้ก็อาจเริ่มจาก CAPDCA อย่างนี้ก็เป็นได้

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2545) กล่าวถึง วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การปรับปรุงงานและการควบคุมอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข(Act) กล่าวคือ จะเริ่มจากการวางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติ การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหมายไว้ จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่งและทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและทำให้ระดับผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น การกระทำตามวงจรคุณภาพ จึงเท่ากับการสร้างคุณภาพที่น่าเชื่อถือมากขึ้น โดยจุดเริ่มต้นของวงจรคุณภาพอยู่ที่การพยายามตอบคำถามให้ได้ว่า ทำอย่างไรจึงจะดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan)

ในบรรดาองค์ประกอบทั้ง 4 ประการของวงจรคุณภาพนั้น ต้องถือว่าการวางแผนเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด การวางแผนจะเป็นเรื่องที่ทำให้กิจกรรมอื่น ๆ ที่ตามมาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล เพราะถ้าแผนการไม่เหมาะสมแล้ว จะมีผลทำให้กิจกรรมอื่นไร้ประสิทธิผลตามไปด้วย แต่ถ้ามีการเริ่มต้นวางแผนที่ดี จะทำให้มีการแก้ไขน้อย และกิจกรรมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผล (Do)

เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำแผนการไปปฏิบัติอย่างถูกต้องนั้น เราจะต้องสร้างความมั่นใจว่าฝ่ายที่รับผิดชอบในการนำแผนไปปฏิบัติได้รับทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนั้น ๆ มีการติดต่อสื่อสารไปยังฝ่ายที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีการจัดให้มีการศึกษาและการอบรมที่ต้องการเพื่อการนำแผนการนั้น ๆ มาปฏิบัติ และมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาที่จำเป็นด้วย

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check)

การตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผน ควรจะต้องมีการประเมินใน 2 ประการ คือ มีการปฏิบัติตามแผนหรือไม่ หรือตัวแผนการเองมีความเหมาะสมหรือไม่

การที่ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นเพราะไม่ปฏิบัติตามแผนการหรือความไม่เหมาะสมของแผนการ หรือจากทั้งสองประการรวมกัน เราจำเป็นต้องหาว่าสาเหตุมาจากประการไหน ทั้งนี้เนื่องจากการนำไปปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไขจะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงถ้าความล้มเหลวมาจากแผนการที่จัดทำขึ้นไม่เหมาะสม อาจเป็นผลมาจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ความผิดพลาดในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่
2. เลือกเทคนิคที่ใช้ผิดเนื่องจากมีข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและมีความรู้ในขั้นตอนการวางแผนไม่เพียงพอ
3. ประเมินผลกระทบจากการปฏิบัติตามแผนผิดพลาด
4. ประเมินความสามารถของบุคลากรที่ต้องนำแผนมาใช้ผิดพลาด

ถ้าความล้มเหลวมาจากการไม่ปฏิบัติตามแผน อาจเป็นผลมาจากสาเหตุต่อไปนี้

1. ขาดความตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุง
2. การติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสมและมีความเข้าใจในแผนไม่เพียงพอ
3. การให้การศึกษาและการฝึกอบรมไม่เพียงพอ
4. ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้นำและการประสานงานระหว่างการปฏิบัติ
5. ประเมินทรัพยากรที่ต้องใช้น้อยเกินไป

ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไข (Act)

ถ้าความล้มเหลวมาจากการวางแผนที่ไม่เหมาะสม การทบทวนแผนการเท่านั้นไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการวางแผนโดยการหาปัจจัยที่ไม่เหมาะสม สาเหตุของการวางแผน และทำการปฏิบัติการแก้ไข ความก้าวหน้าของการปรับปรุงจะเกิดขึ้นได้โดยการกำจัดสาเหตุ และขั้นตอนที่สำคัญ ก็คือ การทบทวนแผนการที่ต้องมีการชี้บ่งถึง

สาเหตุแห่งความล้มเหลวอย่างถูกต้องและมีการเปลี่ยนแปลงแผนเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ควรมีการวางแผนการปรับปรุงคุณภาพเป็นรายปี และมีการทบทวนทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าแผนการดังกล่าวมีความเชื่อถือได้และเหมาะสม การนำวงจรคุณภาพไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องในทุกระดับขององค์กร จะทำให้เราสามารถปรับปรุงและเพิ่มคุณภาพงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน เมื่อปัญหาเดิมหมดไปเราก็สามารถแก้ปัญหาใหม่ ๆ ได้ด้วยวงจรคุณภาพต่อไป

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของวงจรเดมมิ่ง ประกอบไปด้วย 1. การวางแผน (Plan) 2. การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผล (Do) 3. การตรวจสอบ (Check) 4. ปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยแต่ละองค์ประกอบจะมีความเกี่ยวเนื่องกัน

5. ประโยชน์ของ PDCA

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2552) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของ PDCA ไว้ดังนี้

1. เพื่อป้องกัน

1.1 การนำวงจร PDCA ไปใช้ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีการวางแผน การวางแผนที่ดีช่วยป้องกันปัญหาที่ไม่ควรเกิด ช่วยลดความสับสนในการทำงาน ลดการใช้ทรัพยากรมากหรือน้อยเกินความพอดีลดความสูญเสียในรูปแบบต่าง ๆ

1.2 การทำงานที่มีการตรวจสอบเป็นระยะ ทำให้การปฏิบัติงานมีความรัดกุมขึ้นและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วก่อนจะลุกลาม

1.3 การตรวจสอบที่นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วไม่เกิดซ้ำหรือลดความรุนแรงของปัญหา ถือเป็นการนำความผิดพลาดมาใช้ให้เกิดประโยชน์

2. เพื่อแก้ไขปัญหา

2.1 ถ้าเราประสบสิ่งที่ไม่เหมาะสม ไม่สะอาด ไม่สะดวก ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ประหยัด เราควร แก้ปัญหา

2.2 การใช้ PDCA เพื่อการแก้ปัญหา ด้วยการตรวจสอบว่ามีอะไรบ้างที่เป็นปัญหา เมื่อหาปัญหาได้ ก็นำมาวางแผนเพื่อดำเนินการตามวงจร PDCA ต่อไป

3. เพื่อปรับปรุง คือ ไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาแต่เราต้องเสาะแสวงหาสิ่งต่าง ๆ หรือวิธีการที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสังคม เมื่อเราคิดว่าจะปรับปรุงอะไรก็ให้ใช้วงจร PDCA เป็นขั้นตอนในการปรับปรุง ข้อสำคัญต้องเริ่ม PDCA ที่ตัวเองก่อนมุ่งไปที่คนอื่น

การศึกษาความต้องการจำเป็น (Needs)

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

Kaufman and English (1981) กล่าวไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสิ่งที่ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นหรือต้องการให้เกิดขึ้น

Stufflebeam et al (1983) กล่าวไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนองโดยให้ความหมายความต้องการจำเป็นตามมุมมอง (View) 4 ด้าน ดังนี้

1. มุมมองด้านความแตกต่าง (Discrepancy View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance)

2. มุมมองด้านความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความปรารถนา ความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้

3. มุมมองด้านการวิเคราะห์ (Analytic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงานที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาลงความเห็นว่ามีความสำคัญต่อหน่วยงานและทาให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน

4. มุมมองด้านการวินิจฉัย (Diagnostic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึงสิ่งที่บุคคลได้พิจารณาแล้วว่า มีความบกพร่อง หรือขาดหายไป (Deficiency of Absence) และพิสูจน์ความแตกต่างหรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (What is?) กับสิ่งที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวัง (What should be?)

McKillip (1987) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การตัดสินคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบและพยายามในการแก้ปัญหา 4 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับคุณค่า แตกต่างกันแต่ละบุคคล
2. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
3. ความต้องการจำเป็น อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ
4. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหา

ทิพวรรณ ประเสริฐอาไพสกุล (2544) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นเป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่คาดหวัง ซึ่งผลการประเมินความต้องการจาเป็นจะชี้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันที่ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน เป็นสภาพที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง แก้ไขตามการรับรู้ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2. ประเภทของความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการได้จัดประเภทความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

Witkin (1984) ได้จำแนกความต้องการจำเป็นตามองค์กรผู้รับและผู้ให้บริการออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความต้องการจำเป็นระดับปฐมภูมิ (Primary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers)หรือลูกค้าในทางการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียน ความต้องการจำเป็นระดับทุติยภูมิ (Secondary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers)เช่น ความต้องการจำเป็นของบุคลากรในหน่วยงาน ความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร และความต้องการจำเป็นระดับตติยภูมิ (Tertiary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากรและการแก้ปัญหา (Resources Solution) ซึ่งช่วยในการดำเนินงานของหน่วยงาน ในบรรดาความต้องการจำเป็นทั้งหมด Witkin เห็นว่า ความต้องการที่มีความสำคัญที่สุด คือ ความต้องการจำเป็นเป็นระดับปฐมภูมิ เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต้องรับใช้

Witkin and Alschuld (1995) ได้จำแนกประเภทของความต้องการจำเป็นออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 (Primary) ความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) เช่น นักเรียน ลูกค้า คนไข้ ผู้ใช้ข้อมูล พนักงาน เป็นต้น

ระดับที่ 2 (Secondary) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการและกำหนดนโยบาย (Service Providers and Policymakers) เช่น ครู ผู้ปกครอง บรรณารักษ์ ผู้บริหาร ผู้จัดการ

ระดับที่ 3 (Tertiary) ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทรัพยากรหรือวิธีแก้ปัญหา (Resources or Solutions) เช่น อาคารสถานที่ การอำนวยความสะดวก วัสดุ เทคโนโลยี การขนส่ง เงินเดือน และผลตอบแทน เงื่อนไขการทางาน เป็นต้น

Kaufman et al (1993) ได้จำแนกความจาเป็นใหม่ตามแนวคิดเชิงระบบได้เป็น 4 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย (Input Needs) ความต้องการจำเป็นด้านกระบวน (Process Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (Solution Needs) ตามความคิดของ Kaufman และคณะ ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ถือเป็นความต้องการจำเป็นที่แท้จริง (Needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและกระบวนการถือเป็นความต้องการจำเป็นเทียม (Quasi Needs) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง (Needs) มีการจำแนกเป็น

1.1 ความต้องการจำเป็นระดับจุลภาค เน้นการวัดผลผลิต

1.2 ความต้องการจำเป็นระดับมหภาค เน้นการผลิตผล

1.3 ความต้องการจำเป็นระดับเมกะ เน้นการวัดผลลัพธ์ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริง กับสภาพที่ควรจะเป็นด้านผลผลิต (Product Gap) ผลิตผล (Output Gap) และผลลัพธ์ (Outcome Gap) ตามลำดับ

2. ความต้องการจำเป็นเทียม (Quasi Needs) ความต้องการจำเป็น จำแนกเป็นต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ และปัจจัยโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นด้านกระบวนการ (Process Gap) และด้านปัจจัย (Input Gap)

ถนอมจิตต์ ขุททะกะพันธ์ (2546) ได้จำแนกประเภทของความต้องการจำเป็นโดยใช้หลักการจัดประเภทตามคุณลักษณะ ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของสังคม (Mega Needs, Social Needs) ความต้องการจำเป็นขององค์การ (Macro Needs, Organizational Needs) ความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคล (Group Needs) ความต้องการจำเป็นของบุคคล (Micro Needs, Personal Needs) ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและกระบวนการ (Quasi Needs)

2. สิ่งที่ถูกประเมิน ได้แก่ ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลผลิต (Output Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลผลิตและความต้องการ (Product Needs, Input Needs) ความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (Solution Needs)

3. เจ้าของความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ความต้องการจำเป็นปฐมภูมิ (Primary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ ความต้องการจำเป็นทุติยภูมิ (Secondary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ ความต้องการจำเป็นตติยภูมิ (Tertiary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากร (Resources) และการแก้ไขปัญหา

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ได้จำแนกความต้องการจำเป็นตามช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) เช่น ความต้องการจำเป็นของครูในปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน

2. ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่กำหนดล่วงหน้าว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง เพื่อเตรียมการรับมือ หรือป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิด เช่น ความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตศึกษาในอีก 10 ปีข้างหน้าจะมีลักษณะเช่นใด หากประเทศไทยจะเปลี่ยนผ่านตนเองเข้าสู่สังคมฐานความรู้ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ความต้องการจาเป็นในการ

พัฒนากาลังคนระดับช่างฝีมือเพื่อสร้างขีดสมรรถนะในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวาณิชยังแบ่งประเภทความต้องการจำเป็นตามขอบเขตการวิจัยดังนี้ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment) มีกิจกรรมต้องดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด (Needs Identification) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และการกำหนดทางเลือกของการแก้ปัญหา (Needs Solution)

สรุปได้ว่าประเภทของความต้องการจำเป็น มีการแบ่งไว้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้วิจัยว่าต้องการข้อมูลประเภทใด ซึ่งจะช่วยในการออกแบบการวิจัยและการเก็บข้อมูลได้ตรงตามความต้องการหรือจุดมุ่งหมายในการประเมินความต้องการจำเป็น

3.ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น มีนักวิชาการได้จำแนกขั้นตอนการประเมินไว้ดังนี้

มยุรีย์ เขียวฉะอ้อน (2541) ได้จำแนกขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นให้ชัดเจนโดยขั้นตอนต่าง ๆ จะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน

2. ออกแบบประเมินความต้องการจำเป็น โดยทาการกำหนดรายการที่จะศึกษาให้ชัดเจนซึ่งรวมถึงจุดมุ่งหมายเฉพาะในการศึกษา ขอบเขตเนื้อหาของความต้องการจำเป็นที่จะประเมินและชนิดของความต้องการจำเป็นที่ต้องการจำแนก จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและตรงเป้าหมายจะนาไปสู่การเก็บรวบรวมการวิเคราะห์ข้อมูลและกระบวนการรายงานผลที่ดี ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลอาจรวมถึงการจัดการเรื่อง การสำรวจ การสัมภาษณ์ และการจัดลำดับ

3. ประเมินความต้องการจำเป็นโดยการหาความแตกต่างระหว่างสถานะที่เป็นเป้าหมายกับสถานะที่เป็นจริง จากนั้นจึงศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างซึ่งเป็นปัญหา

4. จัดลำดับความต้องการจำเป็นหรือการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาซึ่งควรทำในรูปแบบของความจำเป็นสูงสุดและต่ำสุด โดยการวางขั้นตอนการเชิงปริมาณเพื่อจัดลำดับความสำคัญรวมทั้งการจัดหมวดหมู่ของความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถใช้ในการวางแผนปฏิบัติการได้

5. การรายงานผลและการใช้ผล ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นจะทำให้เราทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่จะต้องแก้ไข ทาให้เราสามารถกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือการวางแผนโครงการต่างๆ ตลอดจนสามารถตัดสินใจเลือกหนทางแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งคุณลักษณะเฉพาะประการหนึ่งของการ

ประเมินความต้องการจำเป็นคือการใช้ผลเพื่อการวางแผน การแก้ปัญหา การกำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดผลสัมฤทธิ์ หรือการยกระดับมาตรฐานและการตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา ดังนั้นในขั้นสุดท้ายของกระบวนการคือ การนำผลที่ค้นพบไปใช้ให้เกิดประโยชน์ การใช้ประโยชน์จากการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นต้องใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาที่จำกัดคือสามารถส่งข่าวสารไปยังผู้รับสารได้เหมาะสมในช่วงเวลาที่มีอยู่

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ได้จำแนกขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาที่ที่มุ่งหวัง (What should be?)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is?)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1) และ ข้อ 2) และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3) และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษากำหนดแนวทางเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4)

นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ยังได้สังเคราะห์ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจากนักวิชาการด้านการประเมินไว้ โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ

ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมินประกอบด้วยขั้นตอนการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นและขั้นการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนงานด้านทรัพยากรค่าใช้จ่าย และระยะในการดำเนินงาน

ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่สาม ระยะหลังการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นในขั้นของการนำผลไปใช้ประโยชน์นี้ แนวคิดของ Witkins และ Altschuld จะแตกต่างจากแนวคิดอื่นตรงที่มีการนำเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นมิได้หยุดแค่ขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้นแต่ต้องวางแผนว่าจะนำเอาแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป กล่าวคือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิควิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และผลสมบูรณ์ถ้าในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

4.การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting)ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์หาสาเหตุและการกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถนำผลไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย จะช่วยให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นทราบถึงความต้องการจำเป็น หรือปัญหาที่แท้จริงที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อนปัญหาอื่นซึ่งวิธีที่ใช้จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้นมีหลายวิธีด้วยกัน ผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้และดำเนินการด้วยความระมัดระวังภายในระยะเวลาและทรัพยากรที่จำกัด

วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นมีหลายวิธีแต่ละวิธีจะแตกต่างกันออกไปแต่วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index(PNI Modified) ซึ่งสูตรในการคำนวณ คือ (PNI Modified) = I-D/D

โดยการหาค่าผลต่างของ (I-D) หารด้วยค่า (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องกว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

บริบทของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

1. ความเป็นมา

การจัดการศึกษาอาชีพ มีมาตั้งแต่สมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพหัตกรรมมากขึ้นนอกเหนือไปจากอาชีพกสิกรรม อาชีวศึกษาเริ่มอย่างเป็นระบบเมื่อได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษ หมายถึง การเรียนวิชาเฉพาะ เพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยจัดการศึกษา 2 ประเภทคือ โรงเรียนสามัญศึกษา สอนวิชาสามัญ และโรงเรียนวิสามัญศึกษา สอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้ ปรากฏคำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษา ชั้นต้น กลาง

และสูง ซึ่งในจังหวัดขอนแก่นสถานศึกษาเอกชนจำนวน 17 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแก่น บริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีไทยบริหารธุรกิจขอนแก่น วิทยาลัยเทคโนโลยีการจัดการขอนแก่น วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแก่น วิทยาลัยเทคโนโลยีพงษ์ภิญโญ วิทยาลัยเทคโนโลยีชุมแพไทย-เยอรมัน วิทยาลัยเทคโนโลยีพลพณิชยการ วิทยาลัยเทคโนโลยีอมตะ วิทยาลัยเทคโนโลยีคุวานันท์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาคนตาบอดขอนแก่น วิทยาลัยเทคโนโลยีสีชมพูวิทยาลัยเทคโนโลยีพิมพ์ไทย วิทยาลัยเทคโนโลยีหนองเรือ ไทย-เยอรมัน วิทยาลัยอาชีวศึกษาการท่องเที่ยวและการโรงแรมขอนแก่น วิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธเกษม และวิทยาลัยเทคโนโลยีนครขอนแก่น

2. วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561) เป็นองค์กรที่ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของประเทศและภาคเอกชน

3. ภารกิจ

จัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ

4. พันธกิจ

4.1 จัดและส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษาและการอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

4.2 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล

4.3 ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม

4.4 เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีของประเทศ

4.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ

4.6 วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

4.7 ส่งเสริม/พัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ

5. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภารกิจหลักและภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและส่งเสริมการศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ทำหน้าที่รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 35 และพ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มาตรา 17)

2. มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำข้อเสนอแนวนโยบายแผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ

2.2 ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ

2.3 กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดงบประมาณและสนับสนุนทรัพยากร

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา

2.5 ส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชนรวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและสถานประกอบการ

2.6 ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

2.7 จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ

2.8 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและดำเนินการตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมาย

2.9 ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

6. ยุทธศาสตร์ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

6.1 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนเข้าสู่มาตรฐานสากล

6.2 เพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ

6.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดอาชีวศึกษา

6.4 เพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการให้มีมาตรฐานและคุณภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

7. นโยบายการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

มิติที่ 1 การสร้างโอกาสทางการศึกษา “เรียนฟรีมีงานทำ มีรายได้ระหว่างเรียน

1. พัฒนาศูนย์อบรมอาชีวศึกษา
2. เทียบโอนประสบการณ์สายอาชีพจบปวช. ได้ใน 8 เดือน
3. จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา

4. จัดตั้งและขยายศูนย์ซ่อมสร้าง เพื่อชุมชนFix It Center

5. ศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน สนับสนุน OTOP

6. ขยายให้มีผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น

7. ลดการออกกลางคัน

8. ขยายโอกาสในการศึกษาด้านอาชีวศึกษาถึงระดับปริญญาตรีสายปฏิบัติการ

มิติที่ 2 การพัฒนาคุณภาพ “ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ปฏิรูปการสอบ ให้ทันกับยุคสมัยอย่างมีคุณภาพ

ด้านคุณภาพผู้เรียน

1. เร่งยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

3. ปรับปรุงหลักสูตรอาชีวศึกษาทุกระดับ

4. ยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยอิงผลการประเมินระดับชาติ (V - Net) และการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

5. พัฒนาแนวทางการประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง

6. ร่วมมือกับภาคเอกชน ในการเรียนการสอน และฝึกงานในสถานประกอบการ

7. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยกิจกรรมองค์การวิชาชีพ การบริการสังคม จิตอาสา และกีฬา

ด้านคุณภาพสถานศึกษา

1. พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

2. ยกระดับมาตรฐานสถานศึกษา โดยอิงผลการประเมินของ สมศ.ด้านคุณภาพการเรียนการสอน

3. วิจัยปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้สู่การเป็นผู้ประกอบการ

4. ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมของผู้เรียนและผู้สอน

5. จัดการเรียนการสอน English Programและ Mini English Program ด้านอาชีวศึกษา

6. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการเรียนการสอน

ด้านคุณภาพครู

1. กำหนดมาตรฐานสมรรถนะครูอาชีวศึกษา

2. พัฒนาครู โดยใช้เครือข่าย/สมาคมวิชาชีพ

3. พัฒนาระบบนิเทศภายใน

4.เร่งยกระดับวิทยฐานะ

มิติที่ 3 การสร้างประสิทธิภาพในด้านการบริหารจัดการ “การบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับเชื่อมั่น มีเอกภาพ ใช้เทคโนโลยีสนับสนุน

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูล สนับสนุนการวางแผนและการพัฒนาคุณภาพ
2. นำระบบ ICT มาใช้เพื่อการบริหารจัดการ
3. บริหารงานบุคคล โดยใช้หลักธรรมาภิบาล
   3.1 ดูแลและแก้ปัญหาครูจ้างสอนและใบประกอบวิชาชีพ
   3.2 สร้างขวัญ กำลังใจ และจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร
4. ป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา
5. จัดสรรงบประมาณ / ทรัพยากรอย่างเหมาะสม
   5.1 ครุภัณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐาน
   5.2 สถานศึกษาขนาดเล็ก
6. กระจายอำนาจการบริหารงบประมาณ

มิติที่ 4 ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา“เพิ่มทักษะวิชาชีพ ด้วยความร่วมมือในและต่างประเทศ

1. จัดตั้งกองทุนอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาและฝึกอบรมวิชาชีพ
2. เพิ่มการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีทุกระดับ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งในและต่างประเทศ
3. ขยายความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในรูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนานักศึกษาพัฒนาครูพัฒนาการเรียนการสอน
4. ร่วมกับประเทศในอาเซียน พัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จิรภัทร เหมือนทอง (2555) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามสภาพขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อกำหนดจุดพัฒนา ด้านการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา ด้านการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข และด้านการลงมือ

ปฏิบัติ 2) เปรียบเทียบสภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามสภาพ พบว่ามีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่าง เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานพบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จากประเด็นที่มีความถี่สูงสุดของแต่ละด้านได้แก่ ด้านการประเมินความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนา ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง ด้านการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้วยเพื่อกำหนดจุดพัฒนาในการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ด้านการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา ควรมอบหมายภาระงานด้านการนิเทศภายในแก่บุคลากรตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ด้านการลงมือปฏิบัติ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ควรติดตามประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในเพื่อดำเนินการหาแนวทางการแก้ไขร่วมกัน

ดาวรรณ์ เอมนิล (2555) ได้ศึกษาการใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนโรงเรียนบ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า การทำงานในวงรอบที่ 1 กล่าวว่า ครูทุกคนมีความเข้าใจการพัฒนาระบบนิเทศภายในทั้ง 5 ขั้นตอน โรงเรียนมีระบบและกระบวนการนิเทศที่ปรับปรุงพัฒนารูปแบบใหม่มาใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสมบูรณ์ ผู้ร่วมวิจัยมีความสนใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น ในขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการขั้นตอนการวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการและขั้นตอนการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศนั้นสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เกิดปัญหาในขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายใน เนื่องจากในขั้นตอนการใช้ระบบการนิเทศ ผู้นิเทศยังขาดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติ การนิเทศภายในตามระบบใหม่ คือ ไม่สามารถนำขั้นตอนการนิเทศทั้งหมดมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร มีการปฏิบัติที่ข้ามขั้นตอน ไม่ต่อเนื่องและไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการนิเทศ ทำให้ผู้นิเทศขาดความมั่นใจในการให้การนิเทศ จึงต้องนำไปพัฒนาในขั้นตอนการใช้ระบบในวงรอบที่ 2 ต่อไป โดยในวงรอบที่ 2 พบว่า ผลการดำเนินกิจกรรมพัฒนาระบบการนิเทศภายในพบว่า ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายใน ปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติการนิเทศภายในมากขึ้น สร้างความมั่นใจและสามารถปฏิบัติการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง สามารถจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษาทั้งด้านระบบงานและบุคลากร กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญและสนับสนุนการนิเทศภายในอย่างจริงจังมากขึ้น

มีการแต่งตั้งคณะทำงานนิเทศภายในโรงเรียน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีความรู้ความเข้าใจในโครงสร้างการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนในแต่ละด้านอย่างชัดเจน มีความเข้าใจในระบบที่ตรงกันและนำระบบมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในทุกขั้นตอน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ครูทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในทุกขั้นตอน ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้รับความสะดวกในทุก ๆ ด้าน สร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ครูตระหนักในคุณค่าของตนเองมีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน มีความมั่นใจและพร้อมรับการนิเทศ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นตามลำดับ

ศิริธร กองกาญจน์ (2556) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการนิเทศภายในแต่ละรูปแบบของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีบทบาทในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกันมีบทบาทต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุมิตร สมศรี (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามโดยรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการนิเทศภายในพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศภายในโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสรุปภาพรวม คือ ผู้นิเทศจะต้องเข้าใจบริบทของการนิเทศทั้งด้านความรู้ ครู นักเรียน และสภาพแวดล้อม ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องกำหนด

ข้อตกลงความร่วมมือกัน ควรจัดทำคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ส่วนการนิเทศให้เน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยหลีกเลี่ยงการใช้เกณฑ์การตัดสินแต่ให้ใช้วิธีการส่งเสริม ช่วยเหลือให้กำลังใจแทน ควรส่งเสริม ช่วยเหลือให้กำลังใจแทน ควรส่งเสริมการนิเทศแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ควรแจ้งผลการนิเทศภายในให้ผู้รับการนิเทศทราบ พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างยิ่งขึ้น แต่งตั้งผู้นิเทศภายในให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและโรงเรียนควรสร้างทีมงานครูที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อให้การนิเทศหรือฝึกอบรมแก่เพื่อนร่วมงานทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ษัรวา มูเก็ม (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้พื้นที่จังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนของผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าวิชาการและครูโรงเรียนเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้พื้นที่จังหวัดสงขลา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าวิชาการและครูเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้พื้นที่จังหวัดสงขลา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียนและอำเภอ และ 3) ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ พื้นที่จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าวิชาการและครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้พื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 398 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนของผู้อำนวยการ โรงเรียน หัวหน้าวิชาการและครูโรงเรียนเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้พื้นที่จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าวิชาการและครูที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ ขนาดโรงเรียนและปฏิบัติงานในอำเภอต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 3) ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้พื้นที่จังหวัดสงขลา ได้แก่ 3.1) ปัญหาไม่มีการศึกษาข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแจ้งนโยบายการนิเทศภายในไม่ทั่วถึง ไม่มีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร มีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศไม่ตรงกับความถนัดความสามารถ มีภาระงานสอนมากไม่มีความรู้ ความเข้าใจและบทบาทในการนิเทศ มีการเตรียมการในด้านต่าง ๆ ก่อนการนิเทศน้อย ไม่มีสื่อการนิเทศที่เหมาะสมและเพียงพอ เป็นต้น 3.2) ข้อเสนอแนะ ควรศึกษาข้อมูลให้ชัดเจนก่อนที่จะกำหนดนโยบายการนิเทศภายใน และชี้แจง

นโยบายการนิเทศให้ครูเข้าใจก่อนการปฏิบัติการนิเทศ ควรศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการเพื่อให้การนิเทศประสบความสำเร็จ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศโดยพิจารณาถึงคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความรู้ มีเทคนิคและเข้าใจ บทบาทในการนิเทศ ควรจัดทำปฏิทินและเวลาการนิเทศให้เหมาะสม ชี้แจงการใช้เครื่องมือในการนิเทศ อบรมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เป็นต้น

ฑัณฑิมา พงษ์พรม (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ในการสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการวางแผนและการกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ การปฏิบัติการนิเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน พบว่าผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวางแผน และโครงการนิเทศภายใน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ดรุณี บุญอยู่ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและพนักงานราชการครู ครูศูนย์การเรียนชุมชน จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) เสนอแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการจัดประชุมสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีสภาพการปฏิบัติด้านการนิเทศสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ส่วนต่ำสุด ได้แก่ ด้าน

การประเมินการนิเทศ 2. แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร ตามองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนการนิเทศ ได้แก่ สถานศึกษาควรจัดให้มีการอบรมด้านการนิเทศให้เป็นในทิศทางเดียวกัน ติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม มีการประเมินผลของรูปแบบการนิเทศและสังเคราะห์ข้อมูลนำมาปรับปรุงการพัฒนาระบบการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ 2) ด้านการให้ความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการให้ความรู้แก่ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศในการพิจารณาเลือกเครื่องมือ วิธีการนิเทศที่หลากหลาย การวางแผน และการพัฒนาบุคลากรในด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ได้แก่ สถานศึกษาควรมีจัดประชุมชี้แจงนโยบาย แผนงาน แนวทางของการปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในการสร้างความเข้มแข็งในทีม 4) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการเสริมแรงให้ผู้รับการนิเทศมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยมีการประกาศเกียรติคุณให้บุคคลดีเด่น และเผยแพร่ผลงานด้านการนิเทศ ให้เกิดการพัฒนาของบุคลากรในการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพ 5) ด้านการประเมินการนิเทศ ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการประชุมแจ้งกระบวนการนิเทศ มีการวิเคราะห์สภาพปัญหานำมาเป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงเพื่อพัฒนา และเผยแพร่ต่อไป

ชวันธร รุ่งรัตน์ (2558) ได้ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ซึ่งแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาในอำเภอไพศาลี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 162 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยเปิดจากตารางของ Krejcie and Morgan สุ่มตัวอย่างโดยการจับฉลากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยง 0.99สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขั้นตอนที่ 2นำเสนอแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษาในอำเภอไพศาลี โดยการจัดสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่มและทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูผู้สอนในสถานศึกษาในอำเภอไพศาลี มีการปฏิบัติการนิเทศอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับการปฏิบัติจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศ รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ด้านการให้ความรู้ก่อนดาเนินการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และด้านการปฏิบัติงานนิเทศ 2. แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา อำเภอไพศาลี มีดังนี้ สำรวจปัญหาและความต้องการของผู้ปฏิบัติการนิเทศ จัดทำโครงการการนิเทศ จัดตั้งคณะทำงานด้านการนิเทศ จัดประชุมเตรียมความพร้อมแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ จัดกิจกรรมพบปะพูดคุยระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรที่จะดำเนินการนิเทศ

ชญากาญจน์ ศรีเนตร (2558) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 การวิจัยมี 4 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดของการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำนวน 408 คน แยกเป็น ผู้บริหารจำนวน 70 คน ครูผู้สอน 308 คน ได้มาจากการสุ่มจากประชากรโดยเปรียบเทียบจากตารางสุ่มกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Simple Random Sampling) ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของ การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง ขั้นตอนที่ 3 การยกร่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาโรงเรียน ที่มีผลงานดีเด่นด้านการนิเทศภายใน จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 20 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ร้อยละ

เพิ่มพูน ร่มศรี (2558) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า 1. โรงเรียนมีสภาพปัญหาและความต้องการทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากร 2) การวางแผนกลยุทธ์เพื่อการนิเทศ 3) ระบบข้อมูลและสารสนเทศ 4) เทคนิคการนิเทศ 5) สื่อ แหล่ง เรียนรู้และเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ 6) การประผลการนิเทศ 7) การสร้างเครือข่าย การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในพบว่า โรงเรียนได้ดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศภายในทุกองค์ประกอบ ยกเว้นการสร้างเครือข่าย การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ ทำให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งซึ่งจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศ

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาของการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบนิเทศภายในสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 248 คนแบ่งเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 36 คน ครูผู้รับผิดชอบการนิเทศภายใน จำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 176 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายและการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหาการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 และศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการนิเทศภายใน เพื่อให้ได้แนวทางการนิเทศภายในที่เหมาะสม ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบและพัฒนารูปแบบนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. รูปแบบการนิเทศภายใน ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ประกอบด้วย 1) กระบวนการนิเทศภายในมีการดำเนินการใน 4 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ขั้นที่ 2 การให้ความความรู้ก่อนการนิเทศ และการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ขั้นที่ 3 การดำเนินการนิเทศประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 2) ปัจจัยเชิงบวกสนับสนุนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 2.1) พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ 2.2) ความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้นิเทศ 2.3) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ซึ่งผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความมีประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

พิชญ์ชาญ์ สุดทุม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยมีความมุ่งหมาย การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน และเพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่ม

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 230 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระ ฯ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม กำหนดสัดส่วน และทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ขั้นที่มีคะแนนสูงสุด คือ ด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การวางแผนและกำหนดทางเลือก และการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน การสร้างสื่อและเครื่องมือ ด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันจริงต่ำสุด คือ การประเมินผลและรายงานผล แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่ามีแนวทางในการ พัฒนาครอบคลุมขั้นตอนการนิเทศภายในทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือกของการนิเทศภายในในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือของการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนของการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านที่ 5 การประเมินผลและรายงานผลของการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ประดุจดาว บรรดาศักดิ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยมีความมุ่งหมายการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน180 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 23 คน และครูที่ปฏิบัติงานจำนวน 157 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาของการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทาง โดยรวมอยู่ในระดับมากแยกเป็นด้านได้ดังนี้ ด้านที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของการดำเนินการนิเทศ ด้านที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือกของการดำเนินการนิเทศ ด้านที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือในการดำเนินการนิเทศ ด้านที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน และด้านที่ 5 การประเมินผลและรายงาน

สุนีย์ ดอกดวง (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า 1. การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา มีองค์ประกอบ จำนวน 4 ด้าน และ 16 ตัวบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการสะท้อนผลหลังการสังเกตการสอนจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา พบวา ทั้งองคประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีสภาพปจจุบันทั้งโดยรวม และรายดานทุกดาน มีคาเฉลี่ยอยูในระดับมาก ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายดานทุกดาน มีคาเฉลี่ยอยูในระดับมาก 3. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา จากผูทรงคุณวุฒิ พบวา มีความเหมาะสมอยูในระดับมากที่สุด

อมรรัตน์ ราชจันดี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในสำหรับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น โดยมีความมุ่งหมายการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน และเพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในสำหรับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู ใช้วิธีการแบบแบ่งชั้นภูมิจากสถานศึกษากลุ่มเป้าหมายโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสม ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การปฏิบัติการนิเทศติดตาม การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การประเมินผลและการรายงานผลการนิเทศติดตาม ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน พบว่าสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศติดตาม การประเมินผลและการรายงานผลการนิเทศติดตาม การปฏิบัติการนิเทศติดตาม สภาพที่พึง

ประสงค์ของการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศติดตาม การประเมินผลและการรายงานผลการนิเทศติดตาม การสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ ผลแนวทางการนิเทศภายในสำหรับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น มีดังนี้ 1) ที่มาและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) องค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายใน ได้แก่ 3.1) การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา มี 7 ตัวชี้วัด 3.2) การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศติดตาม มี 6 ตัวชี้วัด 3.3) การสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ มี 9 ตัวชี้วัด 3.4) การปฏิบัติการนิเทศติดตามมี 10 ตัวชี้วัด 3.5) การประเมินผลและการรายงานผลการนิเทศติดตามมี 11 ตัวชี้วัด

รัตติยา มะโน (2561) ได้ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วยด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ด้านวิธีการนิเทศด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ด้านสื่อและเทคโนโลยี และปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 4 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นว่าโรงเรียนมีปัญหาการนิเทศภายในโดยรวมเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศพบว่า ไม่ปัญหาไม่แตกต่างกัน แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า 1) ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ บุคลากรทุกคนควรให้ความสำคัญของการนิเทศภายใน 2) ด้านวิธีการนิเทศ ควรมีการชี้แจงแผนการดำเนินการนิเทศให้ทราบก่อนดำเนินการนิเทศ 3) ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ควรมีการกำหนดเครื่องมือการนิเทศไว้ในแผนการนิเทศให้ชัดเจน 4) ด้านสื่อและเทคโนโลยี ควรมีผู้รับผิดชอบและกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีไว้อย่างชัดเจน

สุริยา สุนาอาจ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยมีความมุ่งหมายการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และเพื่อพัฒนาแนวทาง การนิเทศภายในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมิน ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำนวน 353 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ระยะที่ 3 ศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการและหัวหน้างานนิเทศภายในหรือผู้ที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบสังเกต และระยะที่ 4 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน โดยการสนทนากลุ่ม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเลือกแบบเจาะจง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ยืนยัน ตรวจสอบและประเมินแนวทางการนิเทศ ภายในโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายในโรงเรียน จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายใน ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน และด้านการเผยแพร่ขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน ซึ่งมีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายใน ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียนและด้านการเผยแพร่ขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) พบว่า มีแนวทางการนิเทศภายใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน 2) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน 3) ด้านการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายใน 4) ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน 5) ด้านการเผยแพร่ขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อิสริญาภรณ์ โชคแสน (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก ส่วนสภาพพึงประสงค์ของแนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

William (1994) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การใช้การนิเทศภายในโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนโดยศึกษาจากครู ผู้บริหาร และประธานสหภาพครูในเขตโรงเรียน K-12 ในเมืองขนาดใหญ่ในรัฐแคลิฟอร์เนียใต้รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสำรวจประเมินค่าจากผู้บริหารโรงเรียน 159 คน และครู 195 คน จากโรงเรียน 11 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูขาดความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารไม่ค่อยมีการสังเกตการณ์และเยี่ยมชมห้องเรียนอย่างเป็นทางการ แต่ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าได้สังเกตการณ์และเยี่ยมชมห้องเรียนอยู่เป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อการนิเทศภายในโรงเรียนมากกว่าการจัดการด้านอื่น ๆ และผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ควรลดนวัตกรรมในการนิเทศภายในที่ซับซ้อนลง ควรมีการยืดหยุ่นและพัฒนากลยุทธ์ในการนิเทศภายในเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของ บุคลากรในโรงเรียน

Anello (1996) ได้ทำการวิจัยเพื่อต้องการนิเทศภายในโรงเรียนของครูและครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศ จุดมุ่งหมายในการวิจัยเรื่องนี้เพื่อต้องการศึกษาพฤติกรรมและเจตคติของครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา Spring Field รัฐแมสซาจูเสตต์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ (Perceived) ว่าตนเองสามารถทาการนิเทศภายในโรงเรียนของตนได้เป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูก็รู้สึกพอใจในการนิเทศการในที่ครูได้รับด้วย

Murangi (1996) ได้ทำวิจัยเรื่องการนิเทศการสอนในนามิเบียการศึกษาของครูมัธยมศึกษาและการยอมรับการนิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับการนิเทศการสอนของครูได้รับการยอมรับน้อย ครูไม่ได้รับการนิเทศ จุดหมายหลักที่สำคัญที่สุดสำหรับครูคือการได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ครูมีความรู้สึกต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ เทคนิคการนิเทศการสอน ครูและศึกษานิเทศก์รู้สึกว่าการนิเทศมีความจำเป็น

Moore et al (1996) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานกลาง จำนวน 7 คน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสำนักงานกลางรับรู้ว่าการนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องซึ่งเชื่อว่าจะช่วยทำให้ครูใหญ่มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารเห็นว่า การประเมินเป็นเครื่องมือสำคัญที่มีคุณค่าเท่าเทียมกับการประเมินผล นอกจากผู้นิเทศและผู้บริหารโรงเรียนได้มีการทบทวนเครื่องมือการประเมินผลในช่วงที่มีการประชุมกลางปีและปลายปีจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

Plandra (2010) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องบทบาทของการนิเทศการสอนในโรงเรียนปฏิรูปที่อยู่ในอำเภอที่ห่างไกล พบว่างานวิจัยนี้เป็นตัวอย่างของวิธีการควบคุมและดูแลการจัดกิจกรรมการ

เรียนการสอน ซึ่งสามารถใช้เป็นส่วนหนึ่งของการเชื่อมโยงกันเพื่อการปฏิรูปโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอ ที่ห่างไกลผู้วิจัยได้เสนอว่าการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้าได้เสนอระบบเป็นครั้งแรก ในสถานที่ที่บุคลากรและหน่วยงานที่ต้องการให้มีการสนับสนุนพวกเขา งานวิจัยนี้ เน้นบทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ในการส่งเสริมพัฒนาผู้ที่มีส่วนได้เสียทั้งหมด ให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ที่สามารถวัดได้ในบริบทการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง บทบาทสำคัญของหลักสูตร และแผนการจัดการเรียนรู้ในการส่งเสริมการนิเทศการสอนให้เป็นไปตามที่กล่าวไว้

Risso (2013) ได้ศึกษาเรื่องมุมมองความคิดของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวคิด ในการนิเทศการศึกษาและการติดตามผลในปัจจุบัน โดยการใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างระหว่างแนวความคิดของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับงานนิเทศในปัจจุบัน อย่างมี นัยสำคัญ ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคือ การเข้าใจพื้นที่ดูแล การรู้จักสภาพปัจจุบันและความแตกต่างของโรงเรียน การเป็นที่ปรึกษาที่ชาญฉลาดไว้ใจได้ ใช้ความหลากหลายของการนิเทศความสัมพันธ์ของครูและผู้นิเทศ การมีส่วนร่วมของครู ผลที่ออกมาเป็นตัวบ่งชี้ความแตกต่างของการพัฒนาการนิเทศ การเข้าถึงความหลากหลายของโรงเรียน การมาเยี่ยมนิเทศที่บ่อยครั้งมากขึ้นทำให้โรงเรียนมองมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นข้อแตกต่างชัดเจน และการดูแลความเป็นอยู่ของครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนิเทศ

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ความช่วยเหลือโดยตรงแก่ครูหรือผู้สอน เพื่อให้เป็นครูที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอนอันจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน ซึ่งการนิเทศภายในเป็นการควบคุมคุณภาพภายใน เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานนิเทศภายในให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

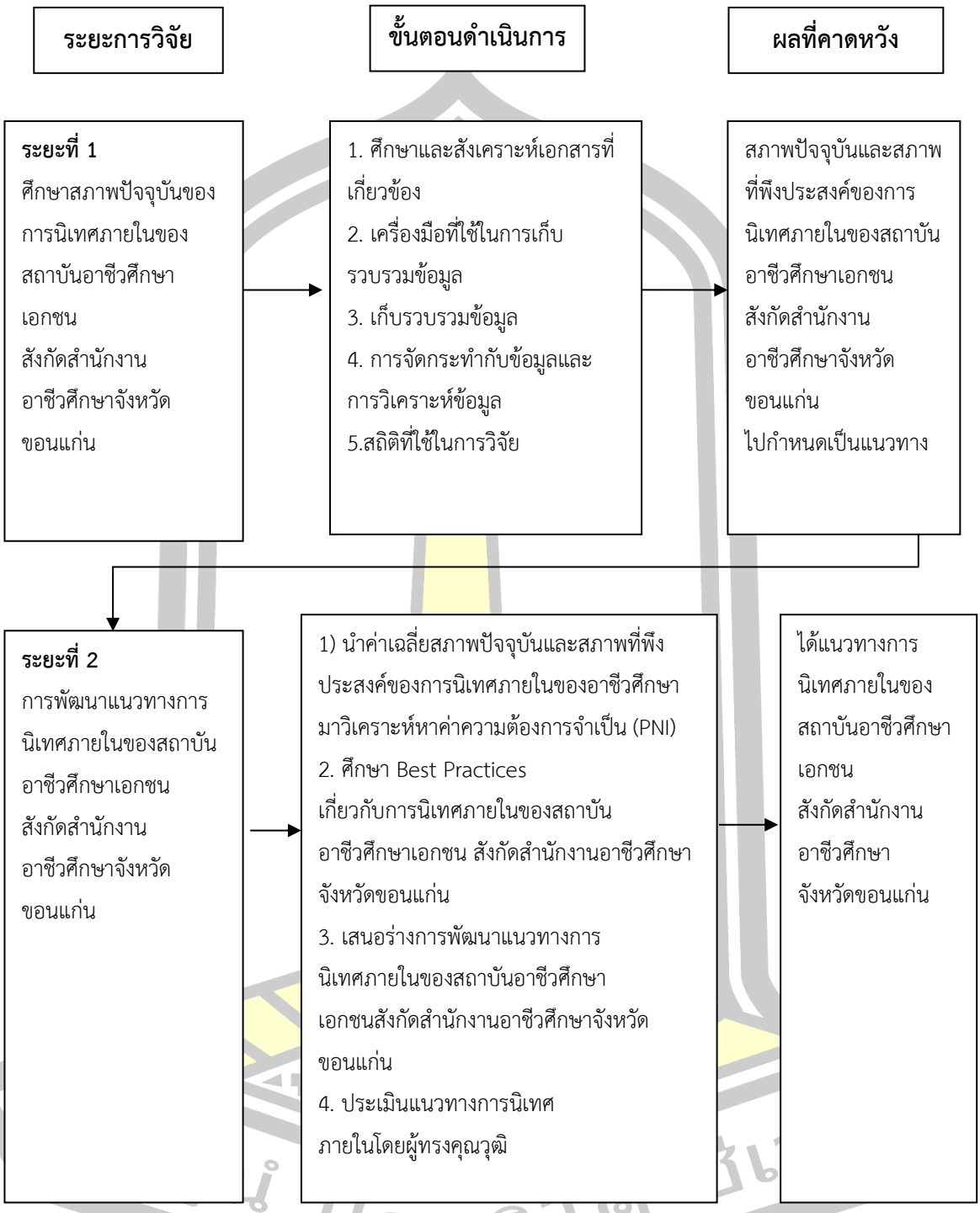
การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง แสดงดังภาพประกอบ 3

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว



ภาพประกอบ 4 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสาร สรุป วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดด้านการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้บริหารและครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นจากทั้ง 17 วิทยาลัย ปีการศึกษา 2561 จำนวน 476 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ผู้บริหารและครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นปีการศึกษา 2561 จำนวน 245 คน ดังตาราง

ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารสถานศึกษา	41	37
ครูผู้สอน	435	208
รวม	476	245

จากตาราง 6 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ .05

1.2.2 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling Technique) และใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม

1.2.3 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของประชากรที่สังกัดในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มครูอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นจำนวน 245 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา นำข้อค้นพบที่ได้มาทำการวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) IOC แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

2.2.4.1 มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

2.2.4.2 มีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้หรือการบริหารโรงเรียนตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

2.2.4.3 เป็นผู้บริหารหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าขึ้นไป

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.2.6 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ตามวิธี Item Total Correlation (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมโดยการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .20 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง

2.2.7 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ

2.2.8 ปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดลองใช้อีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.2.9 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม เสนอผู้บริหารอาชีวศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย พร้อมทั้งประสานขอความร่วมมือจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และประสานขอนัดหมายวันในการรับแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัย

4. การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เป็นค่าความถี่และร้อยละ

4.2.2 ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา

4.2.3 นำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยมีการแปลความหมาย ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มาก

2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

5.2.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

5.2.2 การตรวจสอบอำนาจจำแนก โดยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.2.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 นำค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของอาชีวศึกษามาวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น PNI modified (Modified Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น คำนวณโดยใช้สูตรดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

ค่า PNI modified = (I-D)/D

ค่า PNI modified หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

1. สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

1.1 เป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากล (SCQA)

1.2 เป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินภายนอกรอบที่ 3 ในระดับดีขึ้นไป

1.3 เป็นโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านวิชาการระดับประเทศ

โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ 1 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 1 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลสถาบันละ 4 คน จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จำนวน 3 สถาบัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างซึ่งใช้คำถามที่ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิสูงสุด สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

2.2.2 สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์

2.2.3 นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ สำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ ในขั้นตอนนี้ใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ได้โดยผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้น

2.2.5 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูล และเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์และจัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายภาพ Digital โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามไปยังสถาบันอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ณ โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จำนวน 3 สถาบัน

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ส่งถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเองพร้อมนัดหมายวันเวลาที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการให้สัมภาษณ์กับผู้วิจัย

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมายพร้อมเก็บบันทึกข้อมูลโดยละเอียด

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาเรียบเรียง จัดระเบียบข้อมูล จัดกลุ่มเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

4.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 ยกร่างการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยได้ยกร่างการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและการศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบยืนยันแนวทางและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบยืนยัน แนวทางด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

1. ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1.1 วุฒิการศึกษาปริญญาโท/ปริญญาเอก ด้านการบริหารศึกษา

1.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการอย่างน้อย 10 ปี

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน อยู่ในระหว่างการทาบทาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาขึ้นโดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของแนวทาง องค์ประกอบแนวทาง และวิธีการสร้างและหาคุณภาพของแนวทาง

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 กำหนดประเด็นสำคัญของแนวทางที่จะประเมินจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแล้วนำมาสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมประเด็นดังกล่าวครบทุกประเด็น

2.2.2 นำแบบประเมินแนวทางในลักษณะแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษา เนื้อหา สาระสำคัญที่ตรงและครอบคลุมทุกประเด็น แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะทั้งหมด

2.2.3 นำแบบประเมินที่แก้ไขปรับปรุง และผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทาง เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence)

2.2.4 นำแนวทางที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบยืนยัน และประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบยืนยันแนวทางด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบประเมิน

4.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลทางสถิติ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสม และความเป็นไปได้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51-5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 270 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา 245 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.74 ดังตาราง 7

ตาราง 7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	102	41.63
	หญิง	143	58.37
	รวม	245	100
2	ประสบการณ์การทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	31	12.65
	5-10 ปี	43	17.55
	11-15 ปี	40	16.33
	16-20 ปี	30	12.25
	21-25 ปี	33	13.47
	26-30 ปี	31	12.65
	31-35 ปี	22	8.98
	36 ปีขึ้นไป	15	6.12
	รวม	245	100
3	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	6.12
	ปริญญาตรี	130	53.06
	ปริญญาโท	96	39.19
	ปริญญาเอก	4	1.63
	รวม	245	100

ที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4	ขนาดของสถานศึกษา		
	สถานศึกษาขนาดเล็ก	77	31.43
	สถานศึกษาขนาดกลาง	149	60.82
	สถานศึกษาขนาดใหญ่	19	7.76
	รวม	245	100

จากตาราง 7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ .7520 มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.55 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 53.06 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 60.82

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการดำเนินการนิเทศภายในของอาชีวศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น แสดงใน
ตาราง 8-12

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายใน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
ของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน	$\overline{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น	3.66	0.80	มาก	4.46	0.68	มาก
2. ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก	3.72	0.82	มาก	4.52	0.68	มากที่สุด
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	3.93	0.75	มาก	4.50	0.69	มาก
4. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ	3.92	0.77	มาก	4.55	0.61	มากที่สุด
โดยรวม	3.80	0.80	มาก	4.51	0.67	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.80, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.77) และด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.82) ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับมากที่สุดจำนวนเท่ากัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.68) และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.69)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น โดยรวมและรายข้อ

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน	3.73	0.77	มาก	4.46	0.69	มาก
2. สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู	3.67	0.79	มาก	4.40	0.71	มาก
3. วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน	3.60	0.86	มาก	4.52	0.66	มากที่สุด
4. กำหนดวัตถุประสงค์ /เป้าหมาย ไปสู่แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.64	0.78	มาก	4.44	0.67	มาก
โดยรวม	3.66	0.80	มาก	4.46	0.68	มาก

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 0.79) และกำหนดวัตถุประสงค์ /เป้าหมาย ไปสู่แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. = 0.78) ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.69) และกำหนดวัตถุประสงค์ /เป้าหมาย ไปสู่แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก โดยรวมและรายข้อ

การวางแผนและกำหนดทางเลือก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. ประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบัน	3.52	0.80	มาก	4.49	0.66	มาก
2. แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ	3.91	0.79	มาก	4.57	0.63	มากที่สุด
3. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ	3.69	0.75	มาก	4.49	0.72	มาก
4. จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน	3.74	0.89	มาก	4.53	0.69	มากที่สุด
โดยรวม	3.72	0.82	มาก	4.52	0.68	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน ($\overline{X}$ = 3.74, S.D. = 0.89) และกำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 0.75) ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ระดับมากและอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวนเท่ากัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.69) และประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบัน ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.66), กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.72) ตามลำกับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน โดยรวมและรายข้อ

การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ	3.91	0.75	มาก	4.49	0.72	มาก
2. ให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ	3.82	0.79	มาก	4.44	0.72	มาก
3. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	3.93	0.76	มาก	4.48	0.73	มาก
4. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน	4.05	0.69	มาก	4.59	0.60	มากที่สุด
โดยรวม	3.93	0.75	มาก	4.50	0.69	มาก

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.93, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.76) และเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.75) ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.72) และการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ โดยรวมและรายข้อ

การติดตามและประเมินผลการนิเทศ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ	4.10	0.69	มาก	4.62	0.55	มากที่สุด
2. ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถาบัน	3.78	0.78	มาก	4.49	0.65	มาก
3. จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน	3.96	0.76	มาก	4.56	0.61	มากที่สุด
4. สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน	3.85	0.80	มาก	4.53	0.63	มากที่สุด
โดยรวม	3.92	0.77	มาก	4.55	0.61	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.76) และสรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.80) ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.61) และสรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น ดังตาราง 13 - 17

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น	3.66	4.46	0.22	1
2. ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก	3.72	4.52	0.22	1
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	3.93	4.50	0.15	4
4. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ	3.92	4.55	0.16	3
โดยรวม	3.80	4.51	0.19	

จากตาราง 13 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น และด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก (0.22) รองลงมาคือ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ (0.16) และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน (0.15) ตามลำดับ

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI $_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น

ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น	D	I	PNI $_{modified}$	ลำดับ
1. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน	3.73	4.46	0.20	3
2. สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู	3.67	4.40	0.20	3
3. วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน	3.60	4.52	0.26	1
4. กำหนดวัตถุประสงค์ /เป้าหมาย ไปสู่แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.64	4.44	0.22	2
โดยรวม	3.66	4.46	0.22	

จากตาราง 14 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน (0.26) รองลงมาคือ กำหนดวัตถุประสงค์ / เป้าหมาย ไปสู่แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ (0.22) และแต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน,สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู (0.20) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก

ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. ประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบัน	3.52	4.49	0.28	1
2. แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ	3.91	4.57	0.17	4
3. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ	3.69	4.49	0.22	2
4. จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน	3.74	4.53	0.21	3
โดยรวม	3.72	4.52	0.22	

จากตาราง 15 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการบริหารส่งเสริมสุขภาวะภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบัน (0.28) รองลงมาคือ กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ (0.22) และ จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน (0.21) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน

ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ	3.91	4.49	0.15	2
2. ให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ	3.82	4.44	0.16	1
3. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	3.93	4.48	0.14	3
4. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน	4.05	4.59	0.13	4
โดยรวม	3.93	4.50	0.15	

จากตาราง 16 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการบริหารส่งเสริมสุขภาวะภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ (0.16) รองลงมาคือ เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ (0.15) และการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน (0.14) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ

ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ	4.10	4.62	0.13	4
2. ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถาบัน	3.78	4.49	0.19	1
3. จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน	3.96	4.56	0.15	3
4. สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน	3.85	4.53	0.18	2
โดยรวม	3.92	4.55	0.16	

จากตาราง 17 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการส่งเสริมสุขภาวะในชุมชนและสังคมเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถาบัน (0.19) รองลงมาคือ สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน (0.18) และจัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน (0.15) ตามลำดับ

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยเมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

จำเป็น ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน ตามลำดับ โดยจากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 4 ด้านไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นตามลำดับ เพื่อใช้ศึกษาแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จาก 3 โรงเรียน จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ซึ่งสถานศึกษาดังกล่าวเป็นสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

1. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

2. วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแก่นบริหารธุรกิจ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

3. วิทยาลัยเทคโนโลยีนครขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น

“...สถานศึกษา แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง...”

(คนที่ 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา 27 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...จัดประชุมคณะทำงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อกำหนดประเด็นปัญหาและความคาดหวังในการนิเทศภายใน ให้มีความชัดเจนจากข้อมูลรอบด้าน ...”

(คนที่ 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา 28 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ประชุมคณะทำงาน เพื่อกำหนดและลำดับความสำคัญของปัญหาการนิเทศภายใน ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา...”

(คนที่ 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา 29 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...จัดประชุมเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการนิเทศภายในร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง...”

(คนที่ 1 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 27 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ประชุมคณะกรรมการกำหนดแนวทางแก้ไข เพื่อวางแผนการแก้ปัญหาการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ...”

(คนที่ 2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 28 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...จัดประชุมผู้เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังในการนิเทศภายใน เพื่อนำไปสู่การกำหนดความต้องการในการนิเทศภายใน...”

(คนที่ 3 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 29 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และความคาดหวังในการนิเทศภายใน เพื่อนำมากำหนดปัญหา ความต้องการในการนิเทศภายในภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ แล้วนำเสนอผู้บริหารสถานศึกษา...”

(คนที่ 1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 27 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ระดมความคิดเห็นจากครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในการกำหนดปัญหา วิเคราะห์ปัญหา เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไข และวางแผนการแก้ไขปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายใน...”

(คนที่ 2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 28 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ระดมความคิดเพื่อระบุปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในของกลุ่มสาระการเรียนรู้จากความคิดเห็นของครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้...”

(คนที่ 3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 29 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสังเคราะห์ข้อมูล ได้องค์ประกอบของการปฏิบัติงาน ดังตาราง 18

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 18 สังเคราะห์ความถี่การดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียนจำนวน 9 คน ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในสถานศึกษา	ความถี่ (คน)
1. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน	9
2. สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู	6
3. วิเคราะห์สรุปปัญหาความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน/	7
4. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย/ ไปสู่แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ	5
5. มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา	6
6. มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ	8
7. มีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา	9

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน ได้ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน

2. สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู

3. วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน

4. กำหนดวัตถุประสงค์ /เป้าหมาย ไปสู่แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ

5. มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

6. มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ

7. มีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา

2. ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก

“...สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา...”

(คนที่ 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา 27 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...บุคลากรภายในสถานศึกษา วางแผนการนิเทศร่วมกัน เพื่อให้เห็นความสำคัญของการนิเทศ และการกำหนดเป้าหมายการนิเทศร่วมกัน...”

(คนที่ 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา 28 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ประเมินแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงแผนงานนิเทศ...”

(คนที่ 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา 29 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาจัดทำแผนการปฏิบัติงานนิเทศ ตลอดทั้งปีการศึกษา โดยการจัดทำปฏิทินการนิเทศการศึกษาภายใน และแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการนิเทศติดตามอย่างชัดเจน ...”

(คนที่ 1 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 27 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาจัดทำแผนงาน โครงการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานประจำวันของสถานศึกษา...”

(คนที่ 2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 28 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย และกำหนดลำดับความสำคัญในการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำสู่การพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ...”

(คนที่ 3 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 29 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ประชุมชี้แจงครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา พร้อมทั้งการให้คำแนะนำในการนิเทศ โดยแต่งตั้งครูผู้มีความรู้ความสามารถในกลุ่มสาระ เป็นที่ปรึกษา...”

(คนที่ 1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 27 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...กลุ่มสาระการเรียนรู้จัดทำแผนปฏิบัติงานนิเทศย่อย เพื่อให้เป็นแนวทางในการนิเทศร่วมกันภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้...”

(คนที่ 2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 28 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ปรับปรุงแผนงานนิเทศ ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน โดยการนำข้อมูลการประเมินแผนงานนิเทศมาใช้ในการปรับปรุง...”

(คนที่ 3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 29 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสังเคราะห์ข้อมูล ได้องค์ประกอบของการปฏิบัติงาน ดังตาราง 19

ตาราง 19 สังเคราะห์ความถี่การดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน จำนวน 9 คน ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก

การนิเทศภายในสถานศึกษา	ความถี่ (คน)
1. ประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบัน	7
2. แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ	6
3. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ	7
4. จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน	5
5. สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย และกำหนดลำดับความสำคัญในการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกัน	5
6. ประเมินแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	5
7. ปรับปรุงแผนงานนิเทศ ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน	5

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก ได้ดังนี้

1. ประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบัน
2. แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ
3. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ
4. จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน
5. ประเมินแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
6. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา
7. ปรับปรุงแผนงานนิเทศ ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน

3. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ

“...สถานศึกษาแต่งตั้งคณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งสรุปและการรายงานผลการนิเทศเป็นระยะ...”

(คนที่ 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา 27 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...แต่งตั้งคณะทำงาน พร้อมทั้งกำหนดบทบาท และอำนาจหน้าที่ในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และดำเนินการสรุปและรายงานผลการนิเทศให้ทราบ...”

(คนที่ 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา 28 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...จัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อจัดทำเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดปฏิทินในการปฏิบัติงาน...”

(คนที่ 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา 29 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่เน้นการเรียนรู้เป็นหลัก ใช้ระบบคุณภาพในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ...”

(คนที่ 1 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 27 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...จัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศติดตามแลประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจการนิเทศ และการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน...”

(คนที่ 2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 28 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...กำกับดูแลให้การนิเทศติดตามและประเมินผลเป็นไปตามระยะเวลาของการดำเนินงาน...”

(คนที่ 3 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 29 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ดำเนินการนิเทศติดตามและประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งสรุปและรายงานต่อผู้บังคับบัญชา....”

(คนที่ 1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 27 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...รายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ พร้อมทั้งปัญหาอุปสรรค เพื่อให้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการติดตามและประเมินผลในครั้งต่อไป...”

(คนที่ 2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 28 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...สรุปและรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ พร้อมทั้งการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ในการนำผลการนิเทศไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน...”

(คนที่ 3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 29 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสังเคราะห์ข้อมูล ได้องค์ประกอบของการปฏิบัติงาน ดังตาราง 20

ตาราง 20 สังเคราะห์ความถี่การดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) 3 โรงเรียน จำนวน 9 คน ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ

การนิเทศภายในสถานศึกษา	ความถี่ (คน)
1. การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ	7
2. ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถาบัน	5
3. จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน	6
4. สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน	7
5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามปฏิทินปฏิบัติงาน	5
6. สรุปผลการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ	4
7. นำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป	5

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ได้ดังนี้

1. การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ
2. ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถาบัน
3. จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน
4. สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน
5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามปฏิทินปฏิบัติงาน
6. สรุปผลการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ
7. นำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

4. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน

“...สถานศึกษาวางแผนการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ทุกขั้นตอน แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบดูแล และการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน...”

(คนที่ 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา 27 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาดำเนินการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน โดยการมอบหมายงานไปยังกลุ่มสาระการเรียนรู้ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง แล้วรายงานผลการปฏิบัติงาน...”

(คนที่ 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา 28 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...นำผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มาใช้ปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และสามารถนิเทศได้ตามสภาพจริง ...”

(คนที่ 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา 29 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการนิเทศติดตาม...”

(คนที่ 1 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 27 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ดำเนินการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ตามแผนปฏิบัติงานนิเทศภายในสถานศึกษา แล้วรายงานผลการนิเทศตามลำดับสายการปฏิบัติงาน...”

(คนที่ 2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 28 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ใช้การนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน มาใช้พัฒนาระบบและพัฒนางานนิเทศการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป...”

(คนที่ 3 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 29 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...จัดประชุมชี้แจงกรอบในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และวางแผนการปฏิบัติบัติงานร่วมกัน...”

(คนที่ 1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 27 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...กลุ่มสาระการเรียนรู้จัดการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนเป็นระบบ ตามกำหนดการนิเทศและเน้นการมีส่วนร่วมของครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง...”

(คนที่ 2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 28 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นกัลยาณมิตร เน้นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ...”

(คนที่ 3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 29 พฤษภาคม 2563: สัมภาษณ์)

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสังเคราะห์ข้อมูล ได้องค์ประกอบของการปฏิบัติงาน ดังตาราง 21

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว

ตาราง 21 สังเคราะห์ความถี่การดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียนจำนวน 9 คน ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน

การนิเทศภายในสถานศึกษา	ความถี่ (คน)
1. ให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ	5
2. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	4
3. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน	5
4. การรายงานผลการนิเทศติดตาม	7
5. จัดประชุมชี้แจงกรอบในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	6
6. นำผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มาใช้ปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป	7

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน ได้ดังนี้

1. ให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ
2. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน
3. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน
4. การรายงานผลการนิเทศติดตาม
5. จัดประชุมชี้แจงกรอบในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
6. นำผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มาใช้ปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

ผลจากการศึกษาแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ผู้วิจัยได้นำมาสรุปแนวทาง ดังนี้

ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน
2. สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู
3. วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน

4. กำหนดวัตถุประสงค์ /เป้าหมาย ไปสู่แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ

5. มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

6. มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ

7. มีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา

ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก ดังนี้

1. ประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบัน

2. แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ

3. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ

4. จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน

5. ประเมินแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

7. ปรับปรุงแผนงานนิเทศ ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน

ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ ดังนี้

1. การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ

2. ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถาบัน

3. จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน

4. สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน

5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามปฏิทินปฏิบัติงาน

6. สรุปผลการติดตามและประเมินผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการ

7. นำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน ดังนี้

1. ให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ

2. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน

3. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน

4. ดำเนินการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

5. การรายงานผลการนิเทศติดตาม

6. นำผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มาใช้ปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

ตอนที่ 2 ยกร่างแนวการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

1. การยกร่างแนวทางการแนวการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จากการศึกษาผลการศึกษาเอกสาร แล้วนำไปสร้างแบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสำรวจข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น แล้วนำไปศึกษากับโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ผู้วิจัยสามารถร่างแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ตาราง 22 การสังเคราะห์ผลการศึกษาเอกสารและผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น

ผลการศึกษาเอกสาร	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ร่างแนวทางแนวการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
1. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน	1. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน	1. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน
2. สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู	2. สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู	2. สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู
3. วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน	3. วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน	3. วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน

ตาราง 22 (ต่อ)

ผลการศึกษาเอกสาร	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ร่างแนวทางแนวการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
4. กำหนดวัตถุประสงค์ / เป้าหมาย ไปสู่แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ	4. วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และความคาดหวังในการนิเทศภายใน	4. กำหนดและลำดับความสำคัญของปัญหาการนิเทศภายใน ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
	5. มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา	5. มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
	6. มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ	6. มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ
	7. มีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา	7. มีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา

จากตาราง 22 การสังเคราะห์ผลการศึกษาเอกสารและผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น พบว่า มีแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาของ ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน
2. สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู
3. วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน
4. มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณและกำลังคน
5. มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
6. มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ
7. มีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา

ตาราง 23 การสังเคราะห์ผลการศึกษาเอกสารและผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก

ผลการศึกษาเอกสาร	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ร่างแนวทางแนวการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
1. ประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบัน	1.ประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบัน	1. ประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบัน
2. แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำ โครงการ	2. แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำ โครงการ	2. แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำ โครงการ
3. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ	3. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ	3. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ
4. จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน	4. จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน	4. จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน
	5. ประเมินแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	5. ประเมินแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
	6. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา	6. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา
	7. ปรับปรุงแผนงานนิเทศ ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน	7. ปรับปรุงแผนงานนิเทศ ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน

ผลจากตาราง 23 การสังเคราะห์ผลการศึกษาเอกสารและผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า มีแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย และกำหนดลำดับความสำคัญในการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกัน

2. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนงาน โครงการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน

3. ประชุมชี้แจง เพื่อกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา

4. จัดทำแผนการปฏิบัติงานนิเทศ ตลอดทั้งปีการศึกษา

5. ประเมินแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

7. ปรับปรุงแผนงานนิเทศ ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน

ตาราง 24 การสังเคราะห์ผลการศึกษาเอกสารและผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ

ผลการศึกษาเอกสาร	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ร่างแนวทางแนวการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
1. การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ	1. การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ	1. การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ
2. ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถาบัน	2. ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถาบัน	2. ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถาบัน
3. จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน	3. จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน	3. จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน
4. สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน	4. สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน	4. สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน
	5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามปฏิทินปฏิบัติงาน	5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามปฏิทินปฏิบัติงาน
	6. สรุปผลการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ	6. สรุปผลการติดตามและประเมินผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการ

ตาราง 24 (ต่อ)

ผลการศึกษาเอกสาร	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ร่างแนวทางแนวการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
	7. นำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป	7. นำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

ผลจากตาราง 24 การสังเคราะห์ผลการศึกษาเอกสารและผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ พบว่า มีแนวทางการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ
2. ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถาบัน
3. จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน
4. สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน
5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามปฏิทินปฏิบัติงาน
6. สรุปผลการติดตามและประเมินผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการ
7. นำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 25 การสังเคราะห์ผลการศึกษาเอกสารและผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน

ผลการศึกษาเอกสาร	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ร่างแนวทางแนวการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
1. เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ	1. ให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ	1. ให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ
2. ให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ	2. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	2. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน
3. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	3. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน	3. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน
4. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน	4. การรายงานผลการนิเทศติดตาม	4. ดำเนินการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
	5. จัดประชุมชี้แจงกรอบในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	5. การรายงานผลการนิเทศติดตาม
	6. นำผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มาใช้ปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป	6. นำผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มาใช้ปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

ผลจากตาราง 25 การสังเคราะห์ผลการศึกษาเอกสารและผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน พบว่า มีแนวทางการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. ให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ
2. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน
3. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน
4. ดำเนินการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
5. การรายงานผลการนิเทศติดตาม

6. นำผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มาใช้ปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

ตอนที่ 3 ร่างแนวทาง การตรวจสอบ ยืนยัน และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ร่างแนวทางการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น และจัดทำคู่มือการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 3.1 ร่างการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยได้นำร่างการพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ไปดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน โดยมีร่างแนวทาง ดังนี้

-ร่าง-

การพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

1. หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวด 1 มีจุดมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ทั้งนี้โดยยึดแนวการจัดการศึกษา และในส่วนที่ 3 ของการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนมาตรา 45 “ ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท การศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐ ของเขตพื้นที่การศึกษา หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย ให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินกิจการได้ โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตาม

กฎหมายว่าด้วยสภาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” ดังนั้นสถานศึกษาทุกสถานศึกษาจึงถือหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศชาติในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ทั้งนี้เพราะกระบวนการจัดการอาชีวศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้มีความสามารถในการประกอบอาชีพเป็นที่พึ่งของตนเองและผู้อื่นได้ (สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา, 2554) สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) มุ่งเน้นการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตลอดชีวิต สร้างโอกาสและสร้างความเสมอภาพในการศึกษาตามแนวคิดสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพด้วยกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Holden & Connelly, 2004)

ในการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คือ การที่จะได้พลเมืองยุคใหม่ที่มีความเก่ง ความดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มุ่งเน้นการสร้างครูยุคใหม่ที่เก่งดี มีจิตวิญญาณความเป็นครู มุ่งเน้นเรื่องสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ ซึ่งจะต้องเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เน้นการบริหารจัดการใหม่ที่ต้องการให้การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา, 2554) ได้วางแผนยุทธศาสตร์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อพร้อมรับสถานการณ์การแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงทางสภาวะเศรษฐกิจและการรวมกลุ่มเขตเสรีทางการค้า ซึ่งประเทศไทยต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะในกลุ่มอาเซียน ซึ่งต้องอาศัยการอาชีวศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพสมรรถนะกำลังคน ให้มีความสามารถในด้านการผลิตและการบริการ มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพ ซึ่งสถาบันระหว่างประเทศเพื่อพัฒนาการจัดการ (International institute for Management Development : IMD) ได้พิจารณาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยปี พ.ศ.2552 พบว่า ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยอยู่ใน อันดับที่ 26 จาก 57 ประเทศทั่วโลก ส่วนความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของไทยอยู่ใน อันดับที่ 47 จาก 57 ประเทศทั่วโลก จากผลของการประเมินทำให้ประเทศไทยต้องพัฒนาขีดความสามารถในด้านการแข่งขันด้านการศึกษาอย่างเร่งด่วน เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศชาติด้วยการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียน พัฒนาสมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพ ตลอดจนมีทักษะในการดำเนินชีวิต

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการดำเนินงานภายในสถาบันที่จะพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการนิเทศภายในต้องตั้งอยู่บนหลักการด้านวิชาการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมทั้งด้านความคิดเห็นและการกระทำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีประสบการณ์ ความสำเร็จ ในการจัดกิจกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของหลักสูตร สิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาครู คือ การนิเทศ ภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินการโดยสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารและคณะครูร่วมมือกันค้นหาหรือสืบข้อมูลที่จะนำมาพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในจะทำให้ครู รู้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และทำให้มีบรรยากาศการนิเทศเป็นกันเอง รู้ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขได้ตรงจุดและสามารถติดตามผลได้ตลอดเวลา การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจ ประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาโดยส่วนรวม กำหนดให้การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติอย่างจริงจังอย่างต่อเนื่อง ถูกต้องและครบกระบวนการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพต่อไปและถือเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้อง หาทางแก้ไขและพัฒนาครู ให้มีความรู้ความสามารถและเกิดความร่วมมือร่วมใจและมีส่วนร่วมในการ พัฒนาบุคลากรทุกคนในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 179-180)

ด้วยความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าถ้ากระบวนการนิเทศภายในมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มวางแผน ร่วมวิเคราะห์ รวมทั้งร่วมมือกันหาแนวทางเลือกที่จะพัฒนาได้ถูกทาง ร่วมปฏิบัติ และร่วมกัน ประเมินผล เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลครู นักเรียน และสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพบรรลุความมุ่งหมายของหลักสูตรดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการการนิเทศภายในดังกล่าวในอาชีวศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป

2. จุดมุ่งหมาย

2.1 เพื่อนำเสนอแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน

2.2 เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

3. กลไก

ผู้วิจัยใช้หลักการแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ในทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามแนวคิดการบริหารตามแนวทางของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของ ฮิโตชิ คูเมะ (2540), ปริทรรศน์ พันธุบรรยงก์ (2545), สมาน อัศวภูมิ (2541) ,สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561), Deming (1995) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนเพื่อเตรียมการปฏิบัติ (Plan-P) เพื่อให้สถานศึกษานำแนวการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล พิจารณาความต้องการจำเป็นในการการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านคุณภาพการบริหารจัดการด้วยค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จัดลำดับความสำคัญได้ดังนี้ กำหนดเป้าหมาย นโยบายการจัดการศึกษา โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง และจะต้องการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอะไรบ้าง การวางแผนตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำ และการดำเนินงานจัดทำและปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการประจำปี การวางแผนเป็นการกำหนดทิศทางการทำงานในอนาคตซึ่งจะต้องมีการกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี เป้าหมาย นโยบายการจัดการศึกษา โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของโรงเรียน กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโรงเรียน จึงควรมีการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งจะครอบคลุมการวางแผนการบริหารโรงเรียน และนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์สถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปเป็นประเด็นด้านการวางแผนเพื่อนำไปสร้างรูปแบบ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น ในสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยการวางแผนการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น เนื่องด้วยการวางแผนกลยุทธ์จะมุ่งเน้นการคาดคะเนสภาพการณ์ในอนาคตและหากกลยุทธ์กำกับการทำงานขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น ดังนี้

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน

1.2 สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู

1.3 วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน

1.4 มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณและกำลังคน

1.5 มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

1.6 มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ

1.7 มีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (DO-D) การปฏิบัติตามแผนเป็นการบริหารแผนแผนงาน หรือโครงการของแต่ละคนตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ บุคลากรในหน่วยงานต่างปฏิบัติภารกิจตามที่ได้เตรียมการ หรือวางแผนล่วงหน้าไว้แล้วในงานของตนที่รับผิดชอบ ศึกษา วิเคราะห์วิจัยการบริหารกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ในสถานศึกษาไปจัดการดำเนินการตามแผนที่ได้รับมอบหมาย ตามแนวทาง โดยมีการประชุมหารือเพื่อมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการปฏิบัติงานตามแผนงาน ตามตัวบ่งชี้ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการบริหารกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวก รวมทั้งการกำกับติดตามเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายจะต้องมีการนิเทศเพื่อช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และคอยกำกับดูแลการดำเนินงานเรื่องไหน ขั้นตอนใดยังล่าช้าหรือทำไม่ถูกต้องก็สามารถช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ทันท่วงที

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผล (Check-C) การตรวจสอบและประเมินผลเป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการปฏิบัติเพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานประสบผลสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานหรือปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน การตรวจสอบและประเมินผลเป็นการหาข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนางาน กิจกรรมนี้จึงถือเป็นพื้นฐานของการพัฒนางาน ถ้าทำงานโดยไม่มุ่งหวังที่จะทำให้ดีขึ้นต่อไปก็คงไม่ต้องตรวจสอบและประเมินผลให้เสียเวลา จึงต้องใช้ผลจากการตรวจสอบและประเมินผลเป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานต่อ ๆ ไป ซึ่งในการดำเนินงานในการตรวจสอบและประเมินผลมีกิจกรรมที่ควรปฏิบัติมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การระบุสภาพความสำเร็จของงานในช่วงเวลาที่จะตรวจสอบ โดยปกติแล้วในการปฏิบัติงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า จะมีข้อมูลที่บอกให้เรารู้ว่างานนั้นมี

วัตถุประสงค์และเป้าหมายอะไรบ้าง มากน้อยแค่ไหน ภายในระยะเวลาตามแผนที่วางไว้ ในการระบุความสำเร็จของงานในขั้นตอนนั้นก็ต้องดูช่วงเวลาที่จะทำการตรวจสอบ

2. การตรวจสอบวัดผลการดำเนินงาน เป็นการตรวจสอบวัดผลการปฏิบัติงานจริง ๆ ณ วันที่ทำการตรวจสอบว่าสำเร็จมากน้อยแค่ไหน ในการตรวจสอบวัดก็อาศัยเครื่องมือและวิธีการในการตรวจวัดที่แตกต่างกัน เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม และการทดสอบเป็นลายลักษณ์อักษร การดูผลการปฏิบัติงานจริง เป็นต้น

3. การประเมินผลการดำเนินงาน เป็นการเปรียบเทียบ เพื่อตีค่าการดำเนินงานว่าดีมีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลจากการวัด (Measurement) กับเกณฑ์ (Criteria) ก็คือหลักการประเมิน (Evaluation) โดยทั่วไปการประเมินกรณีนี้อาจกล่าวได้ว่าสภาพความสำเร็จของงานถือเป็นเกณฑ์ ผลการดำเนินงานถือเป็นการวัด ดังนั้น เมื่อจะทำการประเมินเรื่องใดก็ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งสองอย่างไม่ครบถ้วนก็ไม่สามารถจะประเมินได้

4. ข้อเสนอแนะ เป็นการเสนอข้อคิดเห็นของผู้ตรวจสอบและประเมินจากผลการประเมินในข้อ 3 เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ปรับปรุงแก้ไข ทำให้การดำเนินงานในเรื่องนั้นเป็นผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ ถ้าผลการประเมินว่าดี มีความเหมาะสมอยู่แล้ว ก็อาจจะยกย่องชมเชยหรือให้กำลังใจผู้ปฏิบัติหรือปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สูงขึ้น ให้ยากขึ้น ถ้าผลการประเมินยังไม่ดียังไม่เหมาะสม ก็อาจจะเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพิ่มคน เพิ่มอุปกรณ์ หรือแนะนำวิธีการปฏิบัติที่คิดว่าเหมาะสม ซึ่งข้อมูลจากการชี้แนะของผู้ประเมินจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน (Act-A) การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเป็นการปรับแก้ตามผลการตรวจสอบและประเมินในขั้นตอนก่อนหน้านี้ ถ้าผลการประเมินพบว่างานยังไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ก็จะต้องเร่งรัดปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือใช้เวลาในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อจะสามารถทำงานที่คาดหวังไว้แล้วให้สำเร็จ แต่ถ้าผลการประเมินพบว่างานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ให้การดำเนินงานต่อไปก็จะได้ปรับเปลี่ยนตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้นจะได้เป็นการท้าทายผู้ปฏิบัติ จึงเห็นได้ว่าการปรับปรุงการปฏิบัติงานสามารถทำได้ตลอดเวลา ไม่ว่างานที่ทำมาแล้วจะสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ ผลจากการปฏิบัติในลักษณะนี้ก็จะเกิดผลดีต่อสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาได้เปลี่ยนแปลงพัฒนาไปในทางที่ดีที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา

การบริหารตามแนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินตามแผน (DO) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการวางแผนการลงมือปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหมายไว้จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่และทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ

จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งหลักการดังกล่าวหากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจะช่วยพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีคุณภาพ

โดยกลไกลการดำเนินการตามการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ออกแบบกลไก ให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มขั้นตอนแรกคือการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น แล้วจึงส่งต่อไปยังขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและกำหนอทางเลือก ขั้นตอนที่ 3 การติดตามและประเมินผลการนิเทศ ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะต้องมีการวางแผน ปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงาน และการนำผลการติดตามมาใช้ในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป โดยกระบวนการทั้งหมดนี้จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารสถานศึกษา

4. วิธีการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษา

4.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน

4.1.2 สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู

4.1.3 วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน

4.1.4 มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณและกำลังคน

4.1.5 มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

4.1.6 มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ

4.1.7 มีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา

4.2 ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก

4.2.1 สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย และกำหนดลำดับความสำคัญในการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกัน

4.2.2 สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนงาน โครงการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน

4.2.3 ประชุมชี้แจง เพื่อกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา

4.2.4 จัดทำแผนการปฏิบัติงานนิเทศ ตลอดทั้งปีการศึกษา

4.2.5 ประเมินแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.2.6 สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

4.2.7 ปรับปรุงแผนงานนิเทศ ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน

4.3 ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.3.1 การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ

4.3.2 ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถาบัน

4.3.3 จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน

4.3.4 สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน

4.3.5 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามปฏิทินปฏิบัติงาน

4.3.6 สรุปผลการติดตามและประเมินผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการ

4.3.7 นำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

4.4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.4.1 ให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ

4.4.2 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน

4.4.3 การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน

4.4.4 ดำเนินการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

4.4.5 การรายงานผลการนิเทศติดตาม

4.4.6 นำผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มาใช้ปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

5. เงื่อนไขความสำเร็จ

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องกำกับดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นตามระบบ

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องทำความเข้าใจกับทีมงาน เพื่อให้ทีมงานเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในสถาบันและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง

5.3 ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนจะต้องประสานความร่วมมือ และส่งต่อกันอย่างราบรื่น

5.4 เสริมสร้างให้กำลังใจ และช่วยเหลือกันปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ตอนที่ 3.2 การตรวจสอบยืนยันการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่มขึ้นเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 25623 เวลา 13.00 – 14.00 น. ณ ห้องประชุม วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแก่นบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยได้นำการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน (ดังภาคผนวก ก) พิจารณาเพื่อยกร่างแนวทางดำเนินงาน

ตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอาชีวศึกษาของอาชีวศึกษาเอกชน ผลการยกร่างแนวทาง แสดงใน ตาราง 26

ตาราง 26 แสดงข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิการยกร่างแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

สาระสำคัญของร่างแนวทางการนิเทศภายใน	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แนวทางการนิเทศภายในโดยการสนทนากลุ่ม
1. หลักการและเหตุผล	ปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการดำเนินการนิเทศในด้านต่าง ๆ	ในการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คือ การที่จะได้พลเมืองยุคใหม่ที่มีความเก่ง ความดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มุ่งเน้นการสร้างครูยุคใหม่ที่เก่ง ดี มีจิตวิญญาณความเป็นครู มุ่งเน้นเรื่องสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ ซึ่งจะต้องเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เน้นการบริหารจัดการใหม่ที่ต้องการให้การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา, 2554) ได้วางแผนยุทธศาสตร์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อพร้อมรับสถานการณ์การแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงทางสภาวะเศรษฐกิจและการรวมกลุ่มเขตเสรีทางการค้า ซึ่งประเทศไทยต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะในกลุ่ม

ตาราง 26 (ต่อ)

สาระสำคัญของร่างแนวทางการนิเทศภายใน	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แนวทางการนิเทศภายในโดยการสนทนากลุ่ม
		อาเซียน ซึ่งต้องอาศัยการอาชีวศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพสมรรถนะกำลังคน ให้มีความสามารถในด้านการผลิตและการบริการ มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพ ซึ่งสถาบันระหว่างประเทศเพื่อพัฒนาการจัดการ (International institute for Management Development : IMD) ได้พิจารณาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ปี พ.ศ.2552 พบว่า ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยอยู่ใน อันดับที่ 26 จาก 57 ประเทศทั่วโลก ส่วนความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของไทยอยู่ใน อันดับที่ 47 จาก 57 ประเทศทั่วโลก จากผลของการประเมินทำให้ประเทศไทยต้องพัฒนาขีดความสามารถในด้านการแข่งขันด้านการศึกษาอย่างเร่งด่วน เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศชาติด้วยการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียน พัฒนาสมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพ ตลอดจนมีทักษะในการดำเนินชีวิตการนิเทศภายในเป็นกระบวนการดำเนินงานภายในสถาบันที่จะพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 26 (ต่อ)

สาระสำคัญของร่างแนวทางการนิเทศภายใน	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แนวทางการนิเทศภายในโดยการสนทนากลุ่ม
		โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ให้ ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการนิเทศภายในต้องตั้งอยู่บนหลักการด้านวิชาการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมทั้งด้านความคิดเห็นและการกระทำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีประสบการณ์ความสำเร็จ ในการจัดกิจกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของหลักสูตร สิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาครู คือ การนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินการโดยสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารและคณะครูร่วมมือกันค้นหาหรือสืบข้อมูลที่จะนำมาพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในจะทำให้ครู รู้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และทำให้มีบรรยากาศการนิเทศเป็นกันเอง รู้ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขได้ตรงจุดและสามารถติดตามผลได้ตลอดเวลา การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูที่ผู้บริหารมอบหมาย

ตาราง 26 (ต่อ)

สาระสำคัญของร่างแนวทางการนิเทศภายใน	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แนวทางการนิเทศภายในโดยการสนทนากลุ่ม
		ดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจ ประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาโดยส่วนรวม กำหนดให้การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติอย่างจริงจังอย่างต่อเนื่อง ถูกต้องและครบกระบวนการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพต่อไปและถือเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้อง หาทางแก้ไขและพัฒนาครู ให้มีความรู้ความสามารถและเกิดความร่วมมือร่วมใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรทุกคนในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 179-180) การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นการวางแผนการทำงานร่วมกันทั้ง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ถึงเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการกระบวนการอย่างหลากหลายในการทำให้บรรลุในสิ่งที่ตั้งไว้ โดยเป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนจะต้องจัดทำขึ้น โดยอาศัยความ

ตาราง 26 (ต่อ)

สาระสำคัญของร่างแนวทางการนิเทศภายใน	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แนวทางการนิเทศภายในโดยการสนทนากลุ่ม
		ร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการให้มีขึ้นภายในโรงเรียนของตน เพื่อช่วยเหลือและ พัฒนาปรับปรุงให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานการศึกษาและ ส่งผลให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนด้วยดี ปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนครูให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น คือคุณภาพนักเรียน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น โดยเป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสภาพการศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สภาพที่เป็นปัญหา กำหนดแนวทางและทางเลือกในการดำเนินการตัดสินใจในการแก้ปัญหา ส่วนต่อมาคือ การวางแผนและกำหนดทางเลือก เป็นกระบวนการนิเทศภายในสถาบันซึ่งเป็นขั้นตอนการนิเทศการศึกษาโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการมาหาทางแก้ปัญหาโดยการวางแผน และหาทางเลือกที่จะดำเนินการมาแก้ไขเพื่อให้ตรงตามเป้าหมาย นอกจากนี้ยังมีการปฏิบัติการนิเทศภายใน เป็นการลงมือทำ

ตาราง 26 (ต่อ)

สาระสำคัญของร่างแนวทางการนิเทศภายใน	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แนวทางการนิเทศภายในโดยการสนทนากลุ่ม
		ตามโครงการนิเทศ เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ และเป็นการบริหารงานภายในสถานศึกษาเพื่อให้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย และการติดตามและประเมินผลการนิเทศ เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อทราบผลการดำเนินงาน ผลจากการติดตามและประเมินผล จะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ด้วยความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าถ้ากระบวนการนิเทศภายในมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มวางแผน ร่วมวิเคราะห์ รวมทั้งร่วมมือกันหาแนวทางเลือกที่จะพัฒนาได้ถูกทาง ร่วมปฏิบัติ และร่วมกัน ประเมินผล เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลครู นักเรียน และสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพบรรลุความมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการการนิเทศภายในดังกล่าวในอาชีวศึกษา

ตาราง 26 (ต่อ)

สาระสำคัญของร่างแนวทางการนิเทศภายใน	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แนวทางการนิเทศภายในโดยการสนทนากลุ่ม
		สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป
2. จุดมุ่งหมาย	ปรับให้สอดคล้องกับแนวทางและความคาดหวังของแนวทางการพัฒนา	1. เพื่อให้การดำเนินงานการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ภายใต้แนวทางเดียวกัน
3. กลไก	มีความเหมาะสม	ให้คงเนื้อหาไว้ดังเดิม
4. วิธีการพัฒนาแนวทาง	- ควรปรับปรุงเพิ่มเติม โดยใช้แนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของอาชีวศึกษาเอกชน ทั้ง 4 ขั้นตอน เพื่อให้สอดคล้องกับกลไกการดำเนินงาน	- ปรับแนวทางให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยนำ หลักการแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของอาชีวศึกษาเอกชน 4 ขั้นตอน

ตาราง 26 (ต่อ)

สาระสำคัญของร่างแนวทางการนิเทศภายใน	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แนวทางการนิเทศภายในโดยการสนทนากลุ่ม
4.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น	4.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน 4.1.2 สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู 4.1.3 วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน 4.1.4 สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู 4.1.5 วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน 4.1.6 มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้	4.1.1 ขั้นการวางแผน (Plan) 4.1.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน 4.1.2 ขั้นการปฏิบัติตามแผน (Do) 4.1.2.1 สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู 4.1.2.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และความต้องการในการแก้ปัญหาการนิเทศจากครู 4.1.3 ขั้นการตรวจสอบ (Check) 4.1.3.1 มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณและกำลังคน 4.1.3.2 มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ 4.1.4 ขั้นการปรับปรุงดำเนินการให้เหมาะสม (Act)

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 26 (ต่อ)

สาระสำคัญของร่างแนวทางการนิเทศภายใน	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แนวทางการนิเทศภายในโดยการสนทนากลุ่ม
	สอดคล้องกับเวลา งบประมาณและกำลังคน 4.1.7 มีมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา 4.1.8 มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ 4.1.9 มีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา	4.1.4.1 มีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา
4.2 ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก	4.2.1 สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย และกำหนดลำดับความสำคัญในการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกัน 4.2.2 สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนงานโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน 4.2.3 ประชุมชี้แจง เพื่อกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.2.1 ขั้นการวางแผน (Plan) 4.2.1.1 สถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนงาน และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา 4.2.1.2 จัดทำแผนการปฏิบัติงานนิเทศตลอดทั้งปี 4.2.2 ขั้นการปฏิบัติตามแผน (Do) 4.2.2.1 ประชุมชี้แจง เพื่อกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา 4.2.2.2 สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย และลำดับความสำคัญในการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกัน

ตาราง 26 (ต่อ)

สาระสำคัญของร่างแนวทางการนิเทศภายใน	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แนวทางการนิเทศภายในโดยการสนทนากลุ่ม
	4.2.4 จัดทำแผนการปฏิบัติงานนิเทศ ตลอดทั้งปีการศึกษา 4.2.5 ประเมินแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4.2.6 สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา 4.2.7 ปรับปรุงแผนงานนิเทศให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน	4.2.3 ขั้นการตรวจสอบ (Check) 4.2.3.1 ประเมินแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4.2.4 ขั้นการปรับปรุงดำเนินการให้เหมาะสม (Act) 4.2.4.1 ปรับปรุงแผนงานนิเทศ ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในยุคใหม่
4.3 ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ	4.3.1 การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ 4.3.2 ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถาบัน 4.3.3 จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน 4.3.4 สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน	4.3.1 ขั้นการวางแผน (Plan) 4.3.1.1 ประชุมวางแผนการนิเทศติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน 4.3.2 ขั้นการปฏิบัติตามแผน (Do) 4.3.2.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามปฏิทินปฏิบัติงาน 4.3.2.2 สรุปผลการติดตามและประเมินผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการ 4.3.3 ขั้นการตรวจสอบ (Check)

ตาราง 26 (ต่อ)

สาระสำคัญของร่างแนวทางการนิเทศภายใน	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แนวทางการนิเทศภายในโดยการสนทนากลุ่ม
	4.3.5 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามปฏิทินปฏิบัติงาน 4.3.6 การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ 4.3.7 นำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป	4.3.3.1 การติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา 4.3.4 ขั้นการปรับปรุงดำเนินการให้เหมาะสม (Act) 4.3.4.1 นำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป
4.4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	4.4.1 ให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ 4.4.2 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน 4.4.3 การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน 4.4.4 ดำเนินการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 4.4.5 การรายงานผลการนิเทศติดตาม 4.4.6 นำผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มาใช้ปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป	4.4.1 ขั้นการวางแผน (Plan) 4.4.1.1 ให้ประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติการนิเทศให้กับครูก่อนการนิเทศภายใน 4.4.2 ขั้นการปฏิบัติตามแผน (Do) 4.4.2.1 ดำเนินการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 4.4.2.2 การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการนิเทศภายในสถาบัน 4.4.3 ขั้นการตรวจสอบ (Check) 4.4.3.1 การรายงานผลการนิเทศติดตาม 4.4.4 ขั้นการปรับปรุงดำเนินการให้เหมาะสม (Act) 4.4.4.1 นำผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มาใช้ปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

ตาราง 26 (ต่อ)

สาระสำคัญของร่างแนวทางการนิเทศภายใน	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แนวทางการนิเทศภายในโดยการสนทนากลุ่ม
5. เงื่อนไขความสำเร็จ	ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น	5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นตามระบบ 5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องทำความเข้าใจกับทีมงาน เพื่อให้ทีมงานเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในสถาบันและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง 5.3 ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนจะต้องประสานความร่วมมือ และส่งต่อกันอย่างราบรื่น 5.4 เสริมสร้างให้กำลังใจ และช่วยเหลือกันปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ตอนที่ 3.3 ผลการแก้ไขร่างแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยได้นำผลการสนทนากลุ่ม นำมาแก้ไขเพื่อให้ได้การพัฒนาทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นฉบับสมบูรณ์ ดังนี้

การพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

1. หลักการและเหตุผล

ในการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คือ การที่จะได้พลเมืองยุคใหม่ที่มีความเก่ง ความดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มุ่งเน้นการสร้างครูยุคใหม่ที่เก่ง ดี มีจิตวิญญาณความเป็นครู มุ่งเน้นเรื่องสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ ซึ่งจะต้องเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เน้นการบริหารจัดการใหม่ที่ต้องการให้การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ (สำนักงาน

คณะกรรมการอาชีวศึกษา, 2554) ได้วางแผนยุทธศาสตร์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อพร้อมรับสถานการณ์การแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงทางสภาวะเศรษฐกิจและการรวมกลุ่มเขตเสรีทางการค้า ซึ่งประเทศไทยต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะในกลุ่มอาเซียน ซึ่งต้องอาศัยการอาชีวศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพสมรรถนะกำลังคน ให้มีความสามารถในด้านการผลิตและการบริการ มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพ ซึ่งสถาบันระหว่างประเทศเพื่อพัฒนาการจัดการ (International institute for Management Development : IMD) ได้พิจารณาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยปี พ.ศ.2552 พบว่า ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยอยู่ใน อันดับที่ 26 จาก 57 ประเทศทั่วโลก ส่วนความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของไทยอยู่ใน อันดับที่ 47 จาก 57 ประเทศทั่วโลก จากผลของการประเมินทำให้ประเทศไทยต้องพัฒนาขีดความสามารถในด้านการแข่งขันด้านการศึกษาอย่างเร่งด่วน เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศชาติด้วยการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียน พัฒนาสมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพ ตลอดจนมีทักษะในการดำเนินชีวิต

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการดำเนินงานภายในสถาบันที่จะพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการนิเทศภายในต้องตั้งอยู่บนหลักการด้านวิชาการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมทั้งด้านความคิดเห็นและการกระทำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีประสบการณ์ ความสำเร็จ ในการจัดกิจกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของหลักสูตร สิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาครู คือ การนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินการโดยสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารและคณะครูร่วมมือกันค้นหาหรือสืบข้อมูลที่จะนำมาพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในจะทำให้ครู รู้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และทำให้มีบรรยากาศการนิเทศเป็นกันเอง รู้ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขได้ตรงจุดและสามารถติดตามผลได้ตลอดเวลา การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจ ประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาโดยส่วนรวม กำหนดให้การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติอย่างจริงจังอย่างต่อเนื่อง ถูกต้องและครบกระบวนการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพต่อไปและถือเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้อง หาทางแก้ไข

และพัฒนาครู ให้มีความรู้ความสามารถและเกิดความร่วมมือร่วมใจและมีส่วนร่วมในการ พัฒนาบุคลากรทุกคนในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 179-180) การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นการวางแผนการทำงานร่วมกันทั้ง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ถึงเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการกระบวนการอย่างหลากหลายในการทำให้บรรลุในสิ่งที่ตั้งไว้ โดยเป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนจะต้องจัดทำขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการให้มีขึ้นภายในโรงเรียนของตน เพื่อช่วยเหลือและ พัฒนาปรับปรุงให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานการศึกษาและ ส่งผลให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนด้วยดี ปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนครูให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น คือคุณภาพนักเรียน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น โดยเป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสภาพการศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สภาพที่เป็นปัญหา กำหนดแนวทางและทางเลือกในการดำเนินการตัดสินใจในการแก้ปัญหา ส่วนต่อมาคือ การวางแผนและกำหนดทางเลือก เป็นกระบวนการนิเทศภายในสถาบันซึ่งเป็นขั้นตอนการนิเทศการศึกษาโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการมาหาทางแก้ปัญหาโดยการวางแผน และหาทางเลือกที่จะดำเนินการมาแก้ไขเพื่อให้ตรงตามเป้าหมาย นอกจากนี้ยังมี การปฏิบัติการนิเทศภายใน เป็นการลงมือทำตามโครงการนิเทศ เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ และเป็นการบริหารงานภายในสถานศึกษาเพื่อให้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย และการติดตามและประเมินผลการนิเทศ เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อทราบผลการดำเนินงาน ผลจากการติดตามและประเมินผล จะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

ด้วยความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าถ้ากระบวนการนิเทศภายในมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มวางแผน ร่วมวิเคราะห์ รวมทั้งร่วมมือกันหาแนวทางเลือกที่จะพัฒนาได้ถูกทาง ร่วมปฏิบัติ และร่วมกัน ประเมินผลเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลครู นักเรียนและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพบรรลุความมุ่งหมายของหลักสูตรดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการการนิเทศภายในดังกล่าวในอาชีวศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป

2. จุดมุ่งหมาย

2.1 เพื่อให้การดำเนินงานการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพ

2.2 เพื่อให้สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ภายใต้แนวทางเดียวกัน

3. กลไก

ผู้วิจัยใช้หลักการแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ในทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามแนวคิดการบริหารตามแนวทางของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของ ฮิโตชิ คูเมะ (2540), ปริทรรศน์ พันธุบรรยงก์ (2545), สมาน อัศวภูมิ (2541) ,สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561), Deming (1995) ประกอบดวย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนเพื่อเตรียมการปฏิบัติ (Plan-P) เพื่อให้สถานศึกษานำแนวการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล พิจารณาความต้องการจำเป็นในการการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านคุณภาพการบริหารจัดการด้วยค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จัดลำดับความสำคัญได้ดังนี้ กำหนดเป้าหมาย นโยบายการจัดการศึกษา โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง และจะต้องการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอะไรบ้าง การวางแผนตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำ และการดำเนินงานจัดทำและปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการประจำปี การวางแผนเป็นการกำหนดทิศทางการทำงานในอนาคตซึ่งจะต้องมีการกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี เป้าหมาย นโยบายการจัดการศึกษา โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของโรงเรียน กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโรงเรียน จึงควรมีการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งจะครอบคลุมการวางแผนการบริหารโรงเรียน และนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์สถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปเป็นประเด็นด้านการวางแผนเพื่อนำไปสร้างรูปแบบ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น ในสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยการวางแผนการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น เนื่องด้วยการวางแผนกลยุทธ์จะมุ่งเน้นการคาดคะเนสภาพการณ์ในอนาคตและหากกลยุทธ์กำกับการทำงานขององค์การเพื่อให้

สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น ดังนี้

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน

1.2 สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู

1.3 วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน

1.4 มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณและกำลังคน

1.5 มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

1.6 มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ

1.7 มีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (DO-D) การปฏิบัติตามแผนเป็นการบริหารแผนแผนงาน หรือโครงการของแต่ละคนตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ บุคลากรในหน่วยงานต่างปฏิบัติภารกิจตามที่ได้เตรียมการ หรือวางแผนล่วงหน้าไว้แล้วในงานของตนที่รับผิดชอบ ศึกษา วิเคราะห์วิจัยการบริหารกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ในสถานศึกษาไปจัดการดำเนินการตามแผนที่ได้รับมอบหมาย ตามแนวทาง โดยมีการประชุมหารือเพื่อมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการปฏิบัติงานตามแผนงาน ตามตัวบ่งชี้ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการบริหารกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวก รวมทั้งการกำกับติดตามเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายจะต้องมีการนิเทศเพื่อช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และคอยกำกับดูแลการดำเนินงานเรื่องไหน ขั้นตอนใดยังล่าช้าหรือทำไม่ถูกต้องก็สามารถช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ทันท่วงที

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผล (Check-C) การตรวจสอบและประเมินผลเป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการปฏิบัติเพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานประสบผลสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานหรือปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน การตรวจสอบและประเมินผลเป็นการหาข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนางาน กิจกรรมนี้จึงถือเป็นพื้นฐานของการพัฒนางาน ถ้าทำงานโดยไม่มุ่งหวังที่จะทำให้ดีขึ้นต่อไปก็คงไม่ต้องตรวจสอบและประเมินผลให้เสียเวลา จึงต้องใช้ผลจากการตรวจสอบและ

ประเมินผลเป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานต่อ ๆ ไป ซึ่งในการดำเนินงานในการตรวจสอบและประเมินผลมีกิจกรรมที่ควรปฏิบัติมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การระบุสภาพความสำเร็จของงานในช่วงเวลาที่จะตรวจสอบ โดยปกติแล้วในการปฏิบัติงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า จะมีข้อมูลที่บอกให้เรารู้ว่างานนั้นมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอะไรบ้าง มากน้อยแค่ไหน ภายในระยะเวลาตามแผนที่วางไว้ ในการระบุความสำเร็จของงานในขั้นตอนนั้นก็ต้องดูช่วงเวลาที่จะทำการตรวจสอบ

2. การตรวจสอบวัดผลการดำเนินงาน เป็นการตรวจสอบวัดผลการปฏิบัติงานจริง ๆ ณ วันที่ทำการตรวจสอบว่าสำเร็จมากน้อยแค่ไหน ในการตรวจสอบวัดก็อาศัยเครื่องมือและวิธีการในการตรวจวัดที่แตกต่างกัน เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม และการทดสอบเป็นลายลักษณ์อักษร การดูผลการปฏิบัติงานจริง เป็นต้น

3. การประเมินผลการดำเนินงาน เป็นการเปรียบเทียบ เพื่อตีค่าการดำเนินงานว่าดีมีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลจากการวัด (Measurement) กับเกณฑ์ (Criteria) ก็คือหลักการประเมิน (Evaluation) โดยทั่วไปการประเมินกรณีนี้อาจกล่าวได้ว่าสภาพความสำเร็จของงานถือเป็นเกณฑ์ ผลการดำเนินงานถือเป็นการวัด ดังนั้น เมื่อจะทำการประเมินเรื่องใดก็ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งสองอย่างไม่ครบถ้วนก็ไม่สามารถจะประเมินได้

4. ข้อเสนอแนะ เป็นการเสนอข้อคิดเห็นของผู้ตรวจสอบและประเมินจากผลการประเมินในข้อ 3 เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ปรับปรุงแก้ไข ทำให้การดำเนินงานในเรื่องนั้นเป็นผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ ถ้าผลการประเมินว่าดี มีความเหมาะสมอยู่แล้ว ก็อาจจะยกย่องชมเชยหรือให้กำลังใจผู้ปฏิบัติหรือปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สูงขึ้น ให้ยากขึ้น ถ้าผลการประเมินยังไม่ดียังไม่เหมาะสม ก็อาจจะเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพิ่มคน เพิ่มอุปกรณ์ หรือแนะนำวิธีการปฏิบัติที่คิดว่าเหมาะสม ซึ่งข้อมูลจากการชี้แนะของผู้ประเมินจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน (Act-A) การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเป็นการปรับแก้ตามผลการตรวจสอบและประเมินในขั้นตอนก่อนหน้านี้ ถ้าผลการประเมินพบว่างานยังไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ก็จะต้องเร่งรัดปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือใช้เวลาในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อจะสามารถทำงานที่คาดหวังไว้แล้วให้สำเร็จ แต่ถ้าผลการประเมินพบว่างานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ให้การดำเนินงานต่อไปก็จะได้ปรับเปลี่ยนตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้นจะได้เป็นการท้าทายผู้ปฏิบัติ จึงเห็นได้ว่าการปรับปรุงการปฏิบัติงานสามารถทำได้ตลอดเวลา ไม่ว่างานที่ทำมาแล้วจะสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ ผลจากการปฏิบัติในลักษณะนี้ก็จะเกิดผลดีต่อสถานศึกษา ทำให้ถานศึกษาได้เปลี่ยนแปลงพัฒนาไปในทางที่ดีที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา

การบริหารตามแนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินตามแผน (DO) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการวางแผนการลงมือปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหมายไว้จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่และทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งหลักการดังกล่าวหากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจะช่วยพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีคุณภาพ

โดยกลไกลการดำเนินการตามการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ออกแบบกลไก ให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มขั้นตอนแรกคือการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น แล้วจึงส่งต่อไปยังขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและกำหนอทางเลือก ขั้นตอนที่ 3 การติดตามและประเมินผลการนิเทศ ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะต้องมีการวางแผน ปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงาน และการนำผลการติดตามมาใช้ในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป โดยกระบวนการทั้งหมดนี้จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารสถานศึกษา

4. วิธีการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน

4.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น มีแนวทาง ดังนี้

4.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน

4.1.2 สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู

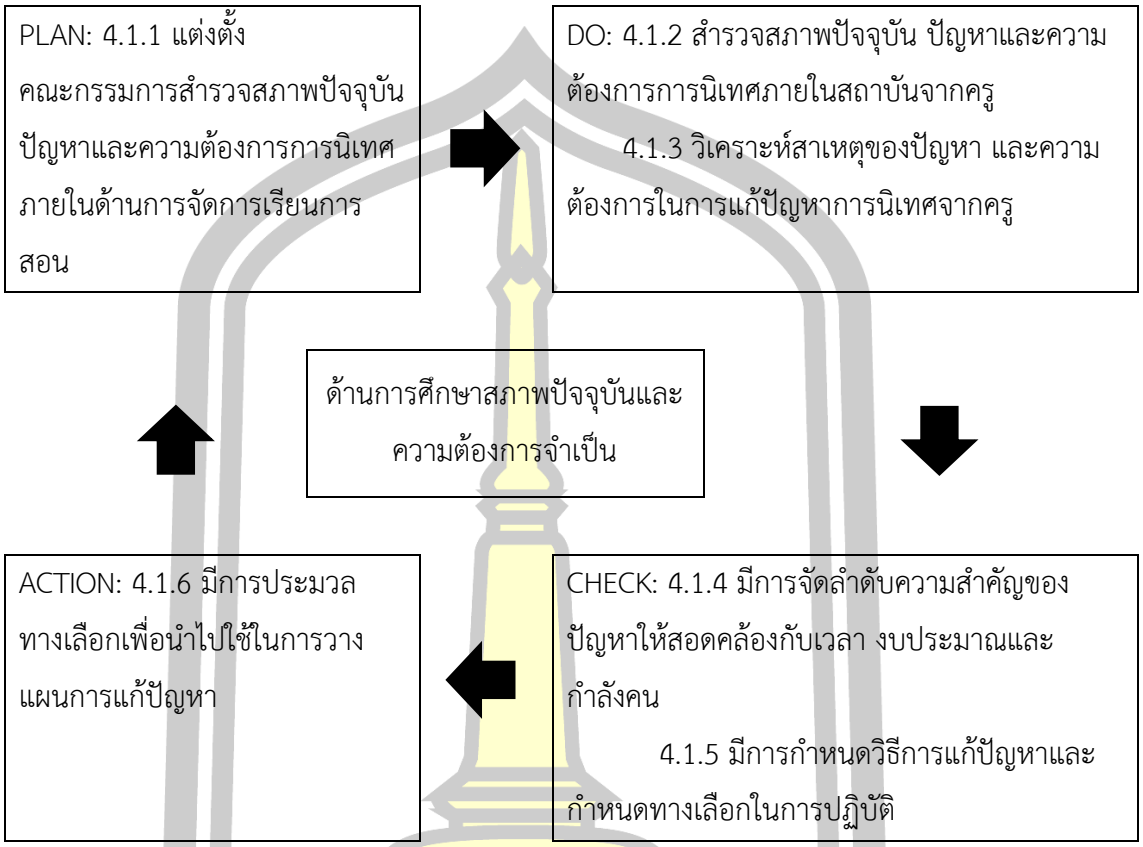
4.1.3 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และความต้องการในการแก้ปัญหาการนิเทศจากครู

4.1.4 มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณและกำลังคน

4.1.5 มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ

4.1.6 มีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น



4.2 ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก มีแนวทาง ดังนี้

4.2.1 สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย และลำดับความสำคัญในการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกัน

4.2.2 สถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนงาน และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

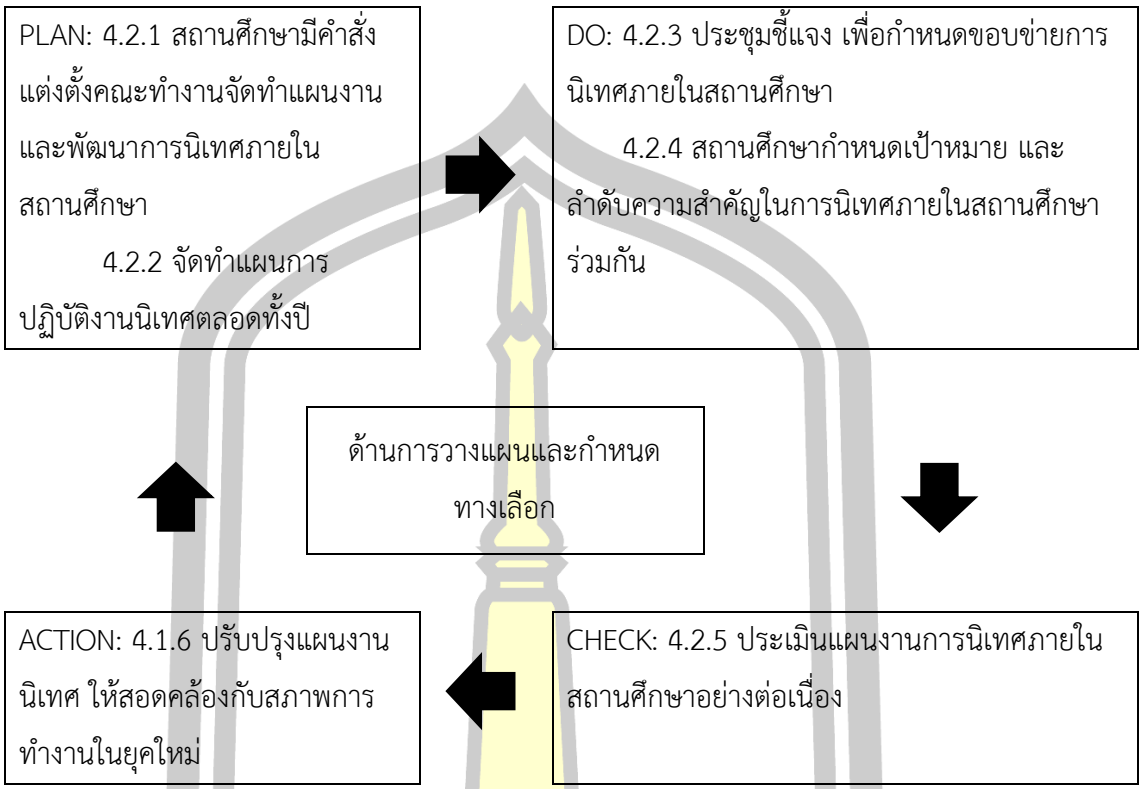
4.2.3 ประชุมชี้แจง เพื่อกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา

4.2.4 จัดทำแผนการปฏิบัติงานนิเทศตลอดทั้งปี

4.2.5 ประเมินแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.2.6 ปรับปรุงแผนงานนิเทศ ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในยุคใหม่

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก



4.3 ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ มีแนวทาง ดังนี้

4.3.1 ประชุมวางแผนการนิเทศติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน

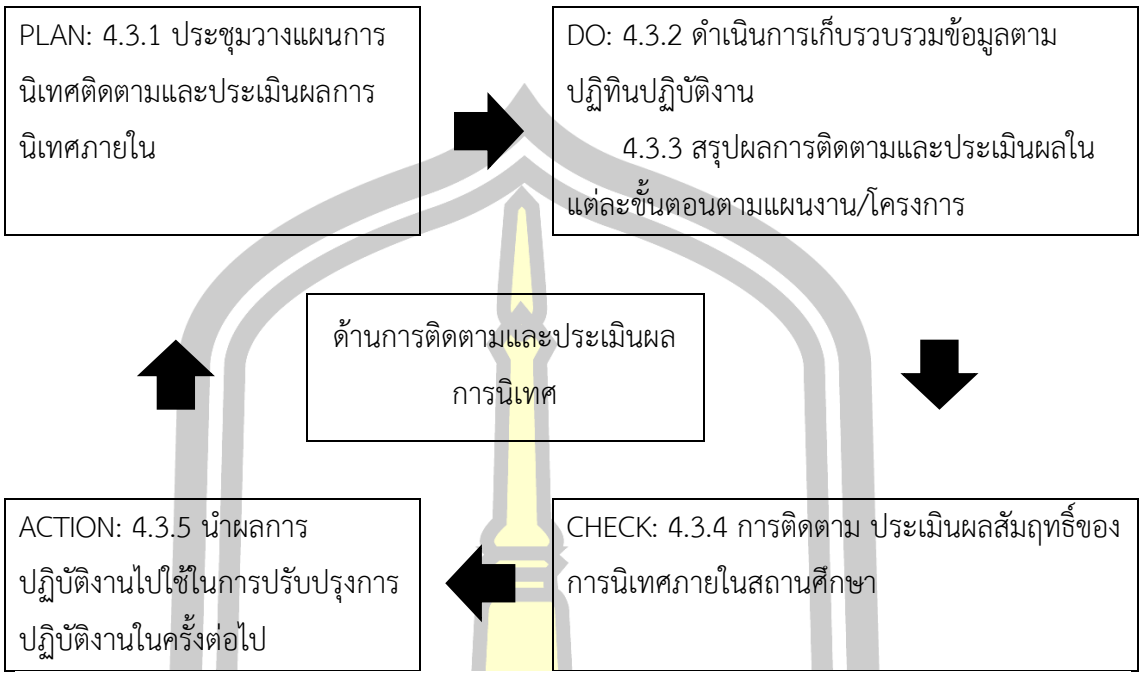
4.3.2 การติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา

4.3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามปฏิทินปฏิบัติงาน

4.3.4 สรุปผลการติดตามและประเมินผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการ

4.3.5 นำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ



4.4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน มีแนวทาง ดังนี้

4.4.1 ให้ประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติการนิเทศให้กับครูก่อนการนิเทศภายใน

4.4.2 การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการนิเทศภายในสถาบัน

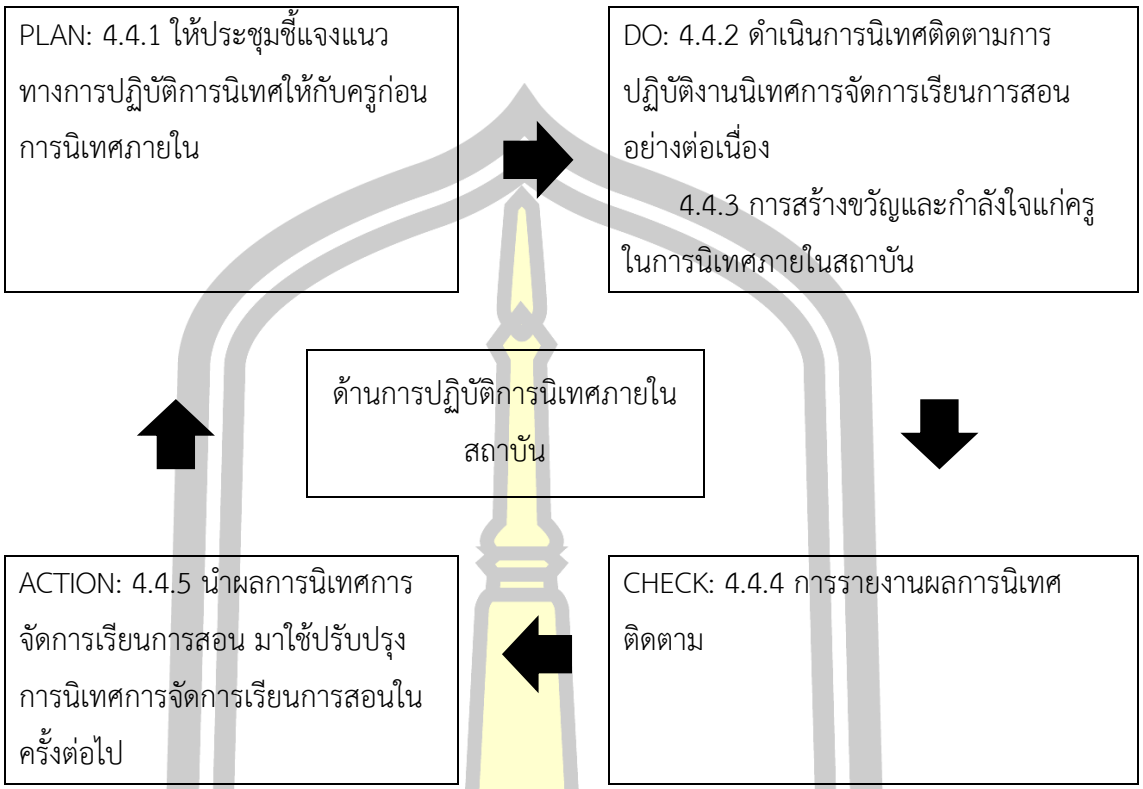
4.4.3 ดำเนินการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

4.4.4 การรายงานผลการนิเทศติดตาม

4.4.5 นำผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มาใช้ปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว



5. เงื่อนไขความสำเร็จ

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นตามระบบ

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องทำความเข้าใจกับทีมงาน เพื่อให้ทีมงานเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในสถาบันและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง

5.3 ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนจะต้องประสานความร่วมมือ และส่งต่อกันอย่างราบรื่น

5.4 เสริมสร้างให้กำลังใจ และช่วยเหลือกันปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ตอนที่ 3.4 ประเมินแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอาชีวศึกษาของอาชีวศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยได้นำแนวทางและคู่มือการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการสนทนากลุ่มแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางและคู่มือแนวการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 27

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการและเหตุผล	4.71	0.45	มากที่สุด	4.57	0.49	มากที่สุด
2. ความมุ่งหมาย	4.86	0.35	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
3.กลไก	4.43	0.49	มาก	4.43	0.49	มาก
4. แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน	4.54	0.41	มากที่สุด	4.43	0.45	มาก
4.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น	4.43	0.49	มาก	4.29	0.45	มาก
4.2 ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก	4.71	0.45	มากที่สุด	4.57	0.49	มากที่สุด
4.3 ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ	4.57	0.49	มากที่สุด	4.43	0.49	มาก
4.4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	4.43	0.49	มาก	4.43	0.49	มาก
5. เงื่อนไขความสำเร็จ	4.71	0.45	มากที่สุด	4.71	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.60	0.46	มากที่สุด	4.51	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 27 พบว่า ผลการประเมินการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51)

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

สรุปผล

1. สภาพปัจจุบันของการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน ตามลำดับ สำหรับความต้องการจำเป็นในการนิเทศ พบว่า ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน และด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถาบัน ตามลำดับ

2. แนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) ความมุ่งหมาย 3) แนว

ทางการนิเทศภายในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 3.1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 3.2) ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก 3.3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน 3.4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ 4) กลไก และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. จากสภาพปัจจุบันของการดำเนินการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สำหรับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายสถาบัน มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถาบัน และด้านการวางแผนการวางแผนและกำหนดทางเลือก ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางอาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยเหลือการจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์การศึกษา และช่วยในการเลือกและปรับปรุงวิธีสอน (กรองทอง จิรเดชากุล, 2550) อันจะส่งผลให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามมาตรฐานหลักสูตรระดับต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแนวทางของพระบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) จึงส่งผลให้สถานศึกษาได้ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษามาโดยตลอด สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์ชาญ์ สุดทุม (2559) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน

ระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู และกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมาย ไปสู่แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน รองลงมา คือ แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน และกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมาย ไปสู่แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ สำหรับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณและกำลังคน มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมา คือ มีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา และมีการกำหนดประเด็นปัญหาและองค์ประกอบของปัญหาให้ชัดเจน ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) โดยการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายใน จะส่งผลทำให้บุคลากรทุกคนของโรงเรียนเองซึ่งรู้ถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาด้านการเรียนการสอน ปัญหาเกี่ยวกับตัวเด็ก ผู้ปกครอง ชุมชนและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้อย่างดีเยี่ยม เพราะอยู่ใกล้ชิดกับปัญหาหรือเผชิญกับปัญหาด้วยตนเอง จึงสามารถแก้ปัญหาได้ถูกต้องตรงจุดได้มากกว่าบุคคลอื่นที่อยู่ภายนอกโรงเรียน (ชารี มณีศรี, 2542) นอกจากนี้การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงในขณะนั้นว่าเป็นอย่างไร เพื่อจะได้ดำเนินการวางแผนแก้ไขได้ตรงจุด ซึ่งวิธีการศึกษาสภาพปัญหาสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโรงเรียนและผู้นิเทศจะนำไปใช้แบบใด แต่ควรคำนึงถึงความเหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง มีขั้นตอน ดังนี้ 1. ใช้วิธีระดมสมองค้นหาปัญหา 2. นำปัญหาที่ค้นพบเข้าตารางประเมินสภาพปัญหา 3. พิจารณาปัญหาเข้าแผนภูมิก้างปลา 4. นำปัญหาเข้าตารางวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anello (1996) ได้ทำการวิจัยเพื่อต้องการนิเทศภายในโรงเรียนของครูและครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศ จุดมุ่งหมายในการวิจัยเรื่องนี้เพื่อต้องการศึกษาพฤติกรรมและเจตคติของครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา Spring Field รัฐแมสซาจูเสตต์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าตนเองสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนของตนได้เป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูก็รู้สึกพอใจในการ

นิเทศภายในที่ครูได้รับด้วยและสอดคล้องกับการวิจัยของดาวรรณ์ เอมนิล (2555) ได้ศึกษาการใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนโรงเรียนบ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ครูทุกคนมีความเข้าใจการพัฒนาระบบนิเทศภายในทั้ง 5 ขั้นตอน โรงเรียนมีระบบและกระบวนการนิเทศที่ปรับปรุงพัฒนารูปแบบใหม่มาใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสมบูรณ์ ผู้ร่วมวิจัยมีความสนใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น ในขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการขั้นตอนการวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการและขั้นตอนการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศนั้นสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ราชจันดี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในสำหรับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น โดยมีความมุ่งหมายการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน และเพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในสำหรับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู ใช้วิธีการแบบแบ่งชั้นภูมิจากสถานศึกษากลุ่มเป้าหมายโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสม ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริญาภรณ์ โชคแสน (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก ส่วนสภาพพึงประสงค์ ของแนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ รองลงมาคือ จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน และกำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำ

โครงการ รองลงมา คือ จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน และประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบันตามลำดับ สำหรับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า มีการกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายใน มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมา คือ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ และมีการประเมินการวางแผนนิเทศมีการกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายใน ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจาก การวางแผนและการกำหนดทางเลือกว่าเป็นขั้นตอนการดำเนินการหลังจากที่ได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดกิจกรรมการนิเทศ โดยนำกิจกรรมการนิเทศหรือแนวทางแก้ไขไปกำหนดวิธีการดำเนินการ และจัดทำเป็นโครงการ มีขั้นตอนดังนี้ 1. การกำหนดวิธีดำเนินการ เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ สาเหตุ และกิจกรรมการนิเทศ มาแจกแจงรายละเอียดที่ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินการ 2. จัดทำโครงการ เมื่อกำหนดรายละเอียดการดำเนินการแล้ว นำกิจกรรมดังกล่าวไปกำหนดเป็นโครงการ ซึ่งรูปแบบการเขียนโครงการจะต้องครอบคลุมหัวข้อ ดังต่อไปนี้ 1. โครงการ 2. หน่วยงานที่รับผิดชอบ 3. ปีงบประมาณ (ปีการศึกษา) 4. หลักการและเหตุผล 5. จุดประสงค์ 6. เป้าหมายของโครงการ 7. ลักษณะของโครงการ 8. แนวทางดำเนินงาน 9. งบประมาณ 10. ปัญหาและอุปสรรค 11. ผลประโยชน์ของโครงการ 12. การติดตามและประเมินผลโครงการ อย่างไรก็ตาม บางกิจกรรรมซึ่งมีกิจกรรมย่อย ก็ไม่จำเป็นต้องเขียนเป็นโครงการหรือรวมกิจกรรมที่มีลักษณะคล้ายกัน มารวมกันเป็น โครงการได้ อารมณ์ ฉนวนจิตร, 2551) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมิตร สมศรี (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามโดยรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการนิเทศภายในพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศภายในโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสรุปภาพรวม คือ ผู้นิเทศจะต้องเข้าใจบริบทของการนิเทศทั้งด้านความรู้ ครู นักเรียน และสภาพแวดล้อม ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องกำหนดข้อตกลงความร่วมมือกัน ควรจัดทำคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ส่วนการนิเทศให้เน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยหลีกเลี่ยงการใช้เกณฑ์การตัดสินแต่ให้ใช้วิธีการส่งเสริม ช่วยเหลือให้กำลังใจแทน ควรส่งเสริม ช่วยเหลือให้กำลังใจแทน ควรส่งเสริมการนิเทศแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ควรแจ้งผลการนิเทศภายในให้ผู้รับการนิเทศทราบ พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างยิ่งขึ้น แต่งตั้งผู้นิเทศภายในให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและโรงเรียนควรสร้างทีมงานครูที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อให้การนิเทศหรือฝึกอบรมแก่เพื่อนร่วมงานทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคามและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา สุนาอาจ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน ในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ขอ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ขอ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหานอย 3 ลำดับ ไดแก ดานการเผยแพรขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน ดานการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายใน และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน สภาพที่พึงประสงค การนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายข้อ พบวา อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ขอ และอยู่ในระดับมาก 1 ข่อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหานอย 3 ลำดับ ไดแก ด้านการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายใน ด้านการเผยแพรขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนและสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ราชจันดี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในสำหรับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น โดยมีความมุ่งหมายการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน และเพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในสำหรับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู ใช้วิธีการแบบแบ่งชั้นภูมิจากสถานศึกษากลุ่มเป้าหมายโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสม ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน รองลงมา คือ การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน และให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน รองลงมา คือ การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน และให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ ตามลำดับ สำหรับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า มีการประชุมชี้แจงผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมา คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามโครงการนิเทศของสถานศึกษา ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษามีความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าจะช่วยให้เกิดผลดีใน

การช่วยเหลือ ส่งเสริมกำลังของศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษาซึ่งไม่พอที่จะนิเทศการศึกษาได้ทั่วถึง การนิเทศโดยบุคลากรของโรงเรียนเองนั้น ผู้บริหารเป็นผู้ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียน ย่อมเป็นผู้รู้ปัญหาได้ดีและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดกว่าการที่จะให้คนภายนอกมานิเทศ ทำให้บรรยากาศของการนิเทศทำได้อย่างเป็นกันเอง ไม่ต้องเสียเวลาสร้างความคุ้นเคยเหมือนศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารภายนอกโรงเรียน และผู้นิเทศจะสามารถติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้ชิดกันและทำให้งานดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายโดยไม่ขาดความต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Murangi (1996) ได้ทำวิจัยเรื่องการนิเทศการสอนในนามีเบียการศึกษาของครูมัธยมศึกษาและการยอมรับการนิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับการนิเทศการสอนของครูได้รับการยอมรับน้อย ครูไม่ได้รับการนิเทศ จุดหมายหลักที่สำคัญที่สุดสำหรับครูคือการได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ครูมีความรู้สึกต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ เทคนิคการนิเทศการสอน ครูและศึกษานิเทศก์รู้สึกว่าการนิเทศมีความจำเป็นและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมิตร สมศรี (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามโดยรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการนิเทศภายในพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศภายในโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสรุปภาพรวม คือ ผู้นิเทศจะต้องเข้าใจบริบทของการนิเทศทั้งด้านความรู้ ครู นักเรียน และสภาพแวดล้อม ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องกำหนดข้อตกลงความร่วมมือกัน ควรจัดทำคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ส่วนการนิเทศให้เน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยหลีกเลี่ยงการใช้เกณฑ์การตัดสินแต่ให้ใช้วิธีการส่งเสริม ช่วยเหลือให้กำลังใจแทน ควรส่งเสริม ช่วยเหลือให้กำลังใจแทน ควรส่งเสริมการนิเทศแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ควรแจ้งผลการนิเทศภายในให้ผู้รับการนิเทศทราบ พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่งตั้งผู้นิเทศภายในให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และโรงเรียนควรสร้างทีมงานครูที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อให้การนิเทศหรือฝึกอบรมแก่เพื่อนร่วมงานทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคามและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา สุนาอาจ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเปนรายขอ พบวา อยู่ในระดับมาก 4 ขอ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ขอ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน่อย 3 ลำดับ ไดแก ด้านการเผยแพรขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน ด้านการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายใน และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน สภาพที่พึงประสงค การนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมและ

รายข้อ พบวา อยูในระดับมากที่สุด 4 ขอ และอยูในระดับมาก 1 ขอ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหานอย 3 ลำดับ ไดแก ดานการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายใน ดานการเผยแพรขยายผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายในโรงเรียน และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน

1.4 ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ รองลงมา คือ จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน และสรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ รองลงมา คือ มีจัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน และสรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน ตามลำดับ สำหรับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมา คือ มีการสรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการ และมีการประชุมคณะอนุกรรมการ ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผล ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การประเมินผลการนิเทศภายในเพื่อทราบผลการดำเนินงาน อาจประเมินทั้งก่อน ระหว่างและหลังการนิเทศ โดยมีขอบข่ายการประเมินตามกิจกรรมในโครงการ เช่น ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ประเมินความคิดเห็น ประเมินกระบวนการนิเทศ สรุปผลรวมการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป หลังจากที่มีการประเมินผลแล้วขั้นตอนต่อไป คือ การสรุปและรายงานผล ทั้งเพื่อรวบรวมปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน ได้แก่ ความพร้อมในการดำเนินงาน การมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ร่วมงาน การอำนวยการ การควบคุมและการรายงาน และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ได้แก่ ด้านปริมาณและด้านคุณภาพ แบบรายงานการประเมินผลโครงการ มีดังนี้ 1. ชื่อโครงการ 2. วัตถุประสงค์ 3. เป้าหมาย 4. ปัญหาและอุปสรรค 5. ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ 6. ข้อเสนอแนะ 7. ผู้รับผิดชอบโครงการ 8. ผู้รายงาน การเสนอรายงานผลการประเมินเป็นหลักฐานที่รวบรวมข้อมูลจากผลการประเมินไว้ประกอบการพิจารณาการวางแผนในอนาคต คณะทำงานควรเสนอรายงานเมื่อได้สรุปการประเมินผลโครงการในที่ประชุม เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ (กรองทอง จิรเดชากุล, 2550) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Moore et al (1996) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานกลาง จำนวน 7 คน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสำนักงานกลางรับรู้ว่าการนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องซึ่งเชื่อว่าจะช่วยทำให้

ครูใหญ่มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารเห็นว่า การประเมินเป็นเครื่องมือสำคัญที่มีคุณค่าเท่าเทียมกับการประเมินผล นอกจากผู้นิเทศและผู้บริหารโรงเรียนได้มีการทบทวนเครื่องมือการประเมินผลในช่วงที่มีการประชุมกลางปีและปลายปีจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ราชจันดี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในสำหรับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น โดยมีความมุ่งหมายการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน และเพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในสำหรับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู ใช้วิธีการแบบแบ่งชั้นภูมิจากสถานศึกษากลุ่มเป้าหมายโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสม ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การปฏิบัติการนิเทศติดตาม การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การประเมินผลและการรายงานผลการนิเทศติดตาม ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน พบว่าสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศติดตาม การประเมินผลและการรายงานผลการนิเทศติดตาม การปฏิบัติการนิเทศติดตาม สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศติดตาม การประเมินผลและการรายงานผลการนิเทศติดตาม การสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ ผลแนวทางการนิเทศภายในสำหรับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น มีดังนี้ 1) ที่มาและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) องค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายใน ได้แก่ 3.1) การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา มี 7 ตัวชี้วัด 3.2) การวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศติดตาม มี 6 ตัวชี้วัด 3.3) การสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ มี 9 ตัวชี้วัด 3.4) การปฏิบัติการนิเทศติดตามมี 10 ตัวชี้วัด 3.5) การประเมินผลและการรายงานผลการนิเทศติดตามมี 11 ตัวชี้วัดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิสริญา ภรณ์ โชคแสน (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก ส่วนสภาพพึงประสงค์ ของแนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แนวทางการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) ความมุ่งหมาย 3) แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 3.1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 3.2) ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก 3.3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน 3.4) ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ 4) กลไก และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก แนวทางที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้สร้างตามหลักการพัฒนาแนวทาง ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหาของหน่วยงาน วิเคราะห์ถึงหลักการและความสำคัญของการพัฒนา เพื่อหาทางแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากรการกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกวิธีการ การกำหนดโครงการ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรและประเมินผล (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) จนได้แนวทางที่มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Plandra (2010) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องบทบาทของการนิเทศการสอนในโรงเรียนปฏิรูปที่อยู่ในอำเภอที่ห่างไกล พบว่างานวิจัยนี้เป็นตัวอย่างของวิธีการควบคุมและดูแลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสามารถใช้เป็นส่วนหนึ่งของการเชื่อมโยงกันเพื่อการปฏิรูปโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอที่ห่างไกลผู้วิจัย ได้เสนอว่าการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เน้นบทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ในการส่งเสริมพัฒนาผู้ที่มีส่วนได้เสียทั้งหมด ให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ที่สามารถวัดได้ในบริบทการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง บทบาทสำคัญของหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ในการส่งเสริมการนิเทศการสอนให้เป็นไปตามที่กล่าวไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Risso (2013) ได้ศึกษาเรื่องมุมมองความคิดของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวคิดในการนิเทศการศึกษาและการติดตามผลในปัจจุบัน โดยการใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างระหว่างแนวความคิดของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับงานนิเทศในปัจจุบัน อย่างมี นัยสำคัญ ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคือ การเข้าใจพื้นที่ดูแล การรู้จักสภาพปัจจุบันและความแตกต่างของโรงเรียน การเป็นที่ปรึกษาที่ชาญฉลาดไว้ใจได้ ใช้ความหลากหลายของการนิเทศความสัมพันธ์ของครูและผู้นิเทศ การมีส่วนร่วมของครู ผลที่ออกมาเป็นตัวบ่งชี้ความแตกต่างของการพัฒนาการนิเทศ การเข้าถึงความหลากหลายของโรงเรียน การมาเยี่ยมนิเทศที่บ่อยครั้งมากขึ้นทำให้โรงเรียนมองมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นข้อแตกต่างชัดเจน และการดูแลความเป็นอยู่ของครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนิเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนีย์ ดอกดวง (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

พบว่า ผลการประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิจัยของสุริยา สุนาอาจ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได ของแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากการศึกษาที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ รองลงมา คือ ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก และด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน และด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ แสดงให้เป็นว่าสถานศึกษามีความคาดหวังในการให้สถานศึกษามีการเผยแพร่และขยายผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อนำนวัตกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์ และตรงกับความต้องการของสถานศึกษามากที่สุด

1.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน และด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ แสดงว่าสถานศึกษามีความต้องการอย่างมากในการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการวางแผนและพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหันมาให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดอื่น

2.2 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการนิเทศภายในสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดอื่น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธารอักษร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *การนิเทศเพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุครุภัณฑ์.

_____. (2550). *แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: ที.เอส.บี.โปรดักส์.

_____. (2554). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กิติมา ปรีดิลก. (2532). *กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.

ครูรักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2538). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พริ้นติ้งเฮาส์.

จิรภัทร เมืองทอง. (2555). *สภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชญากาญจน์ ศรีเนตร. (2558). *รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชวันธร รุ่งรัตน์. (2558). *แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาอำเภอไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2547). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เคแอนพีบุ๊คส์.

ชารี มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา (Educational Supervision)*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). *การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. ปัตตานี: : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยาบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.

ฑัณฑิมา พงษ์พรม. (2558). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดรุณี บุญอยู่. (2558). *แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสานักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ดาวรรณ์ เอมนิล. (2555). *การใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอน โรงเรียนบ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ถนอมจิตต์ ขุททะกะพันธ์. (2546). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทัศนีย์ ใจห้าว. (2548). *การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ทิพวรรณ ประเสริฐอำไพสกุล. (2544). *การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นและการยอมรับในผลการประเมินของครูคณิตศาสตร์ระหว่างการประเมินความต้องการจำเป็นแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *กระบวนการปฏิรูปเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: วีทีซีคอมมิวนิเคชั่น.

บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

บันลือ พฤกษะวัน. (2537). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประดุจดาว บรรดาศักดิ์. (2560). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

ปริทรรศน์ พันธุบรรยงก์. (2545). *TQM ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

ปรีชา คัมภีรปกรณ์. (2547). *ประมวลการสอนชุดวิชาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3 . นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย. (2558). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิชญ์ชาญ์ สุดทุม. (2559). *แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เพิ่มพูน ร่มศรี. (2558). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

มยุรีย์ เขียวฉะอ้อน. (2541). *การประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะพื้นฐานของครูอนุบาล โดยใช้การวิเคราะห์งาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตติยา มะโน. (2561). *แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รัตนา นครเทพ. (2552). *การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2545). *การจัดการคุณภาพ: จาก TQC ถึง TQM, ISO 9000 และการประกันคุณภาพ*. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

วรรณพร สุขอนันต์. (2550). *รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วไลยรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาร์ทกราฟิค.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2545). *คุณภาพคือการบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชัน.

ศศิธร กองกาญจน์. (2556). *บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ษัรวา มูเก็ม. (2557). *แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ พื้นที่จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

สงัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2552). *PDCA*. [ออนไลน์]. ได้จาก: http://youth.ftpi.or.th/index.php?option=com_content&task=view&id=37&Itemid=42 [สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 มิถุนายน 2563].

สมยศ นาวีการ. (2545). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2543). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์.

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2542). *มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมาน อัศวภูมิ. (2541). *ที คิว เอ็มการบริหารทั่วทั้งองค์การ ในองค์การทางการศึกษา*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

_____. (2551). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่*. อุบลราชธานี: หจก.อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2534). *ชุดสื่อและเครื่องมือนิเทศการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2541). *การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2543). *การนิเทศเพื่อสงเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2555). *การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2554). *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: องค์การค้าของ สกสค.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). *เอกสารแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

_____. (2561). *รายงานประจำปี 2561*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการ ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

_____. (2561). *เอกสารคำสอน รายวิชา0501702 หลักการ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: ภาคการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุนีย์ ดอกดวง. (2560). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุมิตร สมศรี. (2556). *การพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุริยา สุนาอาจ. (2562). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อมรชัย ตันติเวธ. (2536). *การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อมรรัตน์ ราชจันดี. (2560). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในสำหรับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อิสริญาภรณ์ โชคแสน. (2562). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ฮิโตชิ คูเมะ. (2540). *การบริหารจัดการคุรภาพ (MBQ)*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

Anello, F. R. (1996). Behaviors and Attitudes of Teacher and Principals Concerning Effective Supervision. *Dissertation Abstracts International*, *50*(80), 2941-A.

Deming, E. W. (1995). *Out of the Crisis*. (T. M. I. of T. for A. advanced E. study Center, บ.ก.). USA.

Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. Cambridge: MIT Press.

Harris, A. M. (1998). School-Community Relationship: A Namibian Cast Study. *Dissertation Abstracts International*, *36*(3), 1437-A.

Kaufman, R., Rojas, A.M., and Mayer, H. (1993). *Needs assessment: A user's guide*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.

Kaufman, R. and English, F. W. (1981). *Needs Assessment Concept and Application* 3rd ed. United State of America: Education Technology United Stated of America.

Kume, H. (1995). *Management by Quality*. Tamil nadu: Sudarsan Graphics.

Stufflebeam, D. L., Madaus, G. F. and Scriven, M. S. (1983). *Evaluation models viewpoints on educational and human services evaluation*. พิมพ์ครั้งที่ 8. Boston: Khuwer-Nijhoff Publishing.

McKillip, J. (1987). *Need Analysis: Tool for Human Services and Education*. California: Soge.

MOORE, K. S. THOMS, P., & SCOTT, K. S. (1996). The relationship between self-efficacy for participating in self-managed work groups and the big five personality dimensions. *Journal of Organizational Behavior*, *17*(4), 349–362.

Murangi, K. V. (1996). Instructional Supervision in Namlbia. A study of High schoolteacher and Supervisor Perceptions, Africa. *Dissertation Abstracts International*, *53*(12), 242–248.

Plandra, M. (2010). the Role of Instructional Supervision in District-Wide Reform. *Journal Articles: Reports-Evaluative*, *13*(2), 221–234.

Risso, J. F. (2013). *Teachers and Supervisors Perceptions of Current and Ideal Supervision and Evaluation Practices.* [Online]. Available from: http://scholarworks.umass.edu/dissertations/AAI3118327/ [accessed 28 October 2018].

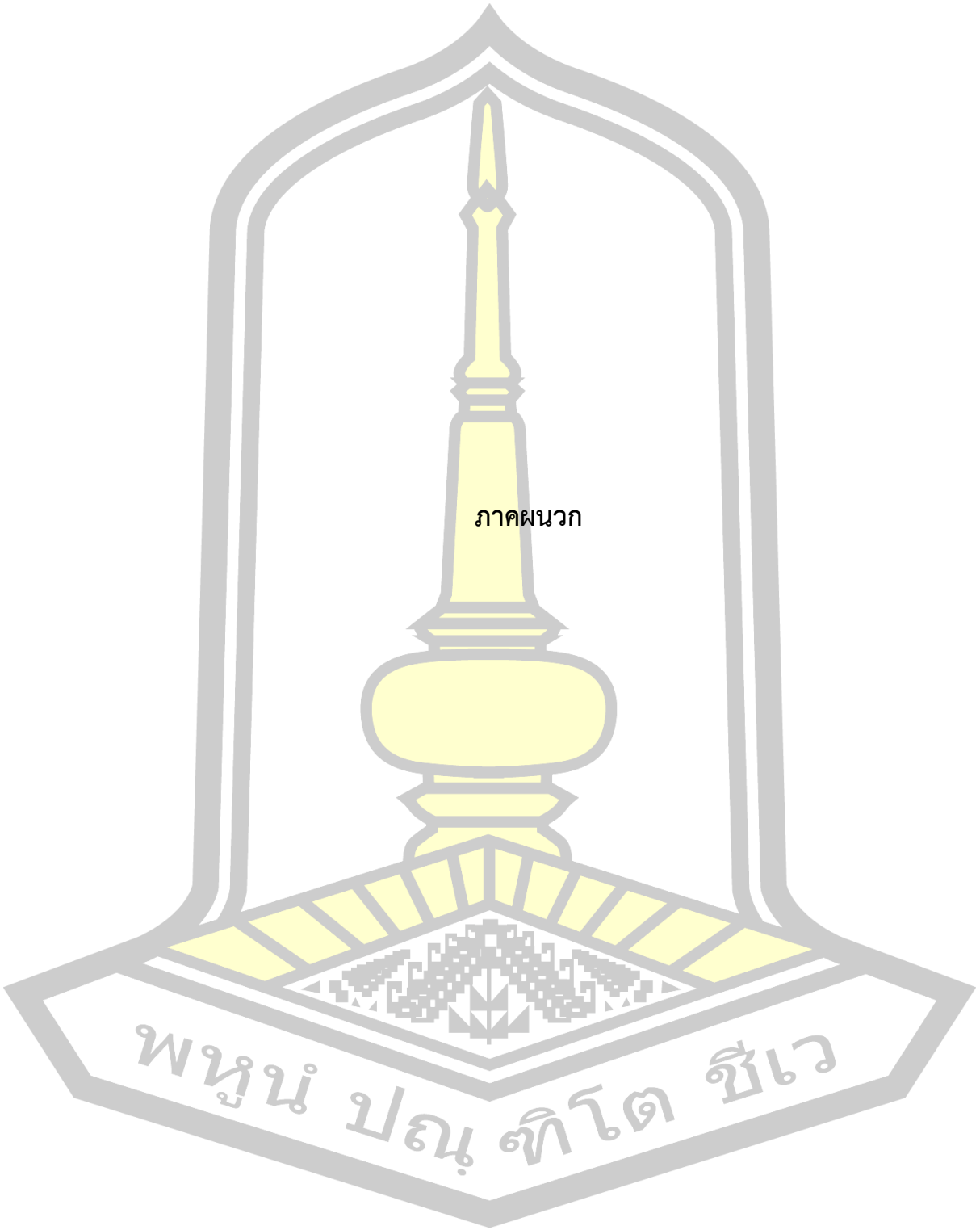
Tozava, B. (2000). *The Idea Generator: Quick and Easy*. Kaizen: PCS.

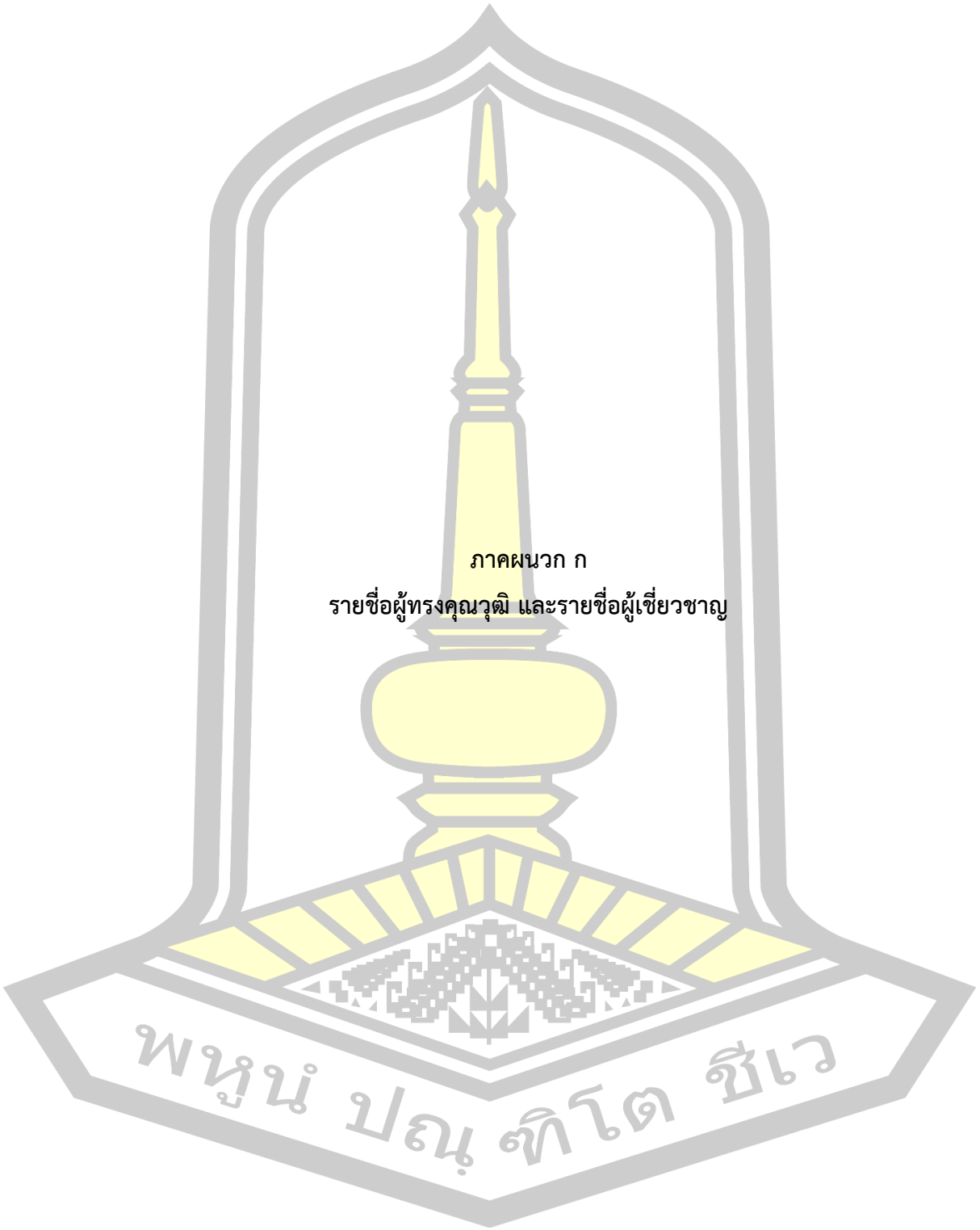
Williams, F. F. (1994). Clinical Supervision Implementation Strategies and Behavioral Changes: An Ethnography of Elementary School Personal. *Dissertation Abstracts International*, *54*(7), 2425-A.

Witkin, B.R. and Altschuld, J. W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments*. Thousand Osk, CA: Sage Publication. Inc.

Witkin, B. R. (1984). *Assessing needs in educational and social programs josscy-bass publishers*. San Francisco: Washington London.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์
   อาจารย์ผู้สอนสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน
   อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม
   อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
4. ดร.อรอนงค์ แสวงการ
   ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีนครขอนแก่น
5. ดร. อัษฎางค์ แสวงการ
   ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแก่นบริหารธุรกิจ

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมร่างการพัฒนาแนวทางดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอาชีวศึกษาของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

1. ดร.อัษฎางค์ แสวงการ ตำแหน่ง ผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแก่นบริหารธุรกิจ

2. ดร.อรอนงค์ แสวงการ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแก่นบริหารธุรกิจ

3. อ.จุลดิษฐ สมบัติมาก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคโนโลยีอีสานบริหารธุรกิจ จ.ชัยภูมิ

4. อ.ชัยอนันต์ วูลเล่ย์จูเนียร์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแก่นบริหารธุรกิจ

5. อ.กาญนา ขวัญพูล ตำแหน่ง ฝ่ายปกครอง / หัวหน้าวิชาสาขาการบัญชี วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแก่นบริหารธุรกิจ

6. อ.นพปฏล ศรีบุญเรือง ตำแหน่ง ฝ่ายวิชาการ /หัวหน้างานประเมินและวัดผล วิทยาลัยเทคโนโลยีอีสานบริหารธุรกิจ จ.ชัยภูมิ

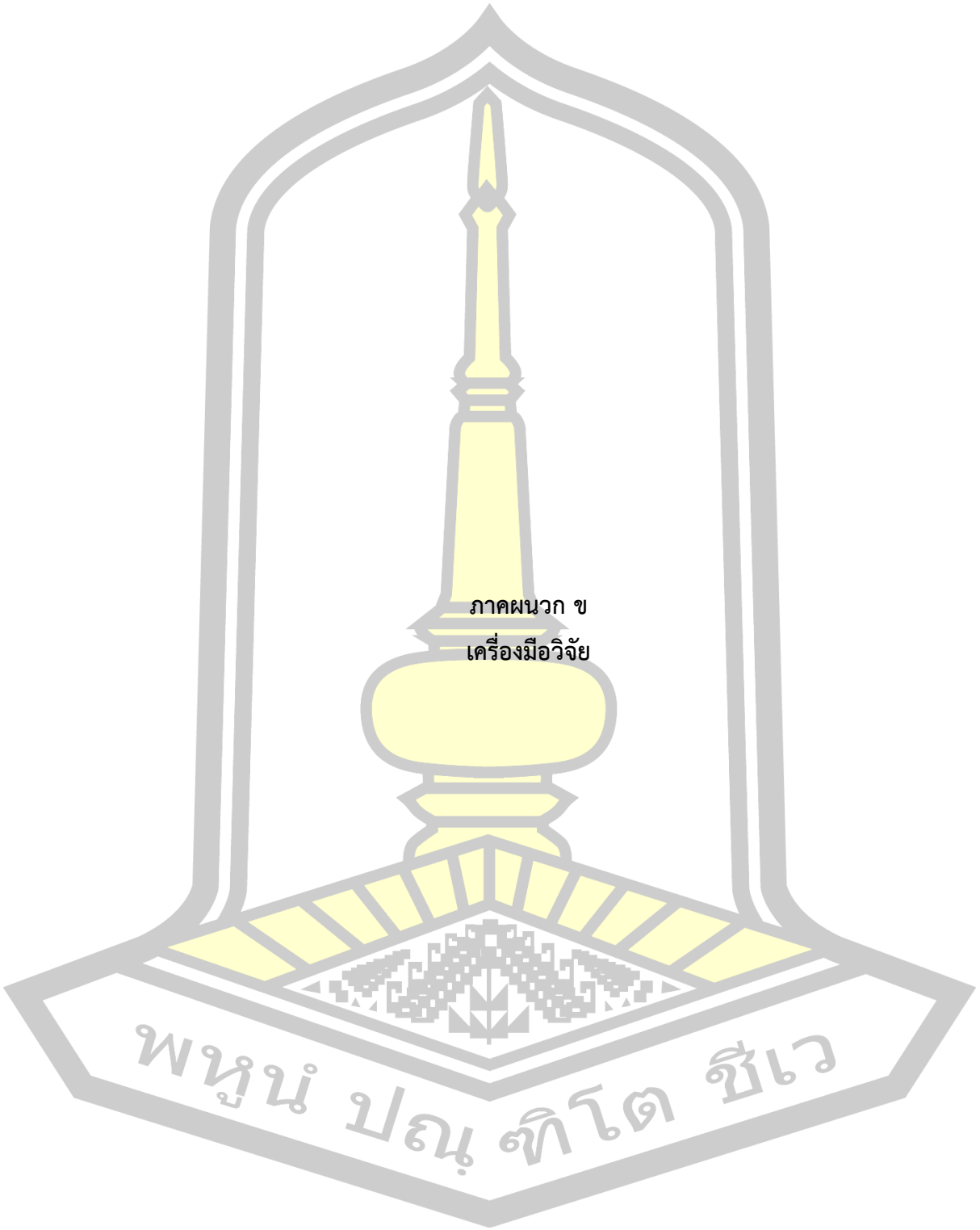
7. อ.สุพัตรา อ่อนละออ ตำแหน่ง ฝ่ายปกครอง /หัวหน้าสาขาวิชาการโรงแรม วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแก่นบริหารธุรกิจ

8. อ.สุพจน์ ทองเนื้อขาว ตำแหน่ง ฝ่ายวิชาการ /หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตร วิทยาลัยเทคโนโลยีขอนแก่นบริหารธุรกิจ

9. ดร. ชัชวาล อุ่นแก้ว ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

10. ว่าที่ร้อยตรีพงษ์พันธุ์ พลเยี่ยม ตำแหน่ง ที่ปรึกษาวิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว



ภาคผนวก ข

เครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามชุดที่.....

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จึงขอความกรุณาให้ท่านให้ข้อมูลที่ตรงกับความจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

น.ส.เมวิกา ชอบสูงเนิน
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

ประสบการณ์การทำงาน

( ) น้อยกว่า 5 ปี ( ) 5-10 ปี ( ) 11-15 ปี ( ) 16-20 ปี

( ) 21-25 ปี ( ) 26-30 ปี ( ) 31-35 ปี ( ) 36 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

ขนาดของสถานศึกษา

( ) ขนาดเล็ก สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 499 คน

( ) ขนาดกลาง สถานศึกษาที่มีนักเรียน 500 - 1,499 คน

( ) ขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีนักเรียน 1,500 - 2,399 คน

( ) ขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 2,400 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อคำถามถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน อยู่ในระดับใดแล้วตัดสินใจทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การนิเทศภายในสถาบัน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น											
1	แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน										
2	สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู										
3	วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน										
4	กำหนดวัตถุประสงค์ /เป้าหมาย ไปสู่แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ										
การวางแผนและกำหนดทางเลือก											
5	ประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบัน										
6	แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ										
7	กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ										
8	จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน										
การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน											
9	เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ										
10	ให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ										
11	การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน										
12	การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน										
การติดตามและประเมินผลการนิเทศ											
13	การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ										

14	ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถาบัน										
15	จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน										
16	สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/ โครงการนิเทศภายในสถาบัน										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

แบบสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์

1. ชื่อ – นามสกุล ของผู้ให้สัมภาษณ์.....

2. สถานภาพ ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( ) รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ
( ) หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ ( ) ครูผู้สอน

สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ตั้งแต่เวลา.....น. ถึงเวลา.....น.

สถานที่ในการสัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนโดยมีข้อคำถาม ดังนี้

1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น

สถานศึกษาได้ดำเนินการวางแผน ดำเนินการ ติดตามและนำผลการติดตามมาใช้ในการการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น อย่างไร เพื่อเป็นการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการนิเทศภายในสถาบัน

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก

สถานศึกษาได้ดำเนินการวางแผน ดำเนินการ ติดตามผล รวมถึงการกำหนดทางเลือกประชุม และพัฒนากิจกรรมในการนิเทศภายในอย่างไร เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาการนิเทศภายในสถาบัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน

สถานศึกษาได้ ดำเนินการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน ติดตาม และนำผลการติดตามการดำเนินงานมาใช้ในการส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ

สถานศึกษาได้มีการวางแผน ดำเนินการ ติดตามผล และนำผลการติดตามมาใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการนิเทศภายใน การวิเคราะห์ สรุปผลข้อมูล เพื่อให้เกิดการติดตามและประเมินผลการนิเทศ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัด สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเพื่อใช้ในการประเมินแนวทางการพัฒนาว่าร่างแนวทางที่ได้จัดทำขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับใด

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตามคำชี้แจงดังต่อไปนี้

1. โปรดพิจารณาทางการทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ว่าอยู่ในระดับใด

2. โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงตามความเหมาะสมและความเป็นไปได้แต่ละข้อตามความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียดสำหรับความหมายในช่องการตอบแต่ละช่องดังนี้

5 หมายความว่า มีความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้มากที่สุด
4 หมายความว่า มีความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้มาก
3 หมายความว่า มีความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ปานกลาง
2 หมายความว่า มีความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้น้อย
1 หมายความว่า มีความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้น้อยที่สุด

3. หากเห็นว่าแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมแนวทางให้มีความชัดเจนขึ้น กรุณาเขียนข้อมูลลงในข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมแนบท้ายแบบประเมินนี้

นางสาวเมวิกา ชอบสูงเนิน
ผู้วิจัย

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. หลักการและเหตุผล										
2. จุดมุ่งหมาย										
3. กลไก										
4. การดำเนินงานการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอาชีวศึกษา										
4.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล										
4.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน										
4.3 ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน										
4.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา										
4.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน										
5. เงื่อนไขความสำเร็จ										

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

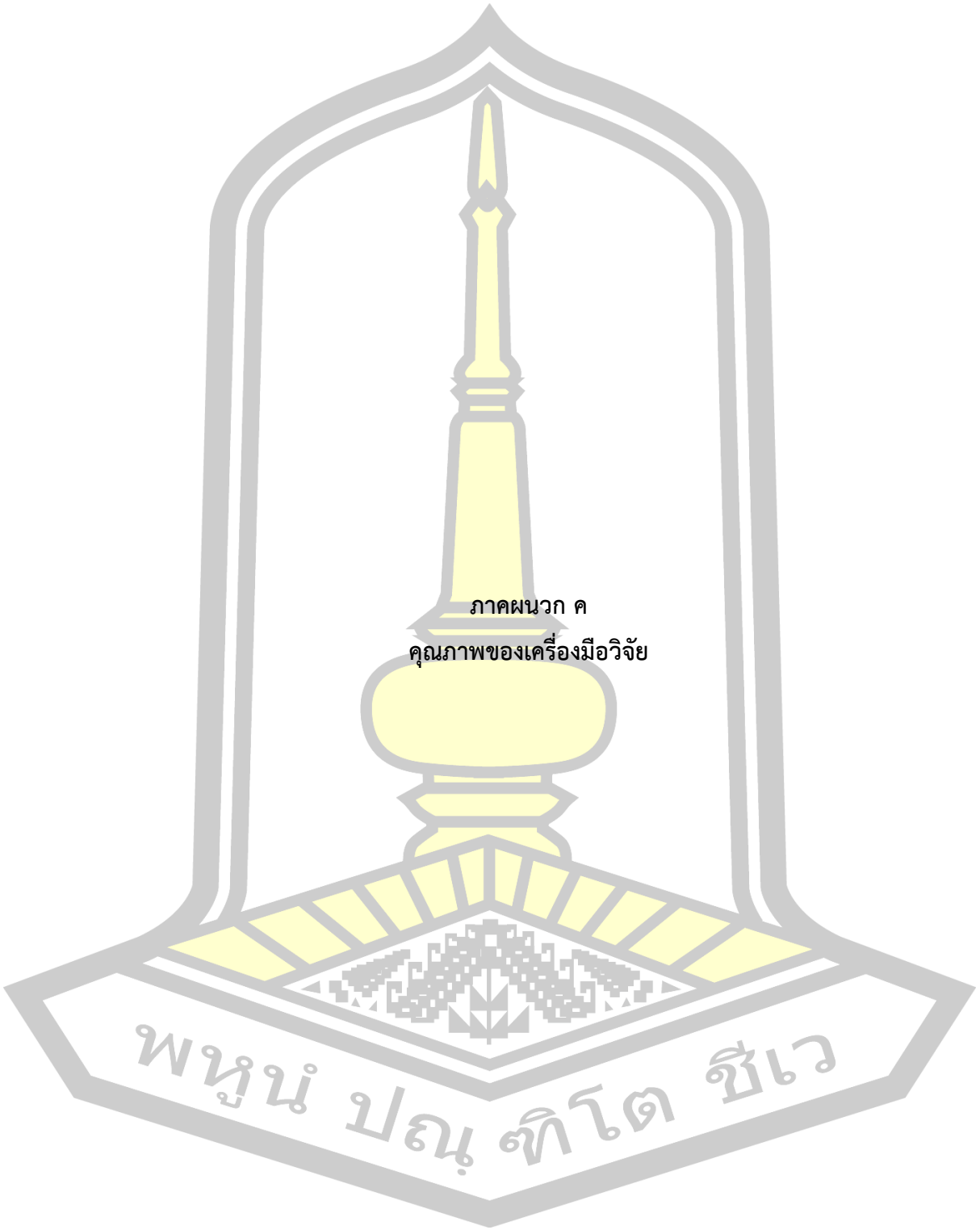
.....

.....

.....

.....

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว



ภาคผนวก ค

คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

การนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น								
1. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. กำหนดวัตถุประสงค์ /เป้าหมาย ไปสู่แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย							1.00	ใช้ได้
ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก								
1. ประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย							1.00	ใช้ได้
ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน								
1. ให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

การนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
รวมเฉลี่ย							1.00	ใช้ได้
ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ								
1. การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถาบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย							0.95	ใช้ได้
รวมเฉลี่ยทั้งฉบับ							0.99	ใช้ได้

สรุป ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น	0.71	0.80
1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน	0.72	0.81
1.2 สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู	0.73	0.84
1.3 วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน	0.69	0.73
1.4 กำหนดวัตถุประสงค์ /เป้าหมาย ไปสู่แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ	0.71	0.81
2. ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก	0.68	0.81
2.1 ประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบัน	0.69	0.87
2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ	0.53	0.80
2.3 กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ	0.71	0.77
2.4 จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน	0.77	0.82
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	0.67	0.82
3.1 ให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ	0.68	0.84
3.2 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	0.61	0.80
3.3 การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน	0.72	0.82
4. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ	0.62	0.74
4.1 การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ	0.73	0.75
4.2 ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถาบัน	0.54	0.74

ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
4.3 จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน	0.62	0.74
4.4 สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน	0.59	0.75
รวมเฉลี่ย	0.67	0.79

สรุป ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.73 โดยสภาพปัจจุบันของแบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.53-0.77 และสภาพที่พึงประสงค์ของแบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.74-0.84

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น	0.93	0.96
1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน	0.93	0.96
1.2 สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู	0.93	0.96
1.3 วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน	0.93	0.96
1.4 กำหนดวัตถุประสงค์ /เป้าหมาย ไปสู่แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ	0.93	0.96
2. ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก	0.93	0.96
2.1 ประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบัน	0.93	0.96
2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ	0.93	0.96
2.3 กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ	0.93	0.96
2.4 จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน	0.92	0.96
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	0.93	0.96
3.1 ให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ	0.93	0.96
3.2 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	0.93	0.96
3.3 การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน	0.93	0.96
4. ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ	0.93	0.96
4.1 การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ	0.93	0.96

ข้อคำถาม	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
4.2 ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถาบัน	0.93	0.96
4.3 จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน	0.93	0.96
4.4 สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน	0.93	0.96
รวม	0.93	0.96

สรุป ค่าความเชื่อมั่น ($\propto$) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 โดยสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น ($\propto$) ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.93 และสภาพที่พึงประสงค์ค่าความเชื่อมั่น ($\propto$) ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

การนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น								
1. แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. กำหนดวัตถุประสงค์ /เป้าหมาย ไปสู่แนวทางการนิเทศภายในสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย							1.00	ใช้ได้
ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก								
1. ประชุมภายในสถาบันเรื่องการนิเทศภายในสถาบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและจัดทำโครงการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. กำหนดทางเลือกและวางแผนการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. จัดทำโครงการนิเทศภายในสถาบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย							1.00	ใช้ได้
ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน								
1. ให้ความรู้ครูก่อนการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูภายในสถาบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

การนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
รวมเฉลี่ย							1.00	ใช้ได้
ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ								
1. การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ประเมินกระบวนการนิเทศภายในสถาบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถาบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. สรุปผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการนิเทศภายในสถาบัน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
รวมเฉลี่ย							0.95	ใช้ได้
รวมเฉลี่ยทั้งฉบับ							0.99	ใช้ได้

สรุป ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

ภาคผนวก ง
แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

การพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น

1. หลักการและเหตุผล

ในการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คือ การที่จะได้พลเมืองยุคใหม่ที่มีความเก่ง ความดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มุ่งเน้นการสร้างครูยุคใหม่ที่เก่ง ดี มีจิตวิญญาณความเป็นครู มุ่งเน้นเรื่องสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ ซึ่งจะต้องเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เน้นการบริหารจัดการใหม่ที่ต้องการให้การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา, 2554) ได้วางแผนยุทธศาสตร์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อพร้อมรับสถานการณ์การแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงทางสภาวะเศรษฐกิจและการรวมกลุ่มเขตเสรีทางการค้า ซึ่งประเทศไทยต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะในกลุ่มอาเซียน ซึ่งต้องอาศัยการอาชีวศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพสมรรถนะกำลังคน ให้มีความสามารถในด้านการผลิตและการบริการ มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพ ซึ่งสถาบันระหว่างประเทศเพื่อพัฒนาการจัดการ (International institute for Management Development : IMD) ได้พิจารณาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยปี พ.ศ.2552 พบว่า ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยอยู่ใน อันดับที่ 26 จาก 57 ประเทศทั่วโลก ส่วนความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของไทยอยู่ใน อันดับที่ 47 จาก 57 ประเทศทั่วโลก จากผลของการประเมินทำให้ประเทศไทยต้องพัฒนาขีดความสามารถในด้านการแข่งขันด้านการศึกษาอย่างเร่งด่วน เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศชาติด้วยการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียน พัฒนาสมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพ ตลอดจนมีทักษะในการดำเนินชีวิต

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการดำเนินงานภายในสถาบันที่จะพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการนิเทศภายในต้องตั้งอยู่บนหลักการด้านวิชาการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมทั้งด้านความคิดเห็นและการกระทำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีประสบการณ์ ความสำเร็จ ในการจัดกิจกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของหลักสูตร สิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาครู คือ การนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินการโดยสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารและคณะครูร่วมมือกันค้นหา

หรือสืบข้อมูลที่จะนำมาพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในจะทำให้ครู รู้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และทำให้มีบรรยากาศการนิเทศเป็นกันเอง รู้ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขได้ตรงจุดและสามารถติดตามผลได้ตลอดเวลา การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจ ประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาโดยส่วนรวม กำหนดให้การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติอย่างจริงจังอย่างต่อเนื่อง ถูกต้องและครบกระบวนการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพต่อไปและถือเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้อง หาทางแก้ไขและพัฒนาครู ให้มีความรู้ความสามารถและเกิดความร่วมมือร่วมใจและมีส่วนร่วมในการ พัฒนาบุคลากรทุกคนในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นการวางแผนการทำงานร่วมกันทั้ง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ถึงเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการกระบวนการอย่างหลากหลายในการทำให้บรรลุในสิ่งที่ตั้งไว้ โดยเป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนจะต้องจัดทำขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการให้มีขึ้นภายในโรงเรียนของตน เพื่อช่วยเหลือและ พัฒนาปรับปรุงให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานการศึกษาและ ส่งผลให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนด้วยดี ปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนครูให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น คือคุณภาพนักเรียน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น โดยเป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสภาพการศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสภาพที่เป็นปัญหา กำหนดแนวทางและทางเลือกในการดำเนินการตัดสินใจในการแก้ปัญหา ส่วนต่อมาคือ การวางแผนและกำหนดทางเลือก เป็นกระบวนการนิเทศภายในสถาบันซึ่งเป็นขั้นตอนการนิเทศการศึกษาโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการมาหาทางแก้ปัญหาโดยการวางแผน และหาทางเลือกที่จะดำเนินการมาแก้ไขเพื่อให้ตรงตามเป้าหมาย นอกจากนี้ยังมี การปฏิบัติการนิเทศภายใน เป็นการลงมือทำตามโครงการนิเทศ เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ และเป็นการบริหารงานภายในสถานศึกษาเพื่อให้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย และการติดตามและประเมินผลการนิเทศ เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อทราบผลการดำเนินงาน ผลจากการติดตามและประเมินผล จะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

ด้วยความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าถ้ากระบวนการนิเทศภายในมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มวางแผน ร่วมวิเคราะห์ รวมทั้งร่วมมือกันหาแนวทางเลือกที่จะพัฒนาได้ถูกทาง ร่วมปฏิบัติ และร่วมกัน ประเมินผลเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลครู นักเรียนและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพบรรลุความมุ่งหมายของหลักสูตรดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการการนิเทศภายในดังกล่าวในอาชีวศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป

2. จุดมุ่งหมาย

2.1 เพื่อให้การดำเนินงานการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพ

2.2 เพื่อให้สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ภายใต้แนวทางเดียวกัน

3. กลไก

ผู้วิจัยใช้หลักการแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ในทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามแนวคิดการบริหารตามแนวทางของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของ ฮิโตชิ คูเมะ (2540), ปริทรรศน์ พันธุบรรยงก์ (2545), สมาน อัศวภูมิ (2541) ,สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561), Deming (1995) ประกอบดวย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนเพื่อเตรียมการปฏิบัติ (Plan-P) เพื่อให้สถานศึกษานำแนวการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล พิจารณาความต้องการจำเป็นในการการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้านคุณภาพการบริหารจัดการด้วยค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จัดลำดับความสำคัญได้ดังนี้ กำหนดเป้าหมาย นโยบายการจัดการศึกษา โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง และจะต้องการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอะไรบ้าง การวางแผนตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำ และการดำเนินงานจัดทำและปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการประจำปี การวางแผนเป็นการกำหนดทิศทางการทำงานในอนาคตซึ่งจะต้องมีการกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี เป้าหมาย นโยบายการจัดการศึกษา โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน วิเคราะห์

สภาพแวดล้อม และประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของโรงเรียน กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโรงเรียน จึงควรมีการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งจะครอบคลุมการวางแผนการบริหารโรงเรียน และนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์สถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปเป็นประเด็นด้านการวางแผนเพื่อนำไปสร้างรูปแบบ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น ในสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยการวางแผนการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น เนื่องด้วยการวางแผนกลยุทธ์จะมุ่งเน้นการคาดคะเนสภาพการณ์ในอนาคตและหากกลยุทธ์กำกับการทำงานขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น ดังนี้

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน

1.2 สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู

1.3 วิเคราะห์สรุปปัญหา/ความต้องการของการนิเทศภายในสถาบัน

1.4 มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณและกำลังคน

1.5 มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

1.6 มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ

1.7 มีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (DO-D) การปฏิบัติตามแผนเป็นการบริหารแผนแผนงาน หรือโครงการของแต่ละคนตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ บุคลากรในหน่วยงานต่างปฏิบัติภารกิจตามที่ได้เตรียมการ หรือวางแผนล่วงหน้าไว้แล้วในงานของตนที่รับผิดชอบ ศึกษา วิเคราะห์วิจัยการบริหารกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ในสถานศึกษาไปจัดการดำเนินการตามแผนที่ได้รับมอบหมาย ตามแนวทาง โดยมีการประชุมหารือเพื่อมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการปฏิบัติงานตามแผนงาน ตามตัวบ่งชี้ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการบริหารกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวก รวมทั้งการกำกับติดตามเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายจะต้องมีการนิเทศเพื่อช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และคอยกำกับดูแลการดำเนินงานเรื่องไหน ขั้นตอนใดยังล่าช้าหรือทำไม่ถูกต้องก็สามารถช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ทันท่วงที

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผล (Check-C) การตรวจสอบและประเมินผลเป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการปฏิบัติเพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานประสบผลสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานหรือปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน การตรวจสอบและประเมินผลเป็นการหาข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนางาน กิจกรรมนี้จึงถือเป็นพื้นฐานของการพัฒนางาน ถ้าทำงานโดยไม่มุ่งหวังที่จะทำให้ดีขึ้นต่อไปก็คงไม่ต้องตรวจสอบและประเมินผลให้เสียเวลา จึงต้องใช้ผลจากการตรวจสอบและประเมินผลเป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานต่อ ๆ ไป ซึ่งในการดำเนินงานในการตรวจสอบและประเมินผลมีกิจกรรมที่ควรปฏิบัติมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การระบุสภาพความสำเร็จของงานในช่วงเวลาที่จะตรวจสอบ โดยปกติแล้วในการปฏิบัติงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า จะมีข้อมูลที่บอกให้เรารู้ว่างานนั้นมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอะไรบ้าง มากน้อยแค่ไหน ภายในระยะเวลาตามแผนที่วางไว้ ในการระบุความสำเร็จของงานในขั้นตอนนั้นก็ต้องดูช่วงเวลาที่จะทำการตรวจสอบ

2. การตรวจสอบวัดผลการดำเนินงาน เป็นการตรวจสอบวัดผลการปฏิบัติงานจริง ๆ ณ วันที่ทำการตรวจสอบว่าสำเร็จมากน้อยแค่ไหน ในการตรวจสอบวัดก็อาศัยเครื่องมือและวิธีการในการตรวจวัดที่แตกต่างกัน เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม และการทดสอบเป็นลายลักษณ์อักษร การดูผลการปฏิบัติงานจริง เป็นต้น

3. การประเมินผลการดำเนินงาน เป็นการเปรียบเทียบ เพื่อตีค่าการดำเนินงานว่าดีมีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลจากการวัด (Measurement) กับเกณฑ์ (Criteria) ก็คือหลักการประเมิน (Evaluation) โดยทั่วไปการประเมินกรณีนี้อาจกล่าวได้ว่าสภาพความสำเร็จของงานถือเป็นเกณฑ์ ผลการดำเนินงานถือเป็นการวัด ดังนั้น เมื่อจะทำการประเมินเรื่องใดก็ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งสองอย่างไม่ครบถ้วนก็ไม่สามารถจะประเมินได้

4. ข้อเสนอแนะ เป็นการเสนอข้อคิดเห็นของผู้ตรวจสอบและประเมินจากผลการประเมินในข้อ 3 เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ปรับปรุงแก้ไข ทำให้การดำเนินงานในเรื่องนั้นเป็นผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ ถ้าผลการประเมินว่าดี มีความเหมาะสมอยู่แล้ว ก็อาจจะยกย่องชมเชยหรือให้กำลังใจผู้ปฏิบัติหรือปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สูงขึ้น ให้ยากขึ้น ถ้าผลการประเมินยังไม่ดียังไม่เหมาะสม ก็อาจจะเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพิ่มคน เพิ่มอุปกรณ์ หรือแนะนำวิธีการปฏิบัติที่คิดว่าเหมาะสม ซึ่งข้อมูลจากการชี้แนะของผู้ประเมินจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน (Act-A) การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเป็นการปรับแก้ตามผลการตรวจสอบและประเมินในขั้นตอนก่อนหน้านี้ ถ้าผลการประเมินพบว่างาน

ยังไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ก็จะต้องเร่งรัดปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือใช้เวลาในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อจะสามารถทำงานที่คาดหวังไว้แล้วให้สำเร็จ แต่ถ้าผลการประเมินพบว่างานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ให้การดำเนินงานต่อไปก็จะได้ปรับเปลี่ยนตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้นจะได้เป็นการท้าทายผู้ปฏิบัติ จึงเห็นได้ว่าการปรับปรุงการปฏิบัติงานสามารถทำได้ตลอดเวลา ไม่ว่างานที่ทำมาแล้วจะสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ ผลจากการปฏิบัติในลักษณะนี้ก็จะเกิดผลดีต่อสถานศึกษา ทำให้ถานศึกษาได้เปลี่ยนแปลงพัฒนาไปในทางที่ดีที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา

การบริหารตามแนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินตามแผน (DO) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการวางแผนการลงมือปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหมายไว้จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่และทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งหลักการดังกล่าวหากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจะช่วยพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีคุณภาพ

โดยกลไกลการดำเนินการตามการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ออกแบบกลไก ให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มขั้นตอนแรกคือการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น แล้วจึงส่งต่อไปยังขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและกำหนอทางเลือก ขั้นตอนที่ 3 การติดตามและประเมินผลการนิเทศ ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะต้องมีการวางแผน ปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงาน และการนำผลการติดตามมาใช้ในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป โดยกระบวนการทั้งหมดนี้จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารสถานศึกษา

4. วิธีการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน

4.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น มีแนวทาง ดังนี้

4.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน

4.1.2 สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถาบันจากครู

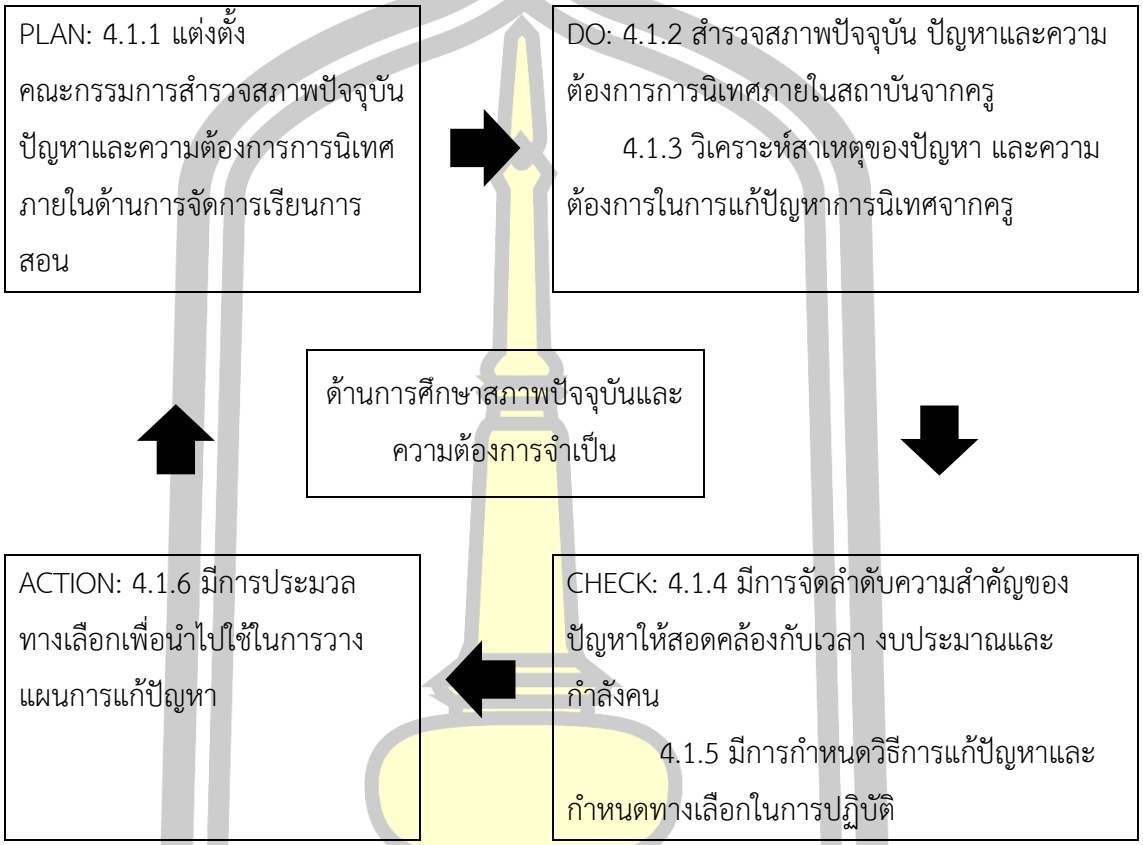
4.1.3 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และความต้องการในการแก้ปัญหาการนิเทศจากครู

4.1.4 มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาให้สอดคล้องกับเวลา งบประมาณและกำลังคน

4.1.5 มีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ

4.1.6 มีการประมวลทางเลือกเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหา

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น



4.2 ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก มีแนวทาง ดังนี้

4.2.1 สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย และลำดับความสำคัญในการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกัน

4.2.2 สถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนงาน และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

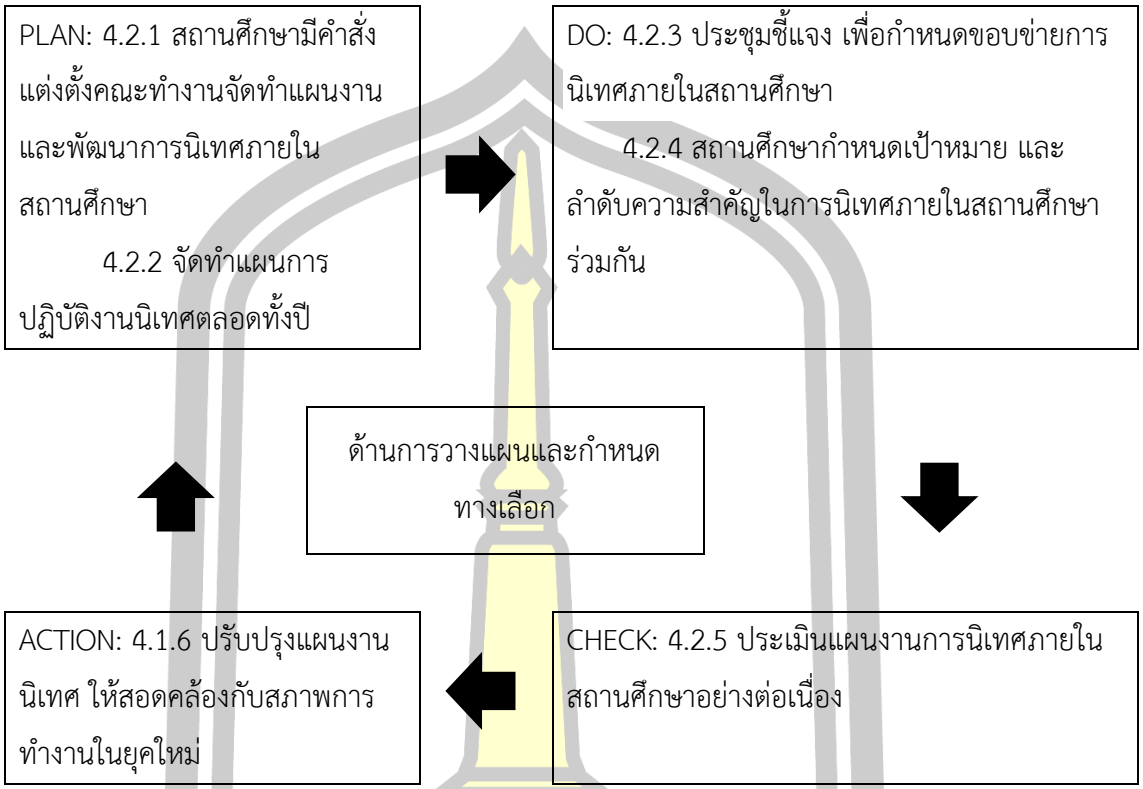
4.2.3 ประชุมชี้แจง เพื่อกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา

4.2.4 จัดทำแผนการปฏิบัติงานนิเทศตลอดทั้งปี

4.2.5 ประเมินแผนงานการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.2.6 ปรับปรุงแผนงานนิเทศ ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในยุคใหม่

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก



4.3 ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ มีแนวทาง ดังนี้

4.3.1 ประชุมวางแผนการนิเทศติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน

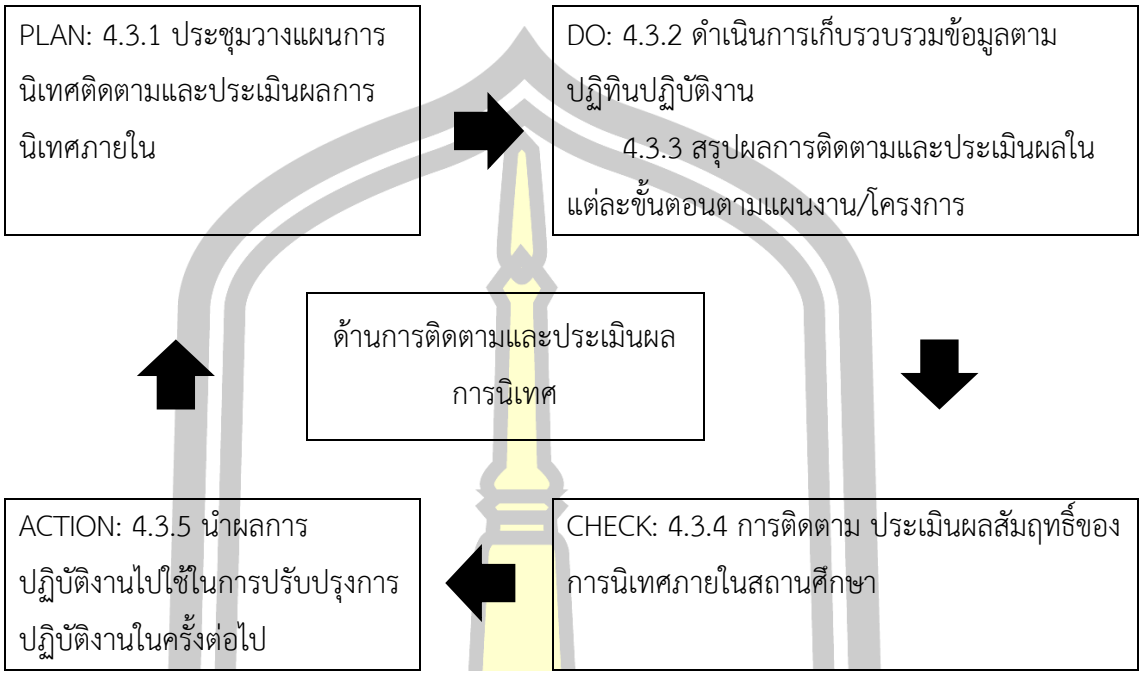
4.3.2 การติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา

4.3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามปฏิทินปฏิบัติงาน

4.3.4 สรุปผลการติดตามและประเมินผลในแต่ละขั้นตอนตามแผนงาน/โครงการ

4.3.5 นำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ



4.4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน มีแนวทาง ดังนี้

4.4.1 ให้ประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติการนิเทศให้กับครูก่อนการนิเทศภายใน

4.4.2 การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการนิเทศภายในสถาบัน

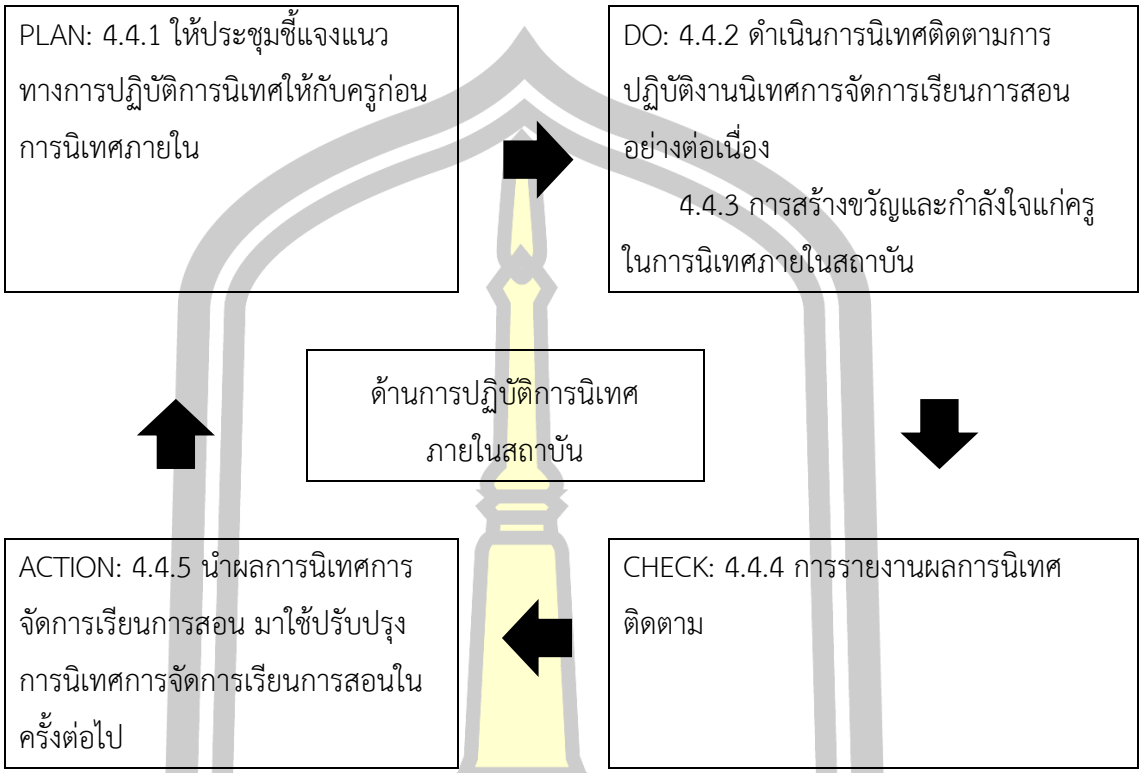
4.4.3 ดำเนินการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

4.4.4 การรายงานผลการนิเทศติดตาม

4.4.5 นำผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน มาใช้ปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในสถาบัน

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว



5. เงื่อนไขความสำเร็จ

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นตามระบบ

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องทำความเข้าใจกับทีมงาน เพื่อให้ทีมงานเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในสถาบันและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง

5.3 ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนจะต้องประสานความร่วมมือ และส่งต่อกันอย่างราบรื่น

5.4 เสริมสร้างให้กำลังใจ และช่วยเหลือกันปฏิบัติงานอยู่เสมอ

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวเมวิกา ชอบสูงเนิน
วันเกิด	วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 56/13 ถนนกสิกรทุ่งสร้าง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยเทคโนโลยีนครขอนแก่น ตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2548 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ศึกษาศาสตร์) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2551 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ศึกษาศาสตร์) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2560 ปริญญานิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว