

แนวทางการส่งเสริมทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

GUIDELINES FOR SUPERVISORY SKILLS OF INTERNAL SUPERVISORS UNDER PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

เกวลิน มั่นคง^{1*} สติรพร เซาว์ชัย¹

Kewalin Munkong^{1*} Sathiraporn Chaowachai¹

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ประเทศไทย

¹ Faculty of Education, Naresuan University, Thailand

* Corresponding author e-mail: kewalinma67@nu.ac.th

Received: 15/12/2025 | Revised: 31/01/2026 | Accepted: 06/02/2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และ (2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารงานวิชาการ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 144 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D = 0.48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการใช้เทคนิคการนิเทศ อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$, S.D = 0.52) (2) ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาจัดอบรมพัฒนาทักษะ Coaching และ Mentoring เผยแพร่วิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ จัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และจัดทำคู่มือกับแผนการนิเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ออกแบบ เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม ผู้นิเทศควรประยุกต์ใช้เทคนิคการนิเทศให้สอดคล้องกับบริบท สร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมการทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (ID Plan) ให้ครูแสดงความ คิดเห็น และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้การนิเทศเกิดประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: แนวทางการส่งเสริม ทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน

Abstract

This research aimed (1) to study the supervisory skills of internal supervisors under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2, and (2) to examine guidelines for enhancing the supervisory skills of internal supervisors under the same office. The study was conducted in 2 phases. Phase 1 examined the supervisory skills of internal supervisors. The sample consisted of 144 school administrators and heads of academic affairs in the 2025 academic year, the samples were obtained through random sampling using a standard table to determine the sample size and selected through stratified random sampling. Data were collected using a five-level rating scale questionnaire. Phase 2 examined guidelines for enhancing supervisory skills. The key informants were 5 experts selected through purposive sampling, and data were collected through interview. The research findings indicated that (1) The overall supervisory skills of internal supervisors under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level ($\bar{x} = 4.40$, S.D = 0.44) Considering each aspect, the highest mean score was found in human relations skills, which were at a high level ($\bar{x} = 4.46$, S.D = 0.48), whereas the lowest mean score was found in the use of supervisory techniques, also at a high level ($\bar{x} = 4.38$, S.D = 0.52) (2) The guidelines for enhancing supervisory skills of internal supervisors revealed that the Educational Service Area Office organized training to develop coaching and mentoring skills, disseminated best practices, arranged Professional Learning Community (PLC) activities, and prepared supervision manuals and supervision plans to serve as guidelines for planning, designing tools, and establishing appropriate evaluation criteria. Internal supervisors should apply supervisory techniques consistent with contextual needs, create a collegial and supportive atmosphere, promote the development of Individual Development Plans (ID Plans), encourage teachers to express their opinions, and provide opportunities for reflection on instructional practices in order to enhance the effectiveness of supervision.

Keywords: Guidelines, Supervisory skills of internal supervisors

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้ระบบการศึกษามีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ได้กำหนดทิศทางการยกระดับคุณภาพคนไทยในทุกมิติให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

หนึ่งในปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของระบบการศึกษา คือการพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง เพราะศักยภาพครูจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (กิ่งแก้ว ภูทองเงิน, 2561) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาจึงมีบทบาทในการยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ผ่านความร่วมมือของผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้อง (สถิรพร เขาวนชัย, 2567) โดยการนิเทศการศึกษาเป็นงานวิชาการสำคัญของสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อดูแล ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครู อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน (จิตติมา วรณศรี, 2557)

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, 2562) ผู้ทำหน้าที่การนิเทศเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของครูและคุณภาพของโรงเรียน ดังนั้น ผู้ทำหน้าที่นิเทศต้องเป็นผู้มีความรู้และมีทักษะการนิเทศที่เป็นความสามารถเฉพาะ (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ และ มารุต ทรรตนากรกุล, 2562) ซึ่งทักษะการนิเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นิเทศสามารถสนับสนุนครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2557) โดยทักษะดังกล่าวจำแนกออกเป็นหลายด้าน เช่น ทักษะด้านเทคนิคการนิเทศ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล และทักษะด้านภาวะผู้นำ (ชัชวาลย์ สาสอน, 2567) การพัฒนาทักษะการนิเทศจึงมีความสำคัญ เพราะการนิเทศที่มีคุณภาพจะช่วยให้ผู้นิเทศสามารถให้คำปรึกษาและสนับสนุนครูในการปรับปรุงวิธีการสอนให้มีความเหมาะสมกับของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

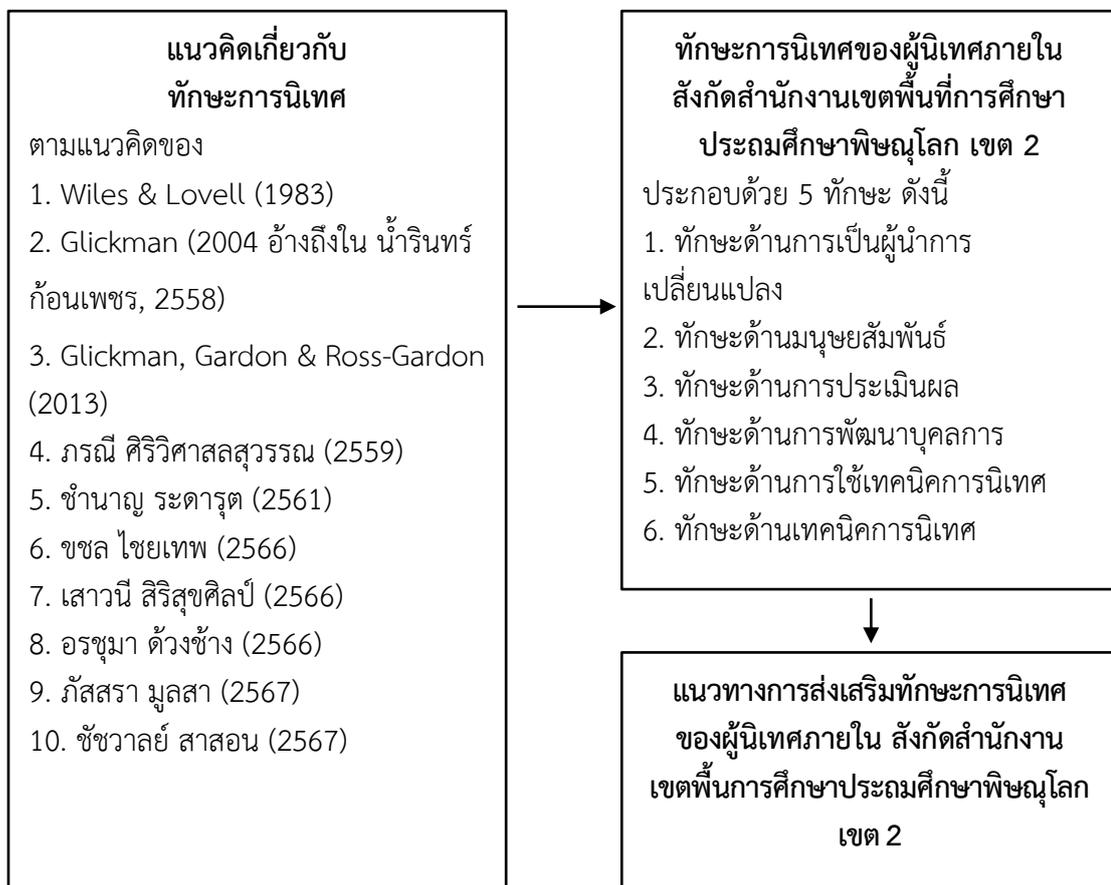
ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีภารกิจหลักในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในพบว่า ครูผู้สอนมีวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอนและมีจำนวนไม่เพียงพอ ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา บุคลากรบางคนยังขาดทักษะการใช้งานด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ และสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีจำนวนมาก ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กขาดประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2, 2568) ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะการนิเทศ เพื่อเสริมศักยภาพผู้นิเทศในการให้คำแนะนำและสนับสนุนครูในการจัดการกับความท้าทายด้านการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ภัสสร่า มูลสา (2567) ที่มองว่าผู้นิเทศที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสามารถสนับสนุนครูในการปฏิบัติการสอนและวางแผนงานให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อหาแนวทางส่งเสริมทักษะดังกล่าวให้สามารถนำไปใช้ในการให้คำแนะนำ สนับสนุน และพัฒนาผู้นิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานฝ่ายบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 221 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานฝ่ายบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 144 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานฝ่ายบริหารงานวิชาการแต่ละอำเภอ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และอำเภอของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ทักษะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านการประเมินผล 4) ทักษะด้านการพัฒนาบุคลากร และ 5) ทักษะด้านการใช้เทคนิคการนิเทศ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ

แบบสอบถาม เรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากหนังสือ ตำรา งานวิจัย แนวคิด วารสาร เอกสาร บทความวิชาการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะการนิเทศ

2. สังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะการนิเทศ ได้ 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการประเมินผล ทักษะด้านการพัฒนาบุคลากร และทักษะด้านการใช้เทคนิคการนิเทศ

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อความของแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อความในแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขของข้อความให้สมบูรณ์และมีความเหมาะสม ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อความบางข้อความในการสื่อความหมายให้มีความชัดเจน

6. นำค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อความที่นำไปใช้ได้ ผลปรากฏว่า ได้ข้อความที่นำไปใช้ได้ รวมทั้งสิ้น 26 ข้อ ได้ค่า IOC 1.00 จำนวน 22 ข้อ และ ได้ค่า IOC 0.67 จำนวน 4 ข้อ

7. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัก

นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสร็จ แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนซึ่งมีวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามออนไลน์ (Google form)

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ ด้านการบริหารสถานศึกษา หรือด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 5 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีคุณสมบัติดังนี้

- 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษาหรือเทียบเท่า มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์การบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 2.ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีวิทยฐานะตั้งแต่ระดับชำนาญการ มีความรู้และประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความรู้ ผลงานและความเชี่ยวชาญในการนิเทศการศึกษาหรือเป็นผู้รับผิดชอบงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลจำนวน 4 คน

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการส่งเสริมทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยเลือกจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของแต่ละด้านในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาตามที่กำหนด

2. สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลจากแบบสอบถามการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมจากการศึกษา ในขั้นตอนที่ 1 จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างผลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 กับข้อคำถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (IOC) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขของข้อคำถามให้สมบูรณ์และมีความเหมาะสม ตลอดจนปรับแก้ไขข้อความบางข้อคำถามในการสื่อความหมายให้มีความชัดเจน

4. นำผลดัชนีความสอดคล้องระหว่างผลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 กับข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่นำไปใช้ได้

5. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

4) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยติดต่อกันนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลาในการสัมภาษณ์

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงพรรณนาแล้วสรุปประเด็นเนื้อหาข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า

1. ผลการศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวม พบว่า ในภาพรวม อยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, $S.D = 0.44$)

ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D = 0.48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการใช้เทคนิคการนิเทศ อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$, S.D = 0.52) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

1.1 ทักษะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$, S.D = 0.63) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นิเทศเข้าใจศักยภาพและบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างดี อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D = 0.63) รองลงมา คือ ผู้นิเทศเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีบุคลิกภาพที่ดีในการอำนวยความสะดวกให้กับการนิเทศภายใน อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นิเทศสามารถชี้แนะและสร้างความร่วมมือในการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D = 0.70)

1.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D = 0.48) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นิเทศมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการขับเคลื่อนการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, S.D = 0.65) รองลงมา คือ ผู้นิเทศเข้าใจผู้รับการนิเทศและสามารถสื่อสารอย่างสุภาพและเหมาะสม อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.55$, S.D = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นิเทศสามารถกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$, S.D = 0.74)

1.3 ทักษะด้านการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D = 0.47) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นิเทศสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างมีระบบเพื่อใช้ในการประเมินผลการนิเทศได้ อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D = 0.61) รองลงมา คือ ผู้นิเทศสามารถถ่ายทอดข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับการนิเทศได้อย่างเหมาะสม อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นิเทศสามารถวางแผน กำหนดเป้าหมาย เกณฑ์การประเมิน และเครื่องมือการนิเทศได้อย่างเหมาะสม อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$, S.D = 0.68)

1.4 ทักษะด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$, S.D = 0.55) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นิเทศสามารถพัฒนาและส่งเสริมผู้รับการนิเทศให้มีความรู้และความสามารถที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาได้ อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D = 0.65) รองลงมา คือ ผู้นิเทศสามารถยกระดับสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นิเทศสามารถจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและความถนัดในการปฏิบัติงานได้ อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$, S.D = 0.78)

1.5 ทักษะด้านการใช้เทคนิคการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$, S.D = 0.52) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นิเทศมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการนิเทศ อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D = 0.61) รองลงมา คือ ผู้นิเทศสามารถเลือกใช้วิธีการ เทคนิค และเครื่องมือในการนิเทศได้อย่างเหมาะสม อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นิเทศสามารถใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการนิเทศให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ อยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$, S.D = 0.71)

2. แนวทางการส่งเสริมทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พบข้อมูลที่สอดคล้องกัน ดังนี้

2.1 ทักษะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมพัฒนา ผู้บริหารและครูวิชาการให้เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการขับเคลื่อนการนิเทศภายในและ ใช้การเผยแพร่วิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ผู้นิเทศ วางแผน กำหนดเป้าหมาย และสื่อสารให้คณะครูเข้าใจแนวทางการปรับปรุงพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมการพัฒนาทักษะ Coaching และ Mentoring ให้ผู้บริหารและครูวิชาการ เปิดโอกาสให้ครูร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านการจัด กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ผู้นิเทศสร้างบรรยากาศการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยใช้การสื่อสาร เชิงบวกและให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์

2.3 ทักษะด้านการประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำคู่มือและแผนการนิเทศ ให้สถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทาง ผู้นิเทศวางแผนและกำหนดจุดประสงค์ของ การนิเทศให้ชัดเจน เพื่อออกแบบเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม

2.4 ทักษะด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมและพัฒนาทักษะ Coaching และ Mentoring แก่ผู้บริหารและครูวิชาการ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ศักยภาพบุคลากรและ วางแผนพัฒนารายบุคคลหรือกลุ่ม ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ผู้นิเทศสนับสนุนการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรแบบเฉพาะบุคคล (ID Plan) เพื่อพัฒนาครูและจัดสรรบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสม กับความถนัดและความสนใจ

2.5 ทักษะด้านการใช้เทคนิคการนิเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำโครงการอบรมและคู่มือ การนิเทศแก่ผู้บริหารและครูวิชาการ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่วิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ผู้นิเทศปรับใช้เทคนิคการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและครู ส่งเสริมให้ครู สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้ครูมีอิสระในการเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสมกับตนเอง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากการศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวม พบว่า ทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวมพบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการใช้เทคนิคการนิเทศ

1.1 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้นิเทศสามารถ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจความรู้สึกของผู้รับการนิเทศ โดยยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีการสื่อสารที่สุภาพและเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ

ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนพงศ์ ทองศรี (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.2 ทักษะด้านการใช้เทคนิคการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้นิเทศจำเป็นต้องเลือกและปรับใช้วิธีการ เทคนิค และเครื่องมือนิเทศให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญในการบูรณาการวิธีการที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนและพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล อึ้งเจริญ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการประเมินผลการสอน รองลงมา คือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านเทคนิคการนิเทศ

2. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีแนวทางการส่งเสริมทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน ดังนี้

2.1 ทักษะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารและครูวิชาการให้มีภาวะผู้นำและเห็นความสำคัญของการนิเทศ โดยใช้วิธีการเผยแพร่วิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้นิเทศต้องสามารถช่วยให้ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศ โดยมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของการนิเทศให้เกิดความเข้าใจเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อกำหนดแนวทางปรับปรุงพัฒนาและสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์พงศ์ อินทองแก้ว (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนและเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการนิเทศ โดยมีการทำ PLC ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูร่วมช่วยกันหาแนวทางการแก้ไขและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ Coaching และ Mentoring ให้ผู้บริหารและครูวิชาการ โดยเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอน (PLC) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้นิเทศต้องออกแบบกระบวนการและใช้เครื่องมือนิเทศอย่างเหมาะสม โดยสร้างบรรยากาศการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ผ่านการสื่อสารเชิงบวก รับฟัง และให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์โดยไม่ตัดสิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดุลย์ แสนสิบ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของโรงเรียน

ในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางสะพานน้อย 3 (ไชยราช) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศด้านการช่วยเหลือครู โดยตรง ผู้บริหารควรสนับสนุนการสังเกตการณ์การสอนระหว่างผู้บริหารและครู รวมถึงระหว่างเพื่อนครู ภายในและภายนอกโรงเรียน โดยใช้กระบวนการ PLC เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียน การสอน เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อนำไปพัฒนาตนเอง โดยยึดหลัก ความเป็นกัลยาณมิตร ให้คำแนะนำเชิงบวก และมุ่งเน้นการช่วยเหลือทางวิชาชีพมากกว่าการแข่งขัน

2.3 ทักษะด้านการประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำคู่มือและแผนการนิเทศ ประจำปีเพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบเครื่องมือและเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้นิเทศต้องมีการวางแผนและกำหนดจุดประสงค์ของการนิเทศอย่างชัดเจน เพื่อออกแบบ เครื่องมือและเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถสะท้อนผล การดำเนินงานได้ตรงตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริยา ฤทธิธณ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหาร ในด้านการประเมินผลการนิเทศ ผู้บริหารควรนำข้อมูลการนิเทศภายในมาประชุมวางแผนร่วมกันกับครู เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน โดยดำเนินการตามแผนและคู่มือการนิเทศ ที่ได้จัดทำขึ้น

2.4 ทักษะด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมและพัฒนาทักษะ ในการสังเกตและวิเคราะห์แก่ผู้บริหารและครูวิชาการ ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้นิเทศต้องส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแบบเฉพาะบุคคล (ID Plan) ในการค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อพัฒนาและจัดสรรบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดุลย์ แสนสืบ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางสะพานน้อย 3 (ไชยราช) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศด้านการพัฒนาบุคลากร คือ โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการจัดทำแผน การพัฒนาตนเองของครู (ID Plan) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจของแต่ละคน

2.5 ทักษะด้านการใช้เทคนิคการนิเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำโครงการอบรม คู่มือ การนิเทศ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่วิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อใช้เป็น แนวทางให้ผู้บริหารและครูวิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้นิเทศต้องเลือกและปรับใช้เทคนิคการนิเทศให้ เหมาะสมกับครู บริบทของสถานศึกษา และสภาพจริงของการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้นิเทศควรส่งเสริม ให้ครูวิเคราะห์และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้นิเทศทำหน้าที่เสริมเติมเต็มเฉพาะ ในประเด็นที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมลวรรณ พูนวัฒนานุกูล (2568) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมประกวดนวัตกรรมหรือ แนวทางการบริหารจัดการการนิเทศ การศึกษาที่โดดเด่น และเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาทักษะและแนวทางการส่งเสริมทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะด้านการใช้เทคนิคการนิเทศ คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารและครูวิชาการเพื่อ เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของผู้รับ การนิเทศและ สถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารและครูประยุกต์ใช้คู่มือการนิเทศที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำขึ้น

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำแนวทางการส่งเสริมทักษะการนิเทศมาใช้ ในการพัฒนาผู้บริหารและครู โดยการเสริมแรงบันดาลใจให้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน พร้อมกำหนดเป้าหมายและสื่อสารทิศทางการทำงานให้ชัดเจน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายใน

2.2 ควรศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพครู

บรรณานุกรม

- กิ่งแก้ว ภูทองเงิน. (2561). รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของ *นักเรียนระดับประถมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- ชล ไชยเทพ. (2566). *ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม].
- จิตติมา วรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์รัตนสุวรรณการ พิมพ์.
- ชัชวาลย์ สาสอน. (2567). การศึกษาองค์ประกอบทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัย วิชาการ*, 8(3), 88–100.

- ชำนาญ รัตตารุท. (2561). การพัฒนาทักษะการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- ฉมฉรรณ พูนวัฒนาภูกุล. (2568). แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสารเสีียงธรรมจากมหาวิทยาลัย*, 11(2), 290-305.
- นฤมล อังเจริญ. (2565). ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(1), 22-32.
- น้ำรินทร์ ก้อนเพชร. (2558). การศึกษาทักษะการนิเทศการสอนของผู้นิเทศตามการรับรู้ของตนเองและของครูโรงเรียนเทพลีลา. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 10(3), 627-639.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณ์พงศ์ อินทองแก้ว. (2563). *ปัจจัยและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2562). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. ห้างหุ้นส่วนจำกัด มินเซอร์วิส ซัพพลาย.
- พัฒนพงศ์ ทองศรี. (2565). *ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ. (2559). ทักษะในการนิเทศการศึกษาที่สำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 14(1), 37-44.
- ภัสสร มุลสา. (2567). การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 18(3), 101-118.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). *การนิเทศการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5 ฉบับปรับปรุง). นำศิลป์โฆษณา.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ และ มารุต ทรศนากรกุล. (2562). *หลักการนิเทศการศึกษา*. พรศิวการพิมพ์.
- สถิรพร เขาวนชัย. (2567). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กองพิมพ์ดอกคอม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580* (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา). สำนักนายกรัฐมนตรี.
- เสาวณี สิริสุขศิลป์. (2566). *ภาวะผู้นำทางการนิเทศการศึกษา: Educational Supervisory Leadership*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อดุลย์ แสนสืบ. (2565). แนวทางการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพ การศึกษาบางสะพานน้อย 3 (ไชยราช) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- อรชума ดั่งข้าง. (2566). รูปแบบการพัฒนาทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- อัจฉรา ฤทธิธ. (2563). สภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร*, 1(2), 95-103.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2013). *The basic guide to supervision and instructional leadership* (3rd ed.). Pearson Education.
- Wiles, K., & Lovell, J. T. (1983). *Supervision for better schools* (5th ed.). Prentice-Hall.