

แนวทางการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

Guidelines for Internal Supervision of School Administrators in Secondary Schools Under the Suphan Buri Secondary Educational Service Area Office

พิเชษฐ์ สุจินตวงษ์¹

Pichate Sujintawong

เสริมทรัพย์ วรปัญญา²

Sermsap Vorapanya

ภูวดล จุลสุคนธ์³

Phuwadon Cunlasukhont

Received : 26 November 2025

Revised : 14 December 2025

Accepted : 17 December 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และ 3) ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 327 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.880 และแบบสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ 1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 2. เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นตามลำดับความเร่งด่วน PNI Modified พบว่า ด้านที่ต้องการการพัฒนามากที่สุดได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงและด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ซึ่งมีความจำเป็นเร่งด่วนสูงสุด) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียน และ 3. แนวทางการนิเทศที่มีความต้องการจำเป็นความเร่งด่วน พบว่า ด้านที่ต้องการการพัฒนามากที่สุด ควรเน้นการพัฒนาด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเช่นทักษะการเป็นโค้ช

¹ นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Master's Degree student in Educational Administration, Thepsatri Rajabhat University, Thailand

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Advisor, Associate Professor Dr., Department of Educational Administration, Thepsatri Rajabhat University, Thailand

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

Co-Advisor, Assistant Professor Dr., Department of Educational Administration, Naresuan University, Thailand

Corresponding Author E-mail Address: spichate9@gmail.com

ของผู้บริหาร และการสะท้อนผลการนิเทศ ,การประยุกต์ใช้เทคนิคชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่เน้นประชาธิปไตย การพัฒนาการเรียนรู้เชิงรุก การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนา และการจัดอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง,การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ความต้องการ การสนับสนุนการเรียนรู้แบบส่วนบุคคล และการใช้การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงหลักสูตร

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน, ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, การพัฒนาการศึกษา,สภาพปัจจุบัน,สภาพที่พึงประสงค์,การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น,แนวทางการนิเทศ

Abstract

This research aimed to: 1) examine the current and desired states of internal supervision by school administrators, 2) analyze needs assessment, and 3) explore internal supervision approaches in schools under Suphan Buri Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 327 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling based on school size. Research instruments included a questionnaire with reliability of 0.880 and focus group discussions. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, Priority Needs Index (PNI Modified), and content analysis.

The findings revealed that: 1) The current state of internal supervision was at a high level, while the desired state was at the highest level. 2) Based on PNI Modified ranking by urgency, the areas requiring the most development were direct assistance to teachers and professional development (both having equal means and highest priority), followed by group work skills development and curriculum development. The area with the lowest mean was classroom action research. 3) For urgent supervision approaches, the most critical areas for development should emphasize: direct assistance to teachers including administrators' coaching skills and supervision feedback reflection; application of Professional Learning Community (PLC) techniques; creation of democratic learning communities; active learning development; technology integration; continuous training and seminars; group work skills development; curriculum alignment with school contexts; participatory curriculum

development; needs analysis; support for personalized learning; and classroom research for curriculum improvement.

Keywords: Internal supervision, school administrators who are important to education in Suphan Buri, educational development, current situation, current demands, needs assessment, supervision guidelines

บทนำ

การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสมบูรณ์ในทุกมิติ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยมาตรา 47 เน้นย้ำถึงการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยกระบวนการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศติดตาม ประเมินผล การพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2560-2568 ได้รับแรงขับเคลื่อนสำคัญจากการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายระดับชาติและระดับกระทรวง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และรองรับวิสัยทัศน์ของประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) โดยมุ่งเน้นให้คนไทยได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนเป็นหลัก มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ครู ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง Glickman et al. (2018) ได้ชี้ให้เห็นว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่สุดในการนิเทศภายใน เนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับครูมากที่สุดและทราบถึงสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรภายใน อย่างไรก็ตาม จากการสืบค้นข้อมูลงานวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในยังคงมีการปฏิบัติที่น้อยมาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับงานด้านวิชาการน้อยกว่างานด้านอื่น ส่งผลให้บุคลากรไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการนิเทศภายใน (มณีนรัตน์ นันใจวงศ์, 2568; สิริขวัญ สุพรรณคง, 2561) นอกจากนี้การให้ความสำคัญของการทำงานด้านการนิเทศยังไม่เป็นระบบ ทำให้บุคลากรจำนวนมากเข้าใจว่าการนิเทศภายในเป็นเพียงการตรวจสอบหรือจับผิด (ภิชาวิษฐ์ ยางงาม, 2564) และเชื่อมโยงกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีอย่างชัดเจน

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในยังคงมีการปฏิบัติที่น้อยมาก และการให้ความสำคัญของการทำงานด้านการนิเทศยังไม่เป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, 2567) สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ความสำคัญของการวิจัยเรื่องการนิเทศภายในถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งได้กำหนดพันธกิจหลักในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ การทำความเข้าใจสภาพการณ์จริงของแนวทางการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทโดยตรงในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของครูในสถานศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดการนิเทศตามแนวทางของ Glickman et al. (2018) ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน กรอบแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางที่มีความครอบคลุมและเป็นระบบในการศึกษาการนิเทศภายใน ผลการวิจัยจะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน รวมทั้งความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการนิเทศในแต่ละด้าน นอกจากนี้ ยังได้แนวทางการนิเทศที่เหมาะสมซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีในที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2567 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 100 คน ครู 1,685 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,785 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีในปีการศึกษา 2567 โดยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 327 คน จากนั้นได้กำหนดสัดส่วน 20:80 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 65 คนและครูจำนวน 262 คน ดำเนินการแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 1 คน มีประสบการณ์การบริหารงานในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 1 คน มีหน้าที่สนับสนุนการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานด้านการนิเทศการศึกษา
3. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 1 คน มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการนิเทศการศึกษาและมีประสบการณ์ในการกำกับดูแลระบบการนิเทศ
4. ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน เป็นผู้ปฏิบัติงานนิเทศโดยตรงและมีประสบการณ์ในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู
5. ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 1 คน (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน)
6. ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 1 คน (จำนวนนักเรียน 301-1,000 คน)
7. ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน (จำนวนนักเรียน 1,001-2,500 คน)
8. ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 คน (จำนวนนักเรียนมากกว่า 2,500 คน)

โดยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนมีประสบการณ์การบริหารงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

9. ผู้แทนครูที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน เป็นครูที่มีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี มีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคำนึงถึงความหลากหลายของบทบาทหน้าที่ ขนาดของสถานศึกษา และระดับของการบริหารงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนมุมมองจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในอย่างรอบด้าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.880 แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI Modified)

2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เพื่อหาแนวทางการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. นำหนังสือที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีเห็นชอบส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น 327 ฉบับ

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลมาจัดลำดับโดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI Modified)

4. นำข้อมูลลำดับความต้องการจำเป็น (PNI Modified) มาสร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

5. ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

6. ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน การให้ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย

ขั้นที่ 2 นำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ขั้นที่ 3 นำผลจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมาสร้างร่างประเด็นเพื่อใช้ในการประชุมกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ทำการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางการนิเทศภายใน

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 327 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 65 คน (ร้อยละ 19.88) และครู 262 คน (ร้อยละ 80.12) มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 8 คน (ร้อยละ 2.45) ในช่วง 5-15 ปี จำนวน 187 คน (ร้อยละ 57.19) และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 132 คน (ร้อยละ 40.37) การศึกษาระดับปริญญาตรี 130 คน (ร้อยละ 39.76) และสูงกว่าระดับปริญญาตรี 197 คน (ร้อยละ 60.24) ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 172 คน (ร้อยละ 52.60)

ตารางที่ 1 การแสดงผลจากสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.09	0.81	มาก
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.11	0.75	มาก
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.13	0.73	มาก
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.10	0.63	มาก
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียน	4.13	0.71	มาก
รวม	4.11	0.73	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าโดยภาพรวมของวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ที่ระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.73) และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียนที่ระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.73) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน รองลงมา ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพที่ระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.75) และด้านการพัฒนาหลักสูตร ที่ระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การแสดงผลจากสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.84	0.38	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.84	0.37	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.83	0.38	มากที่สุด
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.82	0.39	มากที่สุด
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียน	4.78	0.44	มากที่สุด
รวม	4.82	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าโดยภาพรวมของวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.82$, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.84$, S.D.=0.38) และด้านการพัฒนาทางวิชาชีพอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.84$, S.D.=0.37) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน รองลงมา ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.38) และด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.82$, S.D.=0.39) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	D	I	PNI _{modified}	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.09	4.84	0.1818	1
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.11	4.84	0.1777	2
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.13	4.83	0.1704	4
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.10	4.82	0.1737	3
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียน	4.13	4.78	0.1572	5
รวม	4.11	4.82	0.1722	-

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมของการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาคัดชั้นความต้องการจำเป็น อยู่ที่ (PNI_{modified}=0.1722) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีดัชนี ความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified}=0.1818) รองลงมา ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ (PNI_{modified}=0.1777) และด้านการพัฒนาหลักสูตรเรียน (PNI_{modified}=0.1737)

การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

สรุปการสนทนากลุ่มจากหัวข้อที่ต้องการพัฒนาโดยด่วน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เน้นส่งเสริมบทบาทของศึกษานิเทศก์ให้ชัดเจนขึ้นในเชิงอำนาจหน้าที่และการทำงานเชิงรุก พัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์เป็นนักวิชาการมืออาชีพ พร้อมให้คำแนะนำและสนับสนุนครูอย่างมีระบบและมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมระบบ Professional Learning Community (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการสอนอย่างยั่งยืน

2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ สร้างชุมชนการเรียนรู้ที่เน้นประชาธิปไตยและการเสริมพลังครู พัฒนาการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และส่งเสริมการพัฒนาทักษะครูผ่านการนิเทศที่มีระบบ

นอกจากนี้ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาและติดตามผล พร้อมทั้งจัดอบรม สัมมนา และกิจกรรมที่ช่วยปรับปรุงทัศนคติและทักษะอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ให้มีการพัฒนาหลักสูตรร่วมกันแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการวิเคราะห์ความต้องการ (needs analysis) การวางแผน และการประเมินผลที่สอดคล้องกับบริบทและความหลากหลายของผู้เรียน พัฒนาหลักสูตรที่สนับสนุนการเรียนรู้แบบส่วนบุคคล (personalization) และตระหนักถึงการพัฒนาทักษะผู้เรียนตามศตวรรษที่ 21 รวมถึงการใช้การวิจัยในชั้นเรียน (Action Research) เพื่อปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

สรุปผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มและด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อันดับที่ 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ และอันดับที่ 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อันดับที่ 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และอันดับที่ 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียน ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพบว่ามีความต้องการเร่งด่วนคือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และการพัฒนาหลักสูตร

การสนทนากลุ่ม ที่ระบุว่าเป็นหัวข้อที่ต้องการพัฒนาโดยด่วน จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า แนวทางการนิเทศภายในทั้ง 3 ด้าน มีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างครบถ้วน โดยในด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ควรพัฒนาทักษะการเป็นโค้ช/เมนเทอร์จากการสังเกตการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นรูปธรรม ในด้านการพัฒนาทางวิชาชีพควรใช้เทคนิคต่างๆ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, การศึกษาบทเรียน, การนิเทศร่วม และการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และในด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางและปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในในโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่าการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความตระหนัก และความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายใน อย่างจริงจัง สภาพปัจจุบันที่อยู่ในระดับมากนี้เป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ นโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการที่เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านระบบนิเทศภายในที่เข้มแข็ง การพัฒนาศักยภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (2567) ที่มีพันธกิจหลักในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

ผลการค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของมณีรัตน์ นันใจวงศ์ (2568) เรื่อง "การพัฒนาระบบการ นิเทศภายในของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มทววัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41" ที่ระบุว่า กระบวนการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน นอกจากนี้ สิริขวัญ สุพรรณคง (2561) ได้ศึกษาการทำวิจัยเรื่อง "การนิเทศการศึกษาของโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3" ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการศึกษาทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก รวมถึงงานวิจัยของ ภิชาวิชัย ยางงาม (2564) เรื่อง "ประสิทธิภาพกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียน บรรหารแจ่มใสวิทยา 3" ซึ่งพบว่ากระบวนการนิเทศภายในมีประสิทธิภาพในระดับมากทั้งภาพรวมและ รายด้าน

เมื่อพิจารณาจากมุมมองของผู้วิจัย สภาพปัจจุบันที่อยู่ในระดับมากนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาผ่านกระบวนการนิเทศภายในอย่างจริงจัง และเข้าใจถึงความสำคัญของการนิเทศภายในที่มีต่อการ พัฒนาครูและนักเรียน อย่างไรก็ตาม การที่สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากแต่ยังไม่ถึงระดับมากที่สุด ชี้ให้เห็นว่า ยังมีพื้นที่ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ที่ 2 สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในในโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่าการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งชี้ให้เห็นถึงช่องว่าง ระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ที่ยังคงมีอยู่ สิ่งนี้สะท้อนถึงความคาดหวังและความต้องการของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการยกระดับระบบนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเป็นไปตาม มาตรฐานสากล ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ปาระจุม (2563) เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการ นิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1" ที่พบว่าสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึง ประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงถึงพื้นที่ในการพัฒนาและปรับปรุงอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในสภาพที่พึงประสงค์คือด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง รองลงมาคือด้านการพัฒนาทางวิชาชีพและด้านการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอนุพงษ์ ตาบสกุล (2567) เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ของโรงเรียนบ้านคาวิทยา" ที่พบว่าด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงเป็นด้านที่มีความต้องการสูงสุด และงานวิจัยของ มณีรัตน์ นันใจวงศ์ (2568) ที่ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางวิชาชีพและการพัฒนาหลักสูตรเป็นอันดับต้นๆ

จากมุมมองของผู้วิจัย สภาพที่พึงประสงค์ที่อยู่ในระดับมากที่สุดนี้สะท้อนถึงวิสัยทัศน์และความมุ่งหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบการศึกษาที่ต้องการเห็นการนิเทศภายในที่มีคุณภาพสูง เป็นระบบ และสามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาครูอย่างแท้จริง การที่มีช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์นี้เป็นสิ่งที่สะท้อนความเป็นจริงในสนาม และเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบนิเทศภายในต่อไป

จากมุมมองทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman et al. (2018) ที่เน้นการนิเทศแบบพัฒนาการ (Developmental Supervision) ที่ครอบคลุมการเรียนการสอนและภาวะผู้นำทางการศึกษา รวมถึงแนวคิดของ Hallinger และ Heck (2020) เรื่อง "Collaborative Leadership and School Improvement" ที่ย้ำว่าการนิเทศที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยภาวะผู้นำแบบร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 3 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการนิเทศภายในในโรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยเปรียบเทียบระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่ามีช่องว่างในระดับสูงโดยเฉพาะสามด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ และด้านการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับผลจากการประชุมสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ที่ระบุว่าสามด้านนี้เป็นประเด็นที่ต้องการพัฒนาโดยด่วนและจำเป็นต้องมีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม

ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) สูงสุด แม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความตระหนักและส่งเสริมการนิเทศที่หลากหลาย แต่ยังขาดการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสำรวจปัญหาการจัดการเรียนรู้ การสังเกตการสอนอย่างเป็นมิตร และการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในสภาพปัจจุบัน ช่องว่างนี้ชี้ถึงปัญหาภาระงานบริหารที่มากเกินไป ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขาดเวลาในการลงพื้นที่เพื่อทำงานนิเทศอย่างใกล้ชิดกับครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรา วรธาดาสวัสดิ์ (2566) เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา" และแนวคิดของ Zepeda (2022) ในหนังสือ "Instructional Supervision: Applying Tools and Concepts" ที่เน้นบทบาทปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะโค้ชและพี่เลี้ยงที่ต้องลงมือปฏิบัติร่วมกับครู

ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงเป็นอันดับสอง สะท้อนถึงความต้องการของครูในการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) การพัฒนาการเรียนรู้เชิงรุก และการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา เขียวขุ่ม (2562) เรื่อง "การพัฒนาแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ" ที่พบว่าการพัฒนาทางวิชาชีพที่มีคุณภาพต้องเป็นระบบ ต่อเนื่อง และตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของครู

ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงเป็นอันดับสาม แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน การสนับสนุนการเรียนรู้แบบส่วนบุคคล และการใช้การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาระบบนิเทศภายในต้องให้ความสำคัญกับการลดช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในทั้งสามด้านนี้เป็นอันดับแรก โดยเฉพาะด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการนิเทศภายใน การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถลงพื้นที่ สังเกตการสอน และให้คำแนะนำที่เป็นรูปธรรมแก่ครูได้อย่างสม่ำเสมอ จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1.ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเน้นการพัฒนาทักษะการเป็นโค้ช/เมนเทอร์ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีสามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากแนวทางการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจัดสรรทรัพยากรและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรเวลาให้กับการนิเทศภายในอย่างเหมาะสม โดยลดภาระงานด้านอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และเพิ่มการลงพื้นที่สังเกตการสอนและให้คำปรึกษาครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร

4.ควรส่งเสริมการใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การศึกษาบทเรียนร่วมกัน และการนิเทศผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การนิเทศมีประสิทธิภาพและครอบคลุมครูทุกคน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษารูปแบบการนิเทศภายในในบริบทอื่นๆ เช่น โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล หรือโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อเปรียบเทียบและหาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทที่แตกต่างกัน
3. ควรพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี และทดลองใช้รูปแบบดังกล่าวเพื่อประเมินประสิทธิผล
4. ควรศึกษาผลกระทบของการนิเทศภายในต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อยืนยันความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศภายในอย่างเป็นรูปธรรม

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ศูนย์สาธิตพัชร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560). กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2568). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กำชัย ยุติชาติ, และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2564). การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูปิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 12(2), 17-34.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2565). ผลของการนิเทศโดยวิธี Coaching ในการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาสำหรับนักศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยคริสเตียน. วารสารสหวิทยาการเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 12(2), 1-22.
- ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

- ภิชาวิชญ์ ยางงาม. (2564). การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มณีรัตน์ นันใจวงศ์, และนลธวัช ยุทธวงศ์. (2568). แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 397-412.
- ยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. ราชกิจจานุเบกษา.
- วรณู หนูทอง, และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2564). กระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. *วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(6), 85-96.
- วิจารณ์ พานิช. (2560). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิชชุดา เขียวขุ่ม, และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2562). การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตทัพหลวงแจ่มงาม. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 389-400.
- วิจิตรตา วรธาดาสวัสดิ์. (2566). *สภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนนทบุรี* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรีวรรณ ฉัตรศรีรุ่งเรือง, และอัมพร ม้าคนอง. (2563). รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารราชภัฏนครสวรรค์ปริทัศน์*, 13(1), 45-57.
- ศุภลักษณ์ มีปาน, สมาน อัสวเทพ, ปัทมาวดี ประจันทร์, และทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2562). รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 87-101.
- สมชาย ศรีสมบูรณ์. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาการนิเทศภายใน. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 15(2), 45-60.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, กมลทิพย์ ผลพันธิน, และมาลินี ยมจินดา. (2561). *วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันติ หัตถ์. (2563). *การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สิริขวัญ สุพรรณคง. (2561). *การศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพัตรา ปาระจุม. (2563). *การพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนที่เน้นกระบวนการชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). แนวทางการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. (2566). รายงานผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีการศึกษา 2567. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.
- อนุพงษ์ ตาบสกุล, และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2567). แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโรงเรียนบ้านควาวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 141-158.
- อนุศิษฐ์ นากแก้ว. (2564). การนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. *วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(6), 85-96.
- อดิกันต์ กล้าหาญ, และรอง ปัญสังกา. (2566). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 247-260.
- Blankenship, S. S., & Ruona, W. E. (2021). Exploring the definition of professional learning communities. *Advances in Developing Human Resources*, 11(3), 328-348.
- City, E. A. (2021). *Learning to improve: How America's schools can get better at getting better*. Harvard Education Press.
- Covey, S. R. (2020). *The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change* (30th anniversary ed.). Simon & Schuster.
- Curtis, R. E., & City, E. A. (2021). *Strategy in action: How school systems can support powerful learning and teaching* (2nd ed.). Harvard Education Press.
- Darling-Hammond, L., & Oakes, J. (2021). *Preparing teachers for deeper learning*. Harvard Education Press.
- DuFour, R., & Fullan, M. (2013). *Cultures built to last: Systemic PLCs at work*. Solution Tree Press.

- Glatthorn, A. A., Boschee, F., & Whitehead, B. M. (2019). *Curriculum leadership: Strategies for development and implementation* (5th ed.). SAGE Publications.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2020). Collaborative leadership effects on school improvement: Integrating unidirectional- and reciprocal-effects models. *The Elementary School Journal*, 111(2), 226–252.
- Hargreaves, A., & O'Connor, M. T. (2018). *Collaborative professionalism: When teaching together means learning for all*. Corwin.
- Hattie, J., & Zierer, K. (2019). *Visible learning insights*. Routledge.
- Hord, S. M., & Sommers, W. A. (2018). *Leading PLCs at work districtwide: From board to classroom*. Solution Tree Press.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22.
- Marzano, R. J. (2019). *The handbook for the new art and science of teaching*. Solution Tree Press.
- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2005). *School leadership that works: From research to results*. ASCD.
- Nolan, J. F., & Hoover, L. A. (2020). *Teacher supervision and evaluation: Theory into practice* (4th ed.). Routledge.
- Reeves, D. B. (2022). *Fearless schools: Building trust, resilience, and psychological safety*. Archway Publishing.
- Saphier, J., & West, L. (2023). *Disrupting the teacher opportunity gap: How to give all teachers the school they deserve*. Corwin.
- Schmoker, M. (2018). *Focus: Elevating the essentials to radically improve student learning* (2nd ed.). ASCD.
- Sergiovanni, T. J. (2021). *The principalship: A reflective practice perspective* (8th ed.). Pearson.
- Timperley, H. (2011). *Realizing the power of professional learning*. Open University Press.
- Timperley, H., Ell, F., Le Fevre, D., & Twyford, K. (2020). *Leading professional learning: Practical strategies for impact in schools*. ACER Press.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.
- Zepeda, S. J. (2022). *Instructional supervision: Applying tools and concepts* (5th ed.). Routledge.