



Management Model to Develop the Effectiveness of Internal Supervision of the Schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office

Pattareeya Kojhira^{1*}, Achara Whattananarong², Sakchai Nirantawee³, Tharin Rasanond⁴

¹ Phayao University, Thailand

² Phayao University, Thailand

³ Phayao University, Thailand

⁴ Phayao University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: jeabpattareya@gmail.com

Abstract

The purposes of this study were to 1) study the factors affecting the effectiveness of internal supervision in schools under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office, 2) examine the consistency of the structural model of the factors affecting the effectiveness of internal supervision in the schools under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office with empirical data, and 3) study the management model to develop the effectiveness of internal supervision in schools under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office. The research was conducted in two phases. The first phase involved studying the factors affecting the effectiveness of internal supervision and examining the consistency of the structural model of the factors affecting the effectiveness of internal supervision with empirical data. The sample group comprised 160 primary schools, with a total of 480 participants. The instrument was a five-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis (MRA), path analysis, and structural equation model (SEM). The second phase involved studying a management model by using the affecting factor of the effectiveness of internal supervision, and based on the concept and principles of teamwork. The draft management model was validated through a focus group discussion with 10 experts and was then evaluated for its suitability and feasibility by 30 stakeholders. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation. The findings are as follows. 1) The factors affecting the effectiveness of internal supervision in the schools under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office included administrator factors: administrative support, supervisor factors: supervisor behaviors, media and tools, and supervisee factors: knowledge and understanding of supervision and attitude towards supervision. 2) The structural model of the factors affecting the effectiveness of internal supervision in the schools under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office was consistent with empirical data. 3) The management model to develop the effectiveness of internal supervision in the schools under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office was rated very highly appropriate and feasible for implementation.

Keywords: Management Model, Affecting Factors, Effectiveness of Internal Supervision, Teamwork

รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ภัทริยา คชศิริ^{1*}, อัจฉรา วัฒนาณรงค์², ศักดิ์ชัย นิรัญทวี³, ธารินทร์ รสานนท์⁴

1 มหาวิทยาลัยพะเยา, ประเทศไทย

2 มหาวิทยาลัยพะเยา, ประเทศไทย

3 มหาวิทยาลัยพะเยา, ประเทศไทย

4 มหาวิทยาลัยพะเยา, ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: jeabpattareya@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม การวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียน จำนวน 160 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 480 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ระยะที่ 2 นำปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนิเทศภายใน มาสร้างแบบการบริหารโดยใช้กระบวนการบริหารตามแนวคิด และหลักการการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จากนั้นตรวจสอบรูปแบบด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (focus group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบจากความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ ประกอบด้วย พฤติกรรมการนิเทศ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และด้านผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ 2) รูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร, ปัจจัยที่ส่งผล, ประสิทธิผลการนิเทศภายใน, การทำงานเป็น

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดนโยบาย “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐานและใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน และเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัตินั้นจะเน้น กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ ทั้งนี้การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งของการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ที่ให้การนิเทศหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียนและในการพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งจำเป็นต้องอาศัย การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศภายในนั้นเป็นกระบวนการสำคัญกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาซึ่งจะช่วยแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องด้านวิชาการให้มีการพัฒนา และส่งเสริมให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ร่วมบริหารเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับคุณครูและนักเรียน จึงย่อมทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าบุคลากรภายนอก เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วการนิเทศภายในโรงเรียนจะสนองตอบความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว และตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนมากที่สุด

อย่างไรก็ตามจากการศึกษางานวิจัยของ เวย์ (Wayne, 1980 อ้างอิงใน ราณี กุญรัมย์, 2554) ที่พบว่าปัญหาการนิเทศการศึกษา สาเหตุสำคัญมาจาก 1) บุคลากรยังขาดการปฏิบัติจริงจึงในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) ผู้บริหารขาดการเตรียมการที่ดีในการวางแผนก่อนดำเนินการนิเทศการศึกษา 3) ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเอกสารประกอบหลักสูตรขาดการบำรุงรักษาจัดเก็บที่ดีขาดความรู้และประสบการณ์ในการสร้างสื่อและเครื่องมือทางการนิเทศ และ 4) การปฏิบัติการนิเทศครูอาจารย์ไม่เข้าใจหลักการและระบบการนิเทศการศึกษา ผู้นิเทศไม่มีเวลาดำเนินการเนื่องจากมีภารกิจอื่นมาก การปฏิบัติการนิเทศไม่เป็นไปตามกำหนดและไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร

กระบวนการการนิเทศภายในนั้นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับ บุคลากรในโรงเรียน ที่ให้ความช่วยเหลือด้านการแนะนำ สังเกต ติดตามให้ครูผู้สอนได้แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (จิตสันต์ ภัคศิรี, 2562) การทำงานเป็นทีมจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรหรือสถานศึกษา สามารถดำเนินการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการสร้างความสำเร็จและเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (กันยา มั่นเรืองศรี, 2558) การทำงานเป็นทีมจึงเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และมีความสำคัญต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรภายในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ร่วมกันคิดร่วมกันแก้ปัญหาทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่องค์กรต้องสร้างทีมงาน เพื่อร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ของการทำงานเป็นทีมซึ่งจะส่งผลให้ทิศทางการดำเนินงานขององค์กรมีความชัดเจน สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงการปรับปรุง พื้นฟูองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (รัศมิ ภูกันดาร, 2562)

สำหรับการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมมีปัญหาสำคัญของการนิเทศภายใน คือ โรงเรียนบางแห่งไม่ให้ความสำคัญการนิเทศภายใน ไม่มีข้อมูลการนิเทศภายใน รวมถึงบางแห่งไม่ได้ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน (ณรงค์ชัย ศรีศุศลลักษณ์, 2553) และยังมีปัญหาของการนิเทศภายในของโรงเรียนที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ โรงเรียนมีภาระงานตามโครงการนโยบายและงานความร่วมมือต่าง ๆ รวมทั้งงานนโยบายเร่งด่วน นอกเหนือแผนปฏิบัติการค่อนข้างมาก ทำให้ผู้นิเทศไม่สามารถดำเนินการนิเทศได้

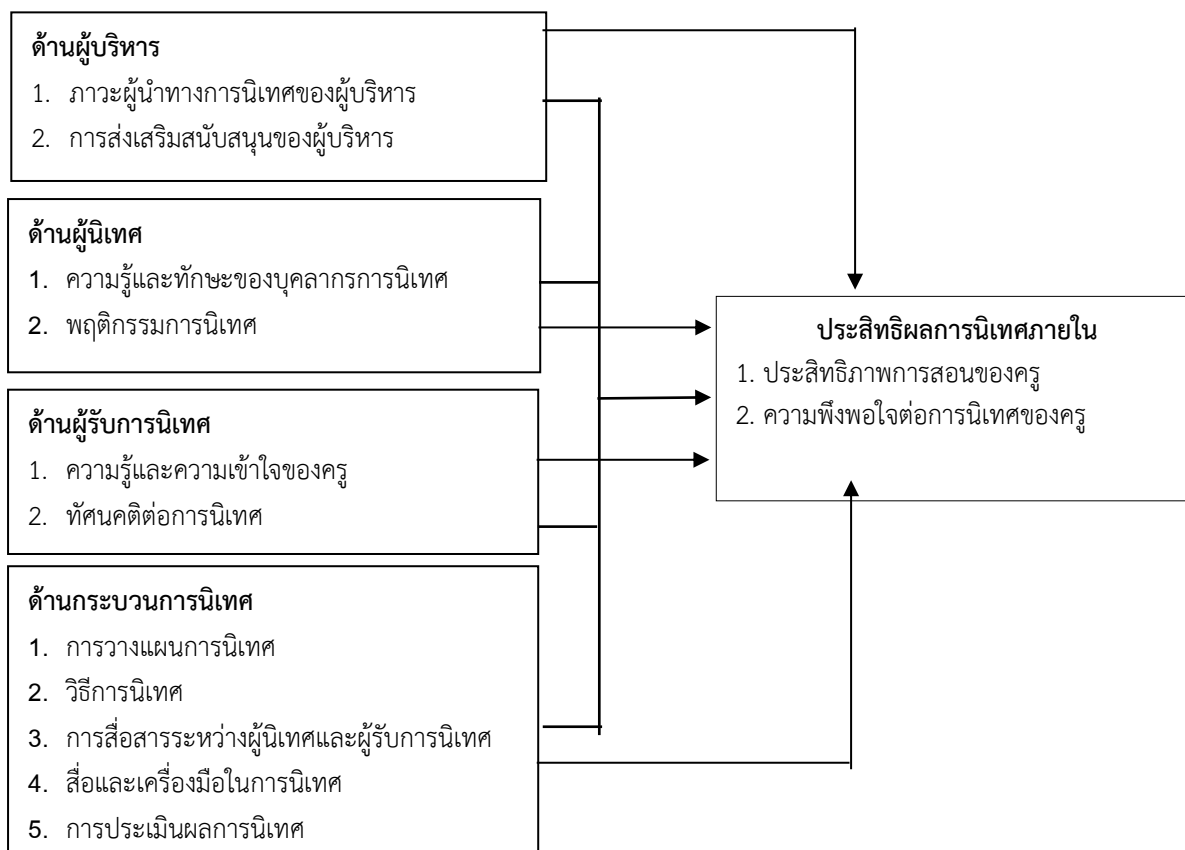
ตามแผนที่กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้ผู้นิเทศยังไม่สามารถนิเทศตามความต้องการของผู้รับการนิเทศได้ครอบคลุมในทุกหัวข้อที่ผู้รับการนิเทศต้องการ โดยเฉพาะการนิเทศการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนที่จะต้องเข้านิเทศรายบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน เนื่องจากต้องใช้เวลาค่อนข้างมาก และครูที่ทำหน้าที่ในการนิเทศนั้นมีความเชี่ยวชาญเฉพาะวิชาและกลุ่มสาระที่ตนสอน ไม่มีความเชี่ยวชาญในทุกวิชาที่ต้องทำการนิเทศอีกด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, 2566)

จากความสำเร็จและสภาพปัญหาของการนิเทศภายในที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาและพัฒนาแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เพื่อพัฒนา การนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพและสามารถยกระดับการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

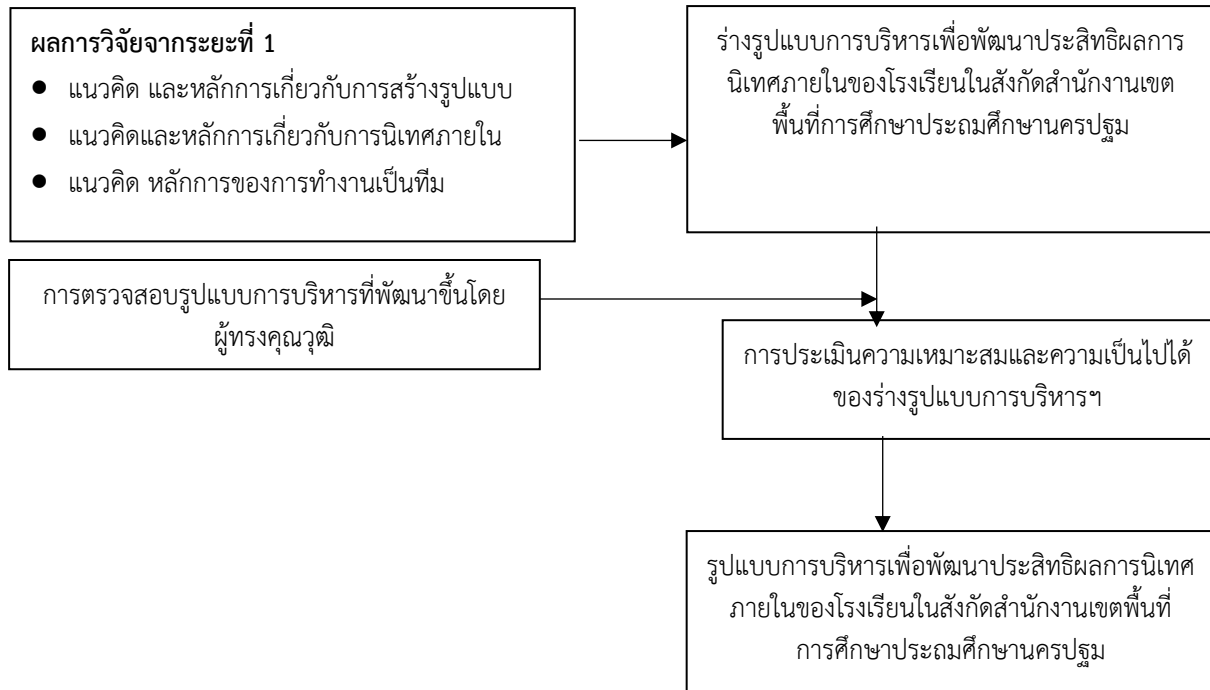
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการเสนอขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ผ่านการอนุญาตให้ดำเนินการวิจัยได้ และไม่มีผลกระทบต่อผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้ง 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และระยะที่ 2 การศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จำนวน 239 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จำนวน 160 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม จำนวน 160 โรงเรียน กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 480 คน

ในการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการศึกษาข้อมูลโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน และประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้รูปแบบฯ ซึ่งผู้วิจัยเลือกผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการนิเทศภายใน จำนวน 10 โรงเรียน โดยมีผู้ตอบแบบประเมินโรงเรียนละ 3 คน รวมจำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

1. แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตั้งแต่จริงที่สุดถึง ไม่จริงเลย มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ อยู่ในช่วงระหว่าง .20-.90 ค่าความเที่ยงอยู่ในช่วง .786-.950
2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม
3. แบบประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) โดยวิธี Stepwise
3. การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และวิธีวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายใน มี 3 ด้าน 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ ประกอบด้วย พฤติกรรมการนิเทศ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ โดยปัจจัยที่ศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายใน คิดเป็นร้อยละ 45.45 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานว่า มีตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
- ตารางที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม

โมเดล	สปส.การถดถอย			t
	B	SE	β	
ค่าคงที่ (Constant)	31.85*	14.90		2.137
ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ (TK)	34.12	2.75	1.17**	12.40
การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร (DS)	-9.01	2.90	-0.21**	-3.10
สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ (PT)	10.59	1.85	0.37**	5.74
พฤติกรรมการนิเทศ (SB)	-24.56	4.33	-0.44**	-5.67
ทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ (TA)	-12.62	3.88	-0.28**	-3.25
$R = .76, R^2 = .58, R^2_{adj} = .56, F(1, 154) = 10.59, p = .00$ ** ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 * ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05				

2. รูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศ ภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงโครงสร้างเปรียบเทียบกับเกณฑ์การพิจารณา ดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และค่าสถิติตามข้อมูลเชิงประจักษ์

ลำดับ	Model Fit Index	เกณฑ์การพิจารณา	โมเดล	
			ค่าที่ได้	ผล
1	ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square statistics: χ^2)	มีค่ามากกว่า 0.05	25.15	✓
2	ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ χ^2/df	มีค่าไม่เกิน 2 หรือ 3 (ควรเข้าใกล้ 0)	1.57	✓
3	p-value	มีค่ามากกว่า .05	.07	✓
4	Comparative fit index: CFI	มีค่ามากกว่า .95 (ควรเข้าใกล้ 1)	.99	✓
5	Tucker – Lewis Index: TLI	มีค่ามากกว่า .95 (ควรเข้าใกล้ 1)	.98	✓
6	Root means square error approximation: RMSEA	มีค่าน้อยกว่า .08 (ควรเข้าใกล้ 0)	.06	✓
7	Standardized RMR: SRMR	มีค่าน้อยกว่า .08 (ควรเข้าใกล้ 0)	.03	✓

3. ผลการศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ได้รูปแบบการบริหารการนิเทศเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยรูปแบบการบริหารมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการบริหาร 4) แนวทางการประเมินผล ส่วนกระบวนการบริหารใช้แนวคิด และหลักการของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และเมื่อนำรูปแบบไปประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน มี 3 ด้าน 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ ประกอบด้วย พฤติกรรมการนิเทศ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศโดยในแต่ละปัจจัยผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านผู้บริหาร: การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร

การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและการนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายของสถานศึกษาซึ่งการนิเทศภายในจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการนิเทศภายในนั้นเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้ครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศสามารถพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534) ที่ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งสำคัญในการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนต้องคำนึงถึง คือ บทบาทในการเป็นผู้นำ และการเป็น ผู้สนับสนุน โดยเป็นผู้นำในฐานะผู้ให้ความคิด ความเข้าใจ ที่ถูกต้องเหมาะสมกับระบบงาน เป็นผู้นำ ในการสร้างเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพยายามที่จะปรับปรุง การสอน ปรับปรุงการเรียนรู้ให้ส่งผลต่อผู้เรียนหรือ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง

ส่งเสริมให้มีการ พัฒนาที่มีจุดศูนย์กลางอยู่ที่งานของโรงเรียนเป็นสำคัญ เป็นผู้สนับสนุนคือการจัดปัจจัยและสร้างสภาพแวดล้อม สนับสนุนในการทำงาน ดังนั้น การสนับสนุน การช่วยพัฒนาหรือช่วยปรับปรุงการทำงานของครูและบุคลากรอื่น ๆ ของโรงเรียนให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพสูงโดยผู้รับการนิเทศไม่รู้สึกรู้ว่าถูกติดตามช่วยเหลือหรือนิเทศแต่กลับจะมีความรู้สึกรักพึงพอใจในการทำงาน และภาคภูมิใจในผลงานที่ตนรับผิดชอบ และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์พงศ์ อินทองแก้ว (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า แนวทางในการขับเคลื่อนปัจจัยในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารควรให้นโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มอบหมายภาระงานตาม ความถนัดความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน ด้านการบริหาร ควรส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนและเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศ และผู้บริหารควรให้ ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำกับติดตามงานนิเทศภายใน

1.2 ด้านผู้นิเทศ: สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ พฤติกรรมการนิเทศ

สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้นิเทศเตรียมสื่อและเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของการไปนิเทศภายในแต่ละครั้ง จะสามารถช่วยให้ผู้นิเทศทราบถึงคุณภาพการศึกษาสาเหตุของปัญหาอันจะเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางแก้ไข ส่งเสริม สนับสนุนได้ตรงตามความเป็นจริง อีกทั้งยังเป็นสื่อกลางในการช่วยเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ทักษะ และเจตคติ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง (2567) ที่ได้กล่าวว่า สื่อและเครื่องมือนิเทศเป็นสิ่งที่ จะช่วยให้การนิเทศมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นสิ่งช่วยเก็บรายละเอียดที่ผู้เข้ารับการนิเทศไม่สามารถแสดงออกมาได้ และสามารถเก็บข้อมูลนำมาเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการ พัฒนา และสิ่งที่ทำให้มีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้นิเทศและผู้เข้ารับการนิเทศ และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ บุตรพรม (2562) ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการนิเทศภายในที่มี ประสิทธิภาพ มี 5 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายส่งเสริมการนิเทศภายใน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ความรู้ความเข้าใจและทักษะของผู้นิเทศภายใน สื่อและเครื่องมือการนิเทศ และการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

ส่วนพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้นิเทศเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนิเทศภายในสถานศึกษา และพฤติกรรมการนิเทศนั้น เป็นสิ่งที่ผู้นิเทศแสดงออกในการนิเทศทั้งทางตรง และทางอ้อม เพื่อช่วยเหลือผู้รับการนิเทศในการปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนรู้ โดยพฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสมจะส่งผลถึงสำเร็จของการนิเทศภายใน เพราะเมื่อผู้นิเทศแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการนิเทศ ครูจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้นิเทศและพร้อมให้ความร่วมมือกับการดำเนินการนิเทศ อันเป็นการเพิ่มโอกาสที่ครูจะได้รับและพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพจากการนิเทศนั้นมากขึ้นเช่นกัน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้การนิเทศภายในบรรลุวัตถุประสงค์ ในการจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลถึงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนต่อไป และควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างโอกาสในการทำงานเป็นทีมในการนิเทศภายในด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรรา เล่าเรียนดี (2550) ที่ได้กล่าวว่าการดำเนินการนิเทศภายในผู้บริหารควรเลือกวิธีการนิเทศและพฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสมกับความแตกต่าง ในด้านต่าง ๆ ของครูเพื่อสร้างแรงจูงใจการยอมรับในการ

เปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้มีความร่วมมือในการรับผิดชอบ ร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาลัย เลิศประพุดติ (2548) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการนิเทศ ของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานครคือ ควรให้มีความเป็นกันเอง สร้างทีมงานที่รู้จักกัน มีความสามารถหลายด้าน แก้ปัญหาความขัดแย้งจากสาเหตุ มีการชี้แจงให้ทราบทุกฝ่าย ตัดสินใจจากข้อมูลสารสนเทศ และมีเหตุผลมีการวางแผนในการจัดการประชุม โดยควบคุมเนื้อหาและเวลามอบหมายงานให้ตรง ความสามารถและควรทำการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปโดยให้เกิดการยอมรับและให้มีความร่วมมือ

1.3 ด้านผู้รับการนิเทศ: ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ ทักษะของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ

ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การที่ผู้รับการนิเทศมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน ทราบถึงจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน ทราบถึงกระบวนการนิเทศภายใน ทราบถึงบทบาทของการเป็นผู้รับการนิเทศ รวมถึงเป็นผู้ที่หมั่นหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และได้้นำข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล จะส่งผลให้การนิเทศภายในประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ จูไรรัตน์ สุตรุง (2559) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการนิเทศภายในนั้น การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ โดยโรงเรียนต้องดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ ดังนั้นก่อนดำเนินการนิเทศ ไม่ว่าจะเป็นการนิเทศการสอน นิเทศงาน สิ่งสำคัญที่ผู้นิเทศจำเป็นต้องกระทำคือ การอธิบายและทำให้ผู้รับการนิเทศรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ของการนิเทศว่าเป็นไปเพื่อการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาต่างๆ ของผู้รับการนิเทศที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการปฏิบัติงาน โดยในทุกมิติของการนิเทศนั้นเป็นการยกระดับศักยภาพครูเพิ่มขีดความสามารถ และสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นกับครูเป็นสำคัญ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพทั้งสิ้น และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริเดช เทพศิริ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูพบว่า ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู สามารถแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ 10 ตัวบ่งชี้ ซึ่งการที่ครูมีความรู้ที่ถูกต้องในเรื่องการนิเทศ และมีความเข้าใจในเรื่องการนิเทศ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูด้านปัญญา (Cognitive Component)

ส่วนทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ทัศนคติของผู้รับการนิเทศนั้น เป็นสิ่งที่ถูกกำหนดโดยความเชื่อของแต่ละบุคคล และจะแสดงเป็นพฤติกรรมออกมาตามความเชื่อนั้น ๆ กับบุคคลนั้นมีความเชื่อเชิงบวกจะแสดงพฤติกรรมในทางบวกต่อสิ่งนั้น และหากบุคคลมีความเชื่อในทางลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นเชิงลบ ความพึงพอใจ และทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศจึง เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การนิเทศภายในประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องส่งเสริม หรือปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ ให้กับครูจึงถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ ซึ่งหากครูมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศแล้วกระบวนการนิเทศ ย่อมดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการนิเทศสูงขึ้น สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า การนิเทศภายในมุ่งพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ โดยต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครู รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อที่จะช่วยเหลือครูในการพัฒนาทักษะวิชาชีพให้สูงขึ้น ดังนั้น การได้มาซึ่งความร่วมมือของผู้รับการนิเทศ เปรียบเสมือนเป็นภาพสะท้อนระดับทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อการนิเทศ ซึ่งผู้นิเทศมีความจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจอันดีถึงขั้นตอน รูปแบบ

กระบวนการและวิธีปฏิบัติที่ผู้นิเทศจะกระทำต่อผู้รับการนิเทศว่ามีความหมายว่าอย่างไร อีกทั้งผู้นิเทศมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดพฤติกรรมที่ผู้รับการนิเทศจะต้องแสดงออกและวางเงื่อนไขพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความร่วมมือของผู้รับการนิเทศ เช่น จำนวนครั้งในการปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นิเทศ ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งทางสีหน้า วาจา ท่าทางและการกระทำหลังจากที่ได้รับการนิเทศ เป็นต้น และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรสุตา ชวอินทร์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศและควรมีการจัดกิจกรรมในการสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจ และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

2. ผลการตรวจสอบรูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และค่าสถิติ ดังนี้ $\chi^2(16, N = 160) = 25.15, p = .07, \chi^2/df = 1.57, CFI = .99, TLI = .98, RMSEA = .06$ และ $SRMR = .03$ เนื่องจากในการสร้างและการพัฒนารูปแบบเนื่องจากรูปแบบนี้เกิดจากการศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ จากสภาพที่ปรากฏขึ้นกับสิ่งที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลเป็นไปตาม เกณฑ์ที่กำหนด จึงทำให้รูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลหัฐ คงเทศ (2560) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1 ที่ได้ตรวจสอบสมการเชิงโครงสร้างเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรที่อิทธิพลมากที่สุดไปหาน้อยสุดของรูปแบบการนิเทศภายใน คือ 1) การนิเทศพัฒนาหลักสูตร 2) การนิเทศแบบพี่เลี้ยงพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) การนิเทศโดยผู้บริหารตรวจตราเดินเยี่ยมชั้นเรียน 4) การนิเทศสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพ 5) รูปแบบการนิเทศให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนครูโดยตรง 6) การนิเทศแบบคลินิก 7) การนิเทศที่ใช้วิจัยเป็นฐานปฏิบัติการในชั้นเรียน 8) การนิเทศแบบนำตนเองและนำเพื่อน

3. รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในการ นำรูปแบบไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการบริหาร มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการของการทำงาน และ 4) การประเมินผลของรูปแบบโดยหลักการมีความสอดคล้องกับ แนวคิดพื้นฐานในการบริหารการนิเทศภายใน วัตถุประสงค์มีการกำหนดไว้ชัดเจน มีกระบวนการบริหาร และการประเมินผลรูปแบบ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถูกจัดไว้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2555) ที่กล่าวว่าการพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปมีองค์ประกอบรวม ที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่ หลักการของรูปแบบ จุดประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการ การวัดและประเมินผล ซึ่งหลักการของรูปแบบเป็นการกล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น จุดประสงค์ของรูปแบบเป็นการระบุความคาดหวังหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ กระบวนการเป็นส่วนที่ระบุถึงขั้นตอน วิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้

บรรลุจุดประสงค์ของรูปแบบ การวัดและประเมินผล เป็นการประเมินผลตามจุดประสงค์ของรูปแบบที่สร้างขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัตรพิมล ผิวขาว (2567) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหาร เพื่อพัฒนาการจัดการการศึกษาแบบเรียนร่วมของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการของการทำงาน และการประเมินผลของรูปแบบ

นอกจากนี้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายใน ได้นำแนวคิด หลักการของการทำงานเป็นทีมมาใช้ ซึ่งเป็นการบริหารแบบ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 กระบวนการวางแผน (Planning process) เป็นขั้นตอนของการ วิเคราะห์ภารกิจ กำหนดเป้าหมาย การจัดลำดับความสำคัญของงานและกิจกรรมที่จำเป็น และกำหนดแนวทางสู่การปฏิบัติ ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการ (Action process) เป็นขั้นตอนของการ ดำเนินกิจกรรม ติดตามความคืบหน้าของกิจกรรม ติดตามการใช้ทรัพยากร การติดตามเพื่อเสนอแนะ แก้ปัญหา ขั้นที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ (Interpersonal Process) เป็นขั้นตอนของการ จัดการความขัดแย้ง ในทีม สร้างแรงจูงใจและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และขั้นที่ 4 การประเมินผลงานตามเป้าหมาย (Evaluation process) เป็นขั้นตอนของการทบทวนผลการดำเนินงาน เมื่อถึงกำหนดเวลา เพื่อปรับแผนงานตามสมควร หากการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ให้แจ้งกับสมาชิกในทีมทราบ และปรับปรุงการดำเนินงาน ซึ่งหากนำเอาขั้นตอนเหล่านี้มาบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน ทั้ง 3 ด้าน 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ ประกอบด้วย พฤติกรรมการนิเทศ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ จะส่งผลให้การดำเนินงานนิเทศมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องมาจากในการทำงานเป็นทีมนี้เป็นการจัดข้อจำกัดในเรื่อง ความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด เกิดการรวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกัน มาร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งการมีทีมงานที่ดีสามารถช่วยกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากทีมงานที่มีความเข้าใจที่ตรงกันโดยมีการร่วมมือการประสานงาน และตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ตลอดทั้งการร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน จะส่งผลให้กระบวนการนิเทศภายในดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการพัฒนาการทำงานได้อย่างดียิ่ง ในการทำงานเป็นทีมนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ต่าง ๆ ทั้งในส่วนของผู้นำทีม สมาชิกในทีม กระบวนการในการทำงาน และการส่งเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สมาชิกในทีมทุกคนควรจะได้เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ทีมงานมีความมั่นคงและพัฒนาให้ทีมงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมี ภูกันดาร (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูผู้รับการนิเทศภายในมีการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนพัฒนาดีขึ้น ครูผู้รับการนิเทศภายใน มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้และสามารถจัดการเรียนรู้ได้อยู่ในระดับมากที่สุด และครูผู้รับการนิเทศภายในมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการนำรูปแบบการบริหารนี้ไปใช้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอนให้กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมได้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม นั้นต้องอาศัยปัจจัย 3 ด้าน 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ ประกอบด้วย พฤติกรรมการนิเทศ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ ไปใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของการนิเทศภายใน และควรนำแนวคิด หลักการของการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารจัดการร่วมด้วย เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านผู้บริหาร: ควรพัฒนาพฤติกรรมการนิเทศเชิงบวกและแบบร่วมมือ ตลอดจนสื่อและเครื่องมือในการนิเทศที่สอดคล้องกับยุคปัจจุบันทั้งรูปแบบการนิเทศ หรือวิธีการนิเทศ เป็นต้น
2. ด้านผู้นิเทศ: ควรจัดหาสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ พฤติกรรมการนิเทศ ตลอดจนพัฒนาความรู้ และศึกษาทำความเข้าใจผู้รับการนิเทศเป็นอย่างดี และส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายใน
3. ด้านผู้รับการนิเทศ: ควรพัฒนาความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ ทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ ตลอดจนความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยในลักษณะเดียวกันในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา หรือในสังกัดอื่น ๆ
2. ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาการนิเทศภายในเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง. (2567). *คู่มือนิเทศ ติดตาม ส่งเสริม และพัฒนาประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา*. พัทลุง: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง.
- กันยา มั่นเรืองศรี. (2558). *การปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*.
<http://www.vcharkarn.com/vcafe/220320>
- จิตสันต์ รักดีศรี. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในเชิงระบบ ร่วมกับการทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูโรงเรียนอุดรธานีพิทยาคม. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 18(3), 61-70.
- จุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2559). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตคอร์ปอเรชั่น.
- ชนาลัย เลิศประพจน์. (2548). *พฤติกรรมการนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขต บางแค กรุงเทพฯ*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณรงค์ชัย ศรีศตลักษณ์. (2553). *การนิเทศในโรงเรียนกลุ่มบางเลน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2*. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

- ทิตนา แคมมณี. (2555). *ศาสตร์การสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- นรินทร์ บุตรพรม. (2562). รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาที่ยั่งยืน ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 14(2), 28-42.
- ปกรณ์พงศ์ อินทองแก้ว. (2563). *ปัจจัยและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ คม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- พฤษ หส คชเทศ. (2560). *รูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- พัตรพิมล ผิวขาว. (2567). *รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาการจัดการการศึกษาแบบเรียนร่วมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, กรุงเทพฯ.
- เพชรสุดา ชานินทร์. (2563) *แนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- รัชมี ภูกันดาร. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ราณี กุญรัมย์. (2554). *ปัญหาและแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12 (หน้า 1436-1446). ขอนแก่น. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2566, จาก https://gsbooks.gs.kku.ac.th/54/grc12/files/rm_hmp15.pdf
- วชิรา เล่าเรียนดี. (2550). *การนิเทศการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). นครปฐม: ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริเดช เทพศิริ. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ที่คนคิดเชิงบวกต่อการนิเทศของครู*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2566, จาก https://npt2.go.th/files/com_ebook/2023-06_75a8e0de55a89e3.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2566, <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>
- Course Sidekick. (2023). *Boundless Management*. <https://www.coursesidekick.com/management/study-guides/boundless-management/defining-teams-and-teamwork>

- Coursera. (2023). *What Is Team Management: Strategies, Duties, Job, Career Outlook*.
<https://www.coursera.org/articles/team-management?isNewUser=true>
- Hauser, D. L. (1980). *Comparison of Different Model for Organizational Analysis*. New York: John Wiley & son.
- Likert, R. (1967). *The human organization: its management and values*. McGraw-Hill.
- Milestone Consulting. (2023). *Teamwork Processes*.
<https://teamworkmakesthedreamwork.weebly.com/teamwork-processes.html>
- Pacific Crest Group: PCG. (n.d.). *Founding principles successful teams*. <https://www.pcg-services.com/founding-principles-successful-teams/>
- Teacher Education in Sub-Saharan Africa (TESSA). (2023). *School Experience Supervisors should be*.
<https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=153825§ion=2.2>
- Waller, D. (1967). *Scientific sociology: Theory and Method*. NJ: PrenticeHall.