

**แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1**

**THE GUIDELINES FOR AMICABLE INTERNAL SUPERVISION ADMINISTRATION OF SCHOOLS IN KHUN YUAM
DISTRICT UNDER MAE HONG SON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

โคจิรัตน์ เมืองมานิตย์* และ ประพันธ์ ธรรมไชย

Soechirat Muangmanit* and Prapan Thumachai

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน
แม่ฮ่องสอน 58000

Program in Education Administration, Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University,
Mae Hong Son Campus, Mae Hong Son 58000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: 66867212@g.cmru.ac.th

รับบทความ 13 มีนาคม 2568 แก้ไขบทความ 1 พฤษภาคม 2568 ตอรับบทความ 6 พฤษภาคม 2568 เผยแพร่บทความ เมษายน 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร ของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ และข้าราชการครู ปีการศึกษา 2567 จำนวน 123 คน และกลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน จากโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านนวัตกรรมทางการนิเทศ และโรงเรียนต้นแบบการนิเทศ การวิจัยเป็นแบบผสมผสาน (Mixed methods) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80–1.00 และค่าความเชื่อมั่นในภาพรวม เท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปบรรยายแบบพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ร่วมใจ ตั้งใจ ให้ใจ และเปิดใจ ตามลำดับ แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร 1) ด้านให้ใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมกันกับครูในการกำหนดตารางการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีส่วนร่วม และควรกำหนดตารางการนิเทศที่ยืดหยุ่น ชัดเจน โดยมีการบันทึกไว้ในปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา 2) ด้านร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม และสนับสนุนงบประมาณที่จำเป็นต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู 3) ด้านตั้งใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดเวลาในการเยี่ยมเยียนชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งแบบทางการและไม่ทางการ ควรมีทำที่เป็นมิตร เปิดกว้าง ให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และให้การเสนอแนะเป็นทางบวก และ 4) ด้านเปิดใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมกันกับครูกำหนดช่วงเวลา ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน วิธีการ และเกณฑ์การประเมิน ดำเนินการนิเทศด้วยความไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ และครอบคลุมทุกด้าน

คำสำคัญ: การบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร, โรงเรียนในอำเภอขุนยวม, ดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
แบบปรับปรุง

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to examine the current and desirable conditions and needs for amicable internal supervision administration, and 2) to establish guidelines for amicable internal supervision administration of schools in Khun Yuam district under Mae Hong Son Primary Education Service Area Office 1. The sample consisted of 123 participants, including heads of academic affairs administration and teachers in the 2024 academic year. The target group comprised nine experts from schools with best practices in supervision, innovation and prototype schools in supervision. The research was mixed-method research. The instruments were interview forms and questionnaires, with the Index of Item Objective Congruence ranging from 0.80 to 1.00, with the reliability of 0.93. Qualitative data were analyzed by content analysis, descriptive summary, and quantitative data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and the modified priority needs index.

The results revealed that the current conditions were overall at a high level, and the desired conditions were overall at the highest level. The modified priority needs index ranking from most to least comprised: Together, Intention, Giving Heart, and Openness, respectively. The guidelines for amicable internal supervision administration were as follows: 1) Giving Heart, school administrators should convene meetings with teachers to jointly establish supervision schedules that facilitate teacher participation. The supervision schedule should be both flexible and clearly defined, with formal documentation included in the school's work calendar. 2) Together, school administrators should provide opportunities for teachers to conduct classroom research and engage in teaching and learning development, encourage participation in professional training, and allocate sufficient budgetary support for conducting the classroom research. 3) Intention, school administrators should arrange time to visit the classroom regularly, both formally and informally. They should have a friendly attitude and be open to teachers expressing their opinions and providing positive suggestions. 4) Openness, school administrators should work with teachers to set the time, explain the objectives, steps, methods, and evaluation criteria and conduct supervision with impartiality without prejudice and comprehensively in all aspects.

Keywords: Amicable Internal Supervision Administration, Schools in Khun Yuam district, Modified Priority Needs Index

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 กำหนดให้การกระจายอำนาจมีเป้าหมายหลักที่สำคัญ 3 ประการ คือการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และการเรียนรู้ของคนไทย การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนทุกภาคส่วนในการบริหาร และการจัดการศึกษา ซึ่งกระบวนการที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2, 2563, หน้า 1) การนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง การดำเนินการดังกล่าว จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (ทิพวรรณ ถาวรโชติ, 2564, หน้า 80) สอดคล้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่เป็นกิจกรรมสำคัญในการสนับสนุนการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งเป็น

กระบวนการประกันคุณภาพของสถานศึกษาว่า สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการภายในสถานศึกษาจนถึงเป้าหมายสุดท้าย คือ คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานหลักสูตร และเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน, 2566, หน้า 12)

จากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) ชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1 ด้านการอ่านออกเสียง และด้านการอ่านรู้เรื่อง ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษาไทย ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระ การเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระ การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ของโรงเรียนในอำเภอบุขยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีผลการประเมินต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละของระดับ เขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1, 2566, หน้า 30-31) และผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ด้านแบบแผนการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า สถานศึกษามีกระบวนการบริหารจัดการด้านการกำกับการณ์ติดตามภายในสถานศึกษา ยังไม่ต่อเนื่อง และไม่ทั่วถึง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการนิเทศภายใน สถานศึกษา ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการดำเนินการนิเทศ ขาดการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้าน การนิเทศภายในสถานศึกษา ไม่มีการจัดทำคู่มือ และกำหนดการนิเทศที่ชัดเจน การจัดระบบนิเทศการศึกษาทั้งภายใน และ ภายนอกสถานศึกษายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากหน่วยศึกษานิเทศก์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ และข้อจำกัดด้านบริบท ของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ทั้งด้านบุคลากร และที่ตั้งของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1, 2565, หน้า 57)

รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมจะสามารถช่วยเหลือ และสนับสนุนครูผู้สอนให้เกิดการพัฒนา พฤติกรรมการสอนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยตรง (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน, 2566, หน้า 7) เนื่องจากการนิเทศภายในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อพัฒนา คุณภาพครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน เสริมสร้างสมรรถนะด้าน การสอน และการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมการประสานความร่วมมือในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน (ทิพวรรณ ถาวรโชติ, 2564, หน้า 82) จึงกล่าวได้ว่ากลยุทธ์ที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณภาพผู้เรียน คือการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษาจะเป็นการช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง และพัฒนาการจัด กระบวนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้นตามลำดับ (กำชัย ยุกติชาติ, 2564, หน้า 6) ซึ่งการนิเทศภายในสถานศึกษานั้นมีหลากหลายรูปแบบ แต่รูปแบบหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาครู และการ จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คือ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร เนื่องจากการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเป็น กระบวนการส่งเสริม สนับสนุน การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และพัฒนางานให้มีคุณภาพ อันที่จะส่งผลให้ผู้เรียน ได้พัฒนาพฤติกรรม และความสามารถที่พึงประสงค์ต่อเนื่องตามพัฒนาการของเด็กอย่างเหมาะสมตามวัย และตามศักยภาพ ของแต่ละบุคคล (เด่นนา พรมพา, 2559, หน้า 2) และการนิเทศแบบกัลยาณมิตรยังเป็นกระบวนการที่ประสานสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล เป็นการนิเทศที่มีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมคิด มิตรร่วมทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการปรึกษาหารือ จัดการความรู้ สานิต ฝึกปฏิบัติ และประเมินพัฒนาการของครูและนักเรียน มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การให้ใจ 2) การร่วมใจ 3) การตั้งใจ และ 4) การเปิดใจ ทั้งนี้องค์ประกอบทั้ง 4 ประการ ดังกล่าว รวมกันเป็นกระบวนการ มุ่งพัฒนาครู เพื่อให้เกิดคุณภาพการเรียนการสอน เกิดคุณภาพในผู้เรียน และรวมเป็นคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคมไทย (สุมน อมรวิวัฒน์, 2552, หน้า 20-23)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้ระบบ และ กลไกที่หลากหลาย ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังมีส่วนช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอบุขยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร

ทางการศึกษา รวมไปถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้นำไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการกำหนดยุทธศาสตร์ และกลวิธีที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร ของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ให้มีประสิทธิภาพ ด้วยความมีน้ำใจ นอบน้อม ถ่อมตน และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามต่อกัน ด้วยการนำเอากระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งกระบวนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

หัวใจ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ให้ความเป็นกันเอง ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องมีการแจ้งความมุ่งหมาย และความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนมีการจัดเวลา และกำหนดแผนงานที่จะปฏิบัติร่วมกัน

ร่วมใจ หมายถึง การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมให้คำปรึกษา และร่วมรับผิดชอบระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้นิเทศไม่ใช้การบังคับควบคุมแต่จะให้การสนับสนุน และยอมรับความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศ

ตั้งใจ หมายถึง การแสดงถึงการสร้างสรรค์คุณภาพที่จะให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาโดยการทดลองปฏิบัติจริง การติดต่อสื่อสาร ประสานงานด้วยความสุภาพ จริงใจ มีการเยี่ยมเยียน ให้คำแนะนำอย่างเป็นมิตร สร้างความมุ่งมั่นเพื่อหาสิ่งที่ดี ช่วยกันแก้ไขปัญหา และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

เปิดใจ หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจัง ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศออกแบบการประเมินด้วยตนเอง และปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องตามสภาพจริง และตามความต้องการ ผู้นิเทศดำเนินการประเมินโดยปราศจากอคติ

การบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ลำดับขั้นตอนในการทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร หมายถึง ผลการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับวิธีการ หรือขั้นตอนการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ หัวใจ ร่วมใจ ตั้งใจ และเปิดใจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ตั้งอยู่เลขที่ 98 ถนนขุนลุมประพาส ตำบลจองคำ อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน มีภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน อำเภอขุนยวม อำเภอปางมะผ้า และอำเภอปาย

โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นต่าง ๆ ซึ่งตั้งอยู่ในเขตอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 3 ศูนย์เครือข่าย 30 โรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ปีการศึกษา 2567

หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ หมายถึง ข้าราชการครู ผู้ทำหน้าที่บริหารจัดการ ร่วมกำหนดนโยบาย และวางแผน กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลที่ประกอบวิชาชีพซึ่งได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจาก เงินงบประมาณแผ่นดิน ทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ปีการศึกษา 2567

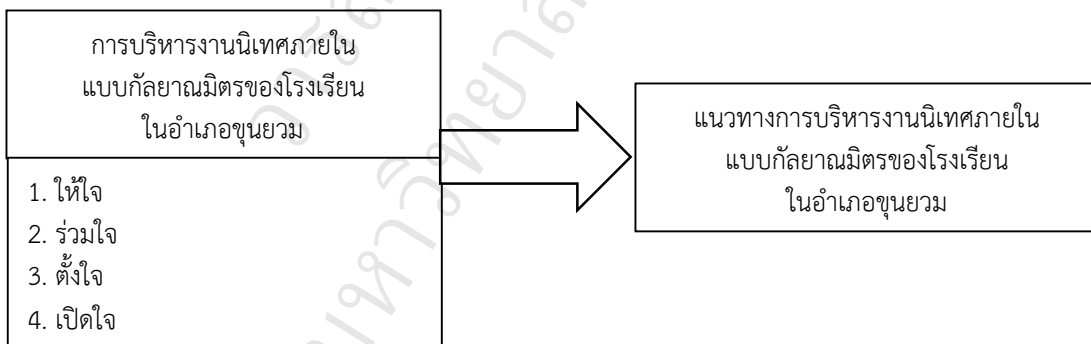
ดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดอันดับความต้องการจำเป็นในการศึกษาแนวทางการ บริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 1

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของ สุนน อมรวิวัฒน์ (2547) เป็นหลักร่วมกับ เอกสาร และงานวิจัยของนักวิชาการ ได้แก่ 1) ประมุข กออวยชัย (2554) 2) ฉัตรชัย นาคปาน (2556) 3) นันทน์ สัน รัตณี (2557) 4) เต็ม นภา พรหมพา (2559) 5) ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2561) 6) ภาวรี จิตรโรตส (2561) 7) นิธิดา อติภัทรนันท์ (2561) 8) พุทธิพงษ์ สืบสาย (2563) 9) สุภาภรณ์ ใจสุข (2563) 10) กลอยใจ จิมานัง (2565) ดังนี้ 1) ให้ใจ 2) ร่วมใจ 3) ตั้งใจ และ 4) เปิดใจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบ ปรับปรุง การบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ และข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 180 คน จำแนกเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ จำนวน 30 คน และข้าราชการครู จำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ และข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร ของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ใฝ่ใจ ร่วมใจ ตั้งใจ และเปิดใจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert) โดยข้อความของแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80–1.00 เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.93

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติม

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 123 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนตามวัน เวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งแบบสอบถามมีสภาพสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 123 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อน แล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ เสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบการพรรณนา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของเบสต์ (Best, 1981, pp. 232–233) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา สำหรับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถามได้กำหนดไว้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานนิเทศภายในแบบ
กัลยาณมิตร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานนิเทศภายในแบบ
กัลยาณมิตร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การคำนวณหาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) ใช้สูตรในการคำนวณของ สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 275–279) นำเสนอในรูปแบบตาราง
ประกอบการพรรณนา

**ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1**

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาจากการ
เลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ และ
ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best
practices) ด้านผลงานนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา หรือ
2. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ และ
ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ที่ได้รับการยอมรับจากสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ว่ามีระบบการนิเทศที่ดี เป็นโรงเรียนต้นแบบการนิเทศ หรือ
3. ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
4. มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
5. มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview)
แบ่งออก 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของ
โรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 99 (บ้านแม่สุยะ) และโรงเรียนอนุบาลแม่ฮ่องสอน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
ผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสัมภาษณ์ รวมทั้งสิ้น 9 คน ประกอบไปด้วย กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน กลุ่มหัวหน้าฝ่าย
บริหารวิชาการ จำนวน 2 คน ข้าราชการครู จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน

2. ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ โดยขออนุญาตให้มีการบันทึกเสียงระหว่างการ
สัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ตามวัน เวลา และสถานที่ที่ได้ กำหนดไว้

4. ผู้วิจัยมีการสรุปประเด็นการสัมภาษณ์เป็นระยะ ๆ ทำการถอดการบันทึกเสียงตามประเด็นต่าง ๆ และ
สรุปคำสัมภาษณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยใช้ฉันทามติ (Consensus) ของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาเป็นความเรียง

ผลการวิจัย และการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวม โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1981, pp. 232–233) นำเสนอดังตาราง 1 ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นนำเสนอโดยใช้ค่า PNI Modified นำเสนอดังตาราง 2 ซึ่งการนำเสนอทั้งหมดเป็นผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ตาราง 1 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ในภาพรวม

(n = 123)

| องค์ประกอบ | สภาพปัจจุบัน (ที่เป็นจริง) | | | สภาพที่พึงประสงค์ (ที่อยากให้เป็น) | | |
|------------------|-------------------------------|-------------|------------|---------------------------------------|-------------|------------------|
| | \bar{x} | S.D. | แปลผล | \bar{x} | S.D. | แปลผล |
| 1. ให้อำนาจ | 3.96 | 0.47 | มาก | 4.73 | 0.40 | มากที่สุด |
| 2. ร่วมใจ | 3.79 | 0.49 | มาก | 4.76 | 0.41 | มากที่สุด |
| 3. ตั้งใจ | 3.89 | 0.46 | มาก | 4.77 | 0.38 | มากที่สุด |
| 4. เปิดใจ | 4.15 | 0.48 | มาก | 4.75 | 0.39 | มากที่สุด |
| เฉลี่ยรวม | 3.95 | 0.48 | มาก | 4.75 | 0.40 | มากที่สุด |

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ลำดับแรกมากที่สุด คือ เปิดใจ ($\bar{x} = 4.15$, S.D.= 0.48) รองลงมา คือ ให้อำนาจ ($\bar{x} = 3.96$, S.D.= 0.47) ตั้งใจ ($\bar{x} = 3.89$, S.D.= 0.46) และสภาพปัจจุบันการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ร่วมใจ ($\bar{x} = 3.79$, S.D.= 0.49) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ย มากไปหาน้อย ลำดับแรกมากที่สุด คือ ตั้งใจ ($\bar{x} = 4.77$, S.D.= 0.38) รองลงมา คือ ร่วมใจ ($\bar{x} = 4.76$, S.D.= 0.41) เปิดใจ ($\bar{x} = 4.75$, S.D.= 0.39) และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ให้อำนาจ ($\bar{x} = 4.73$, S.D.= 0.40) ตามลำดับ

ผลการศึกษการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวม นำเสนอดังตาราง 2

ตาราง 2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 โดยรวม

(n = 123)

| องค์ประกอบการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร | สภาพปัจจุบัน | สภาพที่พึงประสงค์ | PNI modified | ลำดับ |
|---|--------------|-------------------|--------------|-------|
| | D | I | | |
| 1. ให้ใจ | 3.96 | 4.73 | 0.194 | 3 |
| 2. ร่วมใจ | 3.79 | 4.76 | 0.256 | 1 |
| 3. ตั้งใจ | 3.89 | 4.77 | 0.226 | 2 |
| 4. เปิดใจ | 4.15 | 4.75 | 0.145 | 4 |
| เฉลี่ยรวม | 3.95 | 4.75 | 0.204 | |

จากตาราง 2 พบว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ในภาพรวมตามองค์ประกอบ 4 ด้าน มีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ 0.204 (PNI modified = 0.204) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย ได้แก่ ร่วมใจ (PNI modified = 0.256) รองลงมา คือ ตั้งใจ (PNI modified = 0.226) ให้ใจ (PNI modified = 0.194) และเปิดใจ (PNI modified = 0.145) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แต่ละด้านควรดำเนินการ ดังนี้

ด้านให้ใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู กำหนดตารางเวลาการออกนิเทศร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมกันกับครูในการกำหนดตารางการนิเทศ ให้ครูผู้สอนเลือกช่วงเวลา และกลุ่มเป้าหมายในการรับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีส่วนร่วม และมีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนก่อนการนิเทศ และสถานศึกษาควรกำหนดตารางการนิเทศที่ยืดหยุ่น ชัดเจน มีการแจ้งล่วงหน้าอาจเป็นรายภาคเรียนโดยมีการบันทึกไว้ในปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

ด้านร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัย และนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนงบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็น และยังทำให้ครูไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำวิจัย เพราะมีทีมคอยให้คำปรึกษา และแสดงให้เห็นว่าการทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพและการเรียนการสอน

ด้านตั้งใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเยี่ยมเยียนชั้นเรียน ให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ และเป็นมิตร ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดเวลาในการเยี่ยมเยียนชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจจะเป็นแบบทางการหรือไม่ทางการก็ได้ ควรมีท่าทีที่เป็นมิตร เปิดกว้าง ไม่ควรมองว่าการเยี่ยมเยียนเป็นการตรวจสอบ แต่ควรสร้างบรรยากาศการพูดคุยที่เป็นกันเอง ให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้ครูรู้สึกสบายใจ และสามารถรับคำแนะนำได้ง่ายขึ้น ควรให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางเป็นทางบวก ไม่ตำหนิ ตีติดยน และแสดงให้เห็นถึงความต้องการสนับสนุน และการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

ด้านเปิดใจ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งขั้นตอนการนิเทศ เกณฑ์การประเมิน และดำเนินการนิเทศด้วยความเที่ยงตรง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมร่วมกันกับครู เพื่อกำหนดช่วงเวลา ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน วิธีการ และเกณฑ์การประเมินในการนิเทศอย่างชัดเจน มีมาตรฐาน และเป็นเกณฑ์ที่ได้รับการยอมรับ เพื่อให้การประเมินเป็นธรรม และเที่ยงตรง และดำเนินการนิเทศ ด้วยความไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ นิเทศอย่างละเอียดรอบคอบทุกด้าน สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้ความเป็นกันเอง

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาโดยรวมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา และกรอบแนวคิดในการศึกษา ผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญ ในการนำมาอภิปรายผลการศึกษเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

1.1 สภาพปัจจุบันการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการบริหารงานมากที่สุด คือเปิดใจ ส่วนด้านที่มีการบริหารงานน้อยที่สุด คือร่วมมือ ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขุนยวม ดำเนินการนิเทศโดยปราศจากอคติ มีความเที่ยงตรงให้ความสำคัญกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของครูอย่างจริงจัง ยอมรับในความสามารถของครู และเปิดโอกาสให้ครูออกแบบการประเมิน และกำหนดเกณฑ์การประเมินด้วยตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบ เพื่อปรึกษาปัญหา และแนวทางการแก้ไขตลอดเวลา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฌักทร เกี้ยวกลาง (2559, หน้า 90) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า พฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการเปิดใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการร่วมมือ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศ มีการนิเทศภายในเพื่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีด้วยความเป็นมิตร ด้วยความรัก ความจริงใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบเพื่อปรึกษาปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาได้เสมอ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภาระวี จิตรโธสง (2561, หน้า 38) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศ มีการแสดงขั้นตอนการนิเทศ การประเมินความสามารถ ผลงาน และพัฒนาการของครูอย่างเที่ยงตรง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเสมอ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา มีการนิเทศภายในด้วยความเป็นมิตร ด้วยความจริงใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉัตรชัย นาคปาน (2556, หน้า 77) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนิเทศแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในเขตเทศบาลนครสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมมีการนิเทศอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันติดตามการวัดผลประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อันดีของผู้เรียนตามสภาพจริง มีการแนะนำครูให้มีการปรับปรุงผลงานของตนเอง และมีการประเมินตนเองโดยกัลยาณมิตรตามแบบที่กำหนดเพื่อทราบความก้าวหน้า

1.2 สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด คือ ตั้งใจ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดทางบวก ให้กำลังใจครู เพื่อให้รู้สึกสบายใจ และร่วมกันกับครูแก้ไขปัญหา มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้ข้อเสนอแนะต่อครูหลังการนิเทศ ส่งเสริมและมีส่วนร่วมกับครูในการจัดฝึกอบรมหรือหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงส่งผลทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ กระบวนการเรียนการสอนเกิดผลสัมฤทธิ์ ผู้เรียนมีคุณภาพ และสถานศึกษามีมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิตติยา เพ็ชรหมื่นไวย (2557, หน้า 73) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา โดยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าผู้บริหารควรใช้กัลยาณมิตรนิเทศด้านตั้งใจเพิ่มเติมโดยการแสดงออกในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรึกษาหารือ ให้กำลังใจ และช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพในการปฏิบัติงานระหว่างครู และผู้นิเทศให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พุทธิพงษ์ สืบสาย (2563, หน้า 78) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การนิเทศแบบกัลยาณมิตรด้านการตั้งใจ

เป็นด้านที่มีระดับพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูต่ำที่สุด ดังนั้นในการดำเนินงานในสถานศึกษาทุกคนควรต้องมีความวิริยะอุตสาหะมาก พยายามทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยร่วมกันแก้ไขปัญหาด้วยความตั้งใจ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันเพิ่มเติมสิ่งที่บกพร่องวิเคราะห์ วิจักษ์ สรุปลง และแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับแนวคิดของ สุมน อมรวิวัฒน์ (2547, หน้า 12–13) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศ ด้านตั้งใจ ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนต้องมีความวิริยะอุตสาหะบากบั่นพยายาม เพราะงานในโรงเรียนต้องมีปัญหาแน่นอน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนใดที่ต้องการสร้างสรรค์คุณภาพต้องมีปัญหา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นการตั้งใจที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ให้กำลังใจกัน สร้างสรรค์แต่สิ่งที่ดี ส่งเสริมเพิ่มเติมสิ่งที่ดี ฝึกการวิเคราะห์ วิจักษ์ สรุปลง แก้ไขปัญหา จะทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปได้อย่างดี โดยต้องมุ่งมั่นสู่เป้าหมายร่วมกัน ช่วยกันแก้ปัญหาถือผลงาน คือคุณภาพของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ

1.3 การศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอยุวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

จากผลการศึกษา พบว่า ด้านหัวใจ มีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู กำหนดตารางเวลาการออกนิเทศร่วมกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดกระบวนการนิเทศทำให้รู้สึกถูกบังคับ ผู้บริหารมีภาระงานมากทั้งงานบริหารงานเอกสาร และงานอื่น ๆ ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะใส่ใจครูอย่างใกล้ชิด และการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน หรือไม่เปิดเผย อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิด และความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของภูมิพัฒน์ รัตอนันต์ (2564, หน้า 259–260) ซึ่งได้ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในวิถีใหม่ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตลุ่มน้ำปาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในวิถีใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้นการมีส่วนร่วมและมีการกำหนดแนวทาง วิธีการร่วมกันทุกขั้นตอน เน้นการปฏิบัติกรนิเทศแบบมีส่วนร่วม และเน้นการทำงานเป็นทีมแบบกัลยาณมิตร มีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

จากผลการศึกษา พบว่า ด้านร่วมใจ มีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาระงานด้านการบริหารจัดการที่มาก ทำให้มีเวลาจำกัดในการสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน การสังเกตการจัดการเรียนการสอน และการประชุมร่วมกัน อีกทั้ง การทำวิจัยในชั้นเรียนอาจเป็นภาระเพิ่มเติมที่ทำให้ครูรู้สึกว่าไม่มีเวลาไม่เพียงพอ รวมถึงการขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทาง การพัฒนาสถานศึกษา การใช้ภาวะผู้นำแบบสั่งการมากกว่าการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการขับเคลื่อนสถานศึกษา และสถานศึกษาอาจไม่มีแผนการประชุมที่ชัดเจน และสม่ำเสมอ ทำให้การประชุมเกิดขึ้นไม่ต่อเนื่อง และขาดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิญา เดชโคบุตร (2563, หน้า 25) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูฝึกอบรมให้ความรู้ เทคนิควิธีการ สสำรวจวิเคราะห์ ศึกษาสภาพ และปัญหาการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำมากำหนดเป็นปัญหาการวิจัยชั้นเรียน และโรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริม เผยแพร่ความรู้การวิจัยในชั้นเรียนระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน และโรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริมให้มีวิธีการแก้ปัญหาคุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยเน้นกระบวนการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารยังให้ความสำคัญในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนไม่มากนัก ดังนั้นจึงควรสนับสนุน ส่งเสริมให้มีกิจกรรม หรือการปฏิบัติมากขึ้น เพื่อเป็นการสนองต่อความต้องการของครูผู้สอนในเรื่องดังกล่าว และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัญญาภรณ์ สังข์เมือง (2565, หน้า 99) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็น และแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำปัญหา และสภาพของผู้เรียนมากำหนดเป็นประเด็นท้าทายในการประเมิน PA (Performance Appraisal) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET, NT, RT) สูงกว่าระดับประเทศด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน รวมถึงเพื่อแก้ไขปัญหาของผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2561 เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า ด้านตั้งใจ มีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเยี่ยมเยียน ชั้นเรียนให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอและเป็นมิตร ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาอาจไม่มีระบบการนิเทศภายในที่ชัดเจน และเป็นระบบ ทำให้การเยี่ยมเยียนชั้นเรียนไม่ต่อเนื่อง และไม่สม่ำเสมอ รวมถึงผู้บริหารบางท่านอาจขาดทักษะในการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ เช่น การสังเกตการสอน การให้ข้อมูลป้อนกลับ หรือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู และอาจมองว่าครู

ความสามารถจัดการเรียนการสอนได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรับการนิเทศ สอดคล้องผลการศึกษากับ นีวัต ศุภมาตย์ (2564, หน้า 79) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำ ด้านการนิเทศ และการประเมินการสอนของครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ให้ความสำคัญกับการนิเทศ และการประเมินการสอนน้อย ขาดการวางแผน และนิเทศอย่างต่อเนื่อง ขาดการติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูอาจเนื่องด้วยภาระงานและการบริหารจัดการที่มีมากหลายด้าน นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน

จากผลการศึกษา พบว่า ด้านเปิดใจ มีรายการที่จำเป็นต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งขั้นตอนการนิเทศ เกณฑ์การประเมิน และดำเนินการนิเทศด้วยความเที่ยงตรง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ เกณฑ์การประเมิน และหลักการนิเทศที่เป็นธรรม การกำหนดขั้นตอน และเกณฑ์การประเมินอาจไม่ได้มาจากการมีส่วนร่วมของครู ทำให้ครูไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนิเทศ และการที่สถานศึกษามีการประเมินผู้บริหารที่ไม่ชัดเจน และไม่เป็นระบบ ทำให้ผู้บริหารไม่เข้าใจถึงความสำคัญของการประเมินตนเอง อีกทั้งการขาดการประสานงานที่ีระหว่างผู้บริหารและครู ทำให้ครูไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการวัดผลประเมินผลได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉันทยธธรณ์ มายูร (2567, หน้า 546–547) ที่ได้ศึกษากระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดประชุมชี้แจงเพื่อให้ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศเข้าใจ ถึงหลักการนิเทศ ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศ และเกณฑ์การประเมิน เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมร่วมกันเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการกำหนด และแจ้งปฏิทินการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบล่วงหน้า และใช้หลักการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส (ITA) เข้ามา เพื่อให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

2. การศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แต่ละด้านควรดำเนินการ ดังนี้

ด้านให้ใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมกับครูในกำหนดตารางการนิเทศ ให้ครูผู้สอนเลือกช่วงเวลา และกลุ่มเป้าหมายในการรับการนิเทศ และสถานศึกษาควรกำหนดตารางการนิเทศที่ยืดหยุ่น ชัดเจน มีการแจ้งล่วงหน้า โดยมีการบันทึกไว้ในปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพชรสุดา ชาอินทร์ (2563, หน้า 32) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุม ปรึกษาหารือร่วมกับครู เพื่อลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการนิเทศ กำหนดรูปแบบ เทคนิค ขั้นตอนการปฏิบัติงานระยะเวลา วิธีการสร้างเครื่องมือ กำกับติดตาม และวิธีการสรุปผลการนิเทศการศึกษา และยังคงสอดคล้องกับผลการศึกษาของจริยาภรณ์ เรืองแสน (2561, หน้า 9) ที่ได้ศึกษาแนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่ พบว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ วางแผน และจัดกิจกรรมดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแผนงาน โครงการ กำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการโครงการการนิเทศให้ชัดเจนมีการประชุมวางแผนงานระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ จัดทำคู่มือการนิเทศ พร้อมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการติดตาม และประเมินผลการนิเทศของสถานศึกษา โดยระบุตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการนิเทศให้ชัดเจน

ด้านร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัย และนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยร่วมกันเป็นทีม และแสดงให้ครูเห็นว่าการทำงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวิมล ร่องวานิช (2560, หน้า 21) ที่ พบว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อันดีของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที และยังคงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริวัฒน์ บุญโตนด (2565, หน้า 270) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็น และแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า ด้านการวิจัย เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำปัญหา และสภาพของผู้เรียนมากำหนดเป็นประเด็นท้าทายในการประเมิน Performance Appraisal (PA) เพื่อพัฒนาผู้เรียน และควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำปัญหาของผู้เรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนมาแก้ไขหรือพัฒนาด้วยการทำวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียนเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง และผู้เรียน

ด้านตั้งใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดเวลาในการเยี่ยมเยียนชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจจะเป็นแบบทางการ หรือไม่ทางการก็ได้ ควรมีท่าทีที่เป็นมิตร เปิดกว้าง ควรสร้างบรรยากาศการพูดคุยที่เป็นกันเอง ให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ควรให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางเป็นทางบวก และแสดงให้เห็นถึงความต้องการสนับสนุน และการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุดลย์ แสนสืบ (2565, หน้า 93) ที่ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางสะพานน้อย 3 (ไชยราช) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสังเกตการณ์การสอนระหว่างผู้บริหาร ครู และเพื่อนครู ภายใน ภายนอกโรงเรียน ใช้กระบวนการ PLC ร่วมช่วยในการนิเทศการสอน ปฏิบัติกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร เพราะจะส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาด้านตนเองโดยตรง ผู้บริหารควรเน้นย้ำให้ครูตระหนักถึงความเป็นกัลยาณมิตร การให้คำแนะนำต่อเพื่อนครูในเชิงบวก จุดมุ่งหมายเพื่อการช่วยเหลือกันในการพัฒนาวิชาชีพ มิใช่การแข่งขันกัน ผู้บริหารควรดำเนินการนิเทศชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนของครู และนำปัญหาเหล่านั้นมาร่วมกันแก้ไข สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรรวรรณ โล่คำ (2565, หน้า 199) ที่ได้ศึกษาการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศการสอนครูอยู่เสมอ เพื่อให้คำแนะนำครู รวมถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีการใช้เทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นไป

ด้านเปิดใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมร่วมกันกับครู เพื่อกำหนดช่วงเวลา ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน วิธีการ และเกณฑ์การประเมินในการนิเทศอย่างชัดเจนมีมาตรฐาน และเป็นเกณฑ์ที่ได้รับการยอมรับ เพื่อให้การประเมินเป็นธรรม และเที่ยงตรง และดำเนินการนิเทศด้วยความไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ นิเทศอย่างละเอียดรอบคอบทุกด้าน สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้ความเป็นกันเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัญญธรณ์ มายूर (2567, หน้า 546) ที่ได้ศึกษากระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่า ผู้บริหารควรให้ครูทุกคน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันสร้างข้อตกลงในการกำหนดเกณฑ์การประเมินการนิเทศต้องทำ MOU (Memorandum of Understanding) ร่วมกับครูทุกคนให้ครูเข้าใจเกณฑ์การประเมิน เพื่อตระหนักถึงแนวทางในการนิเทศภายใน และจัดทำหนังสือคำสั่ง รายละเอียดให้ชัดเจน การกำหนดวิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินการนิเทศโดยให้ศึกษาจากสภาพจริงในปัจจุบัน และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ จุฬารักษ์ โคตรจักร (2563, หน้า 26) ที่ได้ศึกษากระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทรธัญญาวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้เสนอแนะและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในว่า ผู้บริหารต้องมีการจัดประชุมคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อวางแผน และกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการ และกำหนดให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการนิเทศการสร้าง และใช้เครื่องมือในรูปแบบต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้ได้แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านหัวใจ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชุมร่วมกันกับครูในกำหนดตารางการนิเทศ 2) ด้านร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน 3) ด้านตั้งใจ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเวลาในการเยี่ยมเยียนชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ 4) เปิดใจ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งชั้นตอนการนิเทศ เกณฑ์การประเมิน และดำเนินการนิเทศด้วยความเที่ยงตรง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้ดำเนินการให้เป็น

รูปธรรม ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร มีการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ เกิดความสามัคคี มีการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ และต่อเนื่อง ทำให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยรวมของสถานศึกษาดีขึ้น เป็นการสร้างความเชื่อมั่น และความศรัทธาให้กับผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้การนิเทศแบบกัลยาณมิตรยังช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน ส่งผลให้ครูมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นจึงสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน และการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

สรุป

การวิจัยแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของโรงเรียนในอำเภอขุนยวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 สภาพปัจจุบันการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านร่วมใจ สะท้อนถึงปัญหาการขาดพฤติกรรมร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมให้คำปรึกษา และร่วมรับผิดชอบ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างไรก็ตามสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านตั้งใจ เนื่องจากตั้งใจเป็นการแสดงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์คุณภาพ มีการปรึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการทดลองปฏิบัติจริง มีการติดต่อสื่อสารด้วยความสุภาพจริงใจ เยี่ยมเยียน ให้คำแนะนำอย่างเป็นมิตร สร้างความมุ่งมั่นเพื่อหาสิ่งที่ดีช่วยกันแก้ปัญหาให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และถือผลงาน คือ คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านวิชาการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ จากผลการศึกษาดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงที่จัดเป็นภาวะคุกคาม หรือจุดอ่อนที่จำเป็นต้องปรับปรุงขององค์ประกอบแต่ละด้านพบว่า แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร 1) ด้านหัวใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมกันกับครูในการกำหนดตารางการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีส่วนร่วม และควรกำหนดตาราง การนิเทศที่ยืดหยุ่น ชัดเจน โดยมีการบันทึกไว้ในปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา 2) ด้านร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครู ทำวิจัยในชั้นเรียน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม และสนับสนุนงบประมาณที่จำเป็นต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู 3) ด้านตั้งใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดเวลาในการเยี่ยมเยียนชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอทั้งแบบทางการ และไม่ทางการ ควรมีทำที่ที่เป็นมิตร เปิดกว้างให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และให้การเสนอแนะเป็นทางบวก 4) ด้านเปิดใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมกันกับครูกำหนดช่วงเวลา ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน วิธีการ และเกณฑ์การประเมิน ดำเนินการนิเทศด้วยความไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ และครอบคลุมทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้มีประเด็นข้อค้นพบที่มีความน่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการศึกษาไปใช้และการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรไปปรับใช้ในสถานศึกษาตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่จำเป็นต้องปรับปรุงมากที่สุด คือด้านร่วมใจ สถานศึกษาจึงควรศึกษาแนวทางการพัฒนาดังกล่าว และพิจารณาวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 จากผลการศึกษาดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรในภาพรวม พบว่า มีความต้องการจำเป็นที่ต้องปรับปรุง ดังนั้นควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 จากการศึกษาแนวทางการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร พบว่า เป็นบทบาททางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้นควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

เอกสารอ้างอิง

- กลอยใจ จิมาโนง. (2565). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก วิชาภาษาไทยของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. *วารสารครุทรรศน์ (Online) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 2(1), 1.
- กำชัย ยุคติชาติ. (2564). การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนุทิศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จริยาภรณ์ เรืองเสน. (2561). แนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 3(6), 9.
- จุฬารักษ์ โคตรจักร. (2563). กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(1), 26.
- ฉัตรชัย นาคปาน. (2556). ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนิเทศแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในเขตเทศบาลนครสงขลา. สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ณภัทร เกี้ยวกลาง. (2559). การศึกษาพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- เด่นนภา พรหมพา. (2559). การนิเทศแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธัญธรรณ์ มายูร. (2567). กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 25(1), 546–547.
- ธัญยาภรณ์ สังข์เมือง. (2565). ความต้องการจำเป็น และแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นันทน์รัตน์ รัตณี. (2557). การนิเทศแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- นิตติยา เท้ชรหมื่นไวย. (2557). การศึกษาพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- นิธิดา อติภัทรนันท์. (2561). การศึกษารูปแบบการนิเทศ ซี พี เอส เพื่อส่งเสริมสมรรถนะความเป็นครูของนักศึกษา สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิวัต ศุภมาตย์. (2564). ภาวะผู้นำการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประมุข กออาจชัย. (2554). การนิเทศงานวิชาการด้านสื่อการสอนแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พุทธิพงษ์ สืบสาย. (2563). การศึกษาพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

- เพชรสุตา ขาอินทร์. (2563). *แนวทางการพัฒนาการบริหารการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2561). *การนิเทศการศึกษาร่วมสมัยความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาระวี จิตรไธสง. (2561). การศึกษาพฤติกรรมกัลยาณมิตรนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดการ บริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*, 5(2), 38.
- ภูมิพัฒน์ รัตอนัน. (2564). *แนวทางการนิเทศภายในวิถิใหม่ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตลุ่มน้ำป่าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*. *วารสารการบริหารการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(37), 259–260.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. แม่ฮ่องสอน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1.
- _____. (2566). *รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565*. แม่ฮ่องสอน: สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. (2563). *คู่มือการขับเคลื่อน 6 มิติคุณภาพสู่การปฏิบัติ*. อุดรธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *การนิเทศภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สมุน อมรวิวัฒน์. (2547). *กัลยาณมิตรนิเทศสำหรับผู้บริหาร กลยุทธ์ในการนิเทศเพื่อสร้างโรงเรียนให้เข้มแข็ง*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สกศ.
- สมุน อมรวิวัฒน์. (2552). *กัลยาณมิตรนิเทศ*. ในสารานุกรมวิชาชีพรู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องใน โอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สุภาภรณ์ ใจสุข. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวคิดการชี้แนะร่วมด้วยแนวคิดกัลยาณมิตรเพื่อส่งเสริม ความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบเรียนรู้ร่วมกันด้วยการสืบสอบ 4Ex2 สำหรับครุคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6. *JOURNAL FOR SOCIAL SCIENCES RESEARCH*, 11(2), 186.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2560). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวัฒน์ บุญโตนด. (2565). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(3), 270.
- อรรวรรณ โล่คำ. (2565). การนิเทศภายในทส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 8(1), 199.
- อภิญา เตชโคบุตร. (2563). ความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 4(1), 25.
- อดุลย์ แสนสืบ. (2565). *แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางสะพานน้อย 3 (ไชยราช) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*. New jersey: Prentice–Hall.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.