

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
Internal Supervision of School Administrators in the Singha Chaophraya
School Network, Under the Singburi Primary Educational Service
Area Office

วราภรณ์ บุญเทศ

Waraporn Boonket

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

Faculty of Arts, Krirk University

Corresponding Author: 67120052@krirk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา และเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็น จำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบทีและประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา

Abstract

The objectives of this research were to examine school administrators' and teachers' perceptions of the internal supervision practices of school administrators in the Singha Chaophraya School Network; and to compare school administrators' and teachers' perceptions of the internal supervision practices of school administrators in the Singha Chaophraya School Network under the Singburi Primary Educational Service Area Office, classified by educational attainment and work experience. The sample group consisted of 118 school administrators and teachers. The research instrument was questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation.

To compare opinion levels, a t-test was used for educational attainment, and One-way Analysis of Variance (ANOVA) was used for work experience.

The research findings were as follows: 1) The overall level of internal supervision of school administrators in the Singha Chao Phraya School Network, across all five dimensions, was at a high level. 2) The comparison of internal supervision based on educational attainment showed no significant difference. However, when classified by work experience, there was a statistically significant difference at the .05 level.

Keywords: Internal Supervision, School Administrators, Singha Chao Phraya School Network

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีและสารสนเทศในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่พร้อมสำหรับอนาคต การศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในการขับเคลื่อนประเทศ (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2564) ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ได้กำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ประกอบกับ มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อควบคุม ตรวจสอบ และยกระดับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ซึ่งการจะบรรลุเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และการรักษามาตรฐานการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดไว้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาเป็นสำคัญ ท่ามกลางความก้าวหน้าทางวิชาการและรูปแบบการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการนิเทศทางการศึกษา เป็นกลไกและพลังขับเคลื่อนสำคัญในการกระตุ้น ส่งเสริม และช่วยเหลือครูผู้สอนให้สามารถปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนิเทศทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าไปแนะนำ ส่งเสริม และช่วยเหลือครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการใช้นวัตกรรมและเทคนิคที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ บนพื้นฐานของหลักการประชาธิปไตยและความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับครู มุ่งให้ครูเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงการสอนด้วยตนเองอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 (สภาพรสมอุทัย, 2565) อีกทั้งยังทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการควบคุม แก้ไขปัญหา และรักษามาตรฐานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ของประเทศ เพื่อให้มั่นใจว่าคุณภาพการศึกษาจะได้รับการยกระดับอย่างต่อเนื่อง (ปิยะนุช ศรนิวัตร และวรกาญจน์ สุขสดเขียว, 2565) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้นิเทศหลักที่มีหน้าที่โดยตรงในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และสนับสนุนการทำงานของครูให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาการสอน (อัญญา นิมะ และนิตยา เรืองแป้น, 2569) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรณณ โล่ห์คำ และคณะ (2565) ระบุว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษา เนื่องจากแต่ละโรงเรียนมีบริบทและสภาพปัญหาที่แตกต่างกัน การมีระบบการนิเทศภายในที่ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติจริง จะช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านประสิทธิผลการดำเนินงานของครู และนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

จากรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสิงห์บุรี กลับพบปัญหา

สำคัญด้านคุณภาพการศึกษา โดยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2566 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับสังกัดและระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีแนวโน้มลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2565 เช่นเดียวกับผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละรวมทั้ง 2 ด้าน (ด้านภาษาไทยและด้านคณิตศาสตร์) เพียงร้อยละ 53.18 ซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละระดับจังหวัด ระดับศึกษาธิการภาค ระดับสังกัด และระดับประเทศ นอกจากนี้ยังพบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา ยังประสบปัญหาด้านคุณภาพครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน รวมถึงข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการของผู้ทำหน้าที่นิเทศภายใน ซึ่งสภาพการณ์ดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2567, น. 252-253)

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานการนิเทศภายใน รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นโดยการศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากความคิดเห็นและการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรทั้งสองกลุ่มเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการนิเทศภายใน ทั้งในฐานะผู้ดำเนินการนิเทศและผู้รับการนิเทศ ผลการศึกษาที่ได้จะสามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีในการวางแผนและกำหนดนโยบายพัฒนาการนิเทศภายใน ตลอดจนเป็นแนวทางให้สถานศึกษาและผู้บริหารนำไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการนิเทศภายในและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้านการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

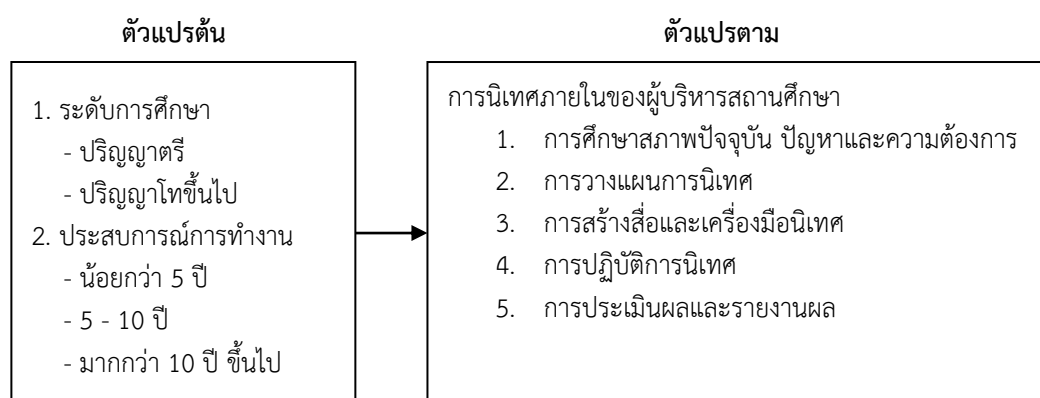
การนิเทศภายใน เป็นกระบวนการส่งเสริม แนะนำ ปรีกษา และปรับปรุงการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและมีคุณลักษณะตามมาตรฐานหลักสูตรและการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) การศึกษาของศิริพร อัมชื้น (2566) กล่าวว่า การนิเทศมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการบูรณาการความร่วมมือระหว่างผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการนิเทศการศึกษาจำเป็นต้องมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นลำดับขั้นตอนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะผลักดันให้การนิเทศประสบความสำเร็จและส่งผลการพัฒนาคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การศึกษาของน้ำฝน จันทนะ (2567) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในฐานะผู้นิเทศ โดยหน้าที่นี้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบหลักการและวิธีการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งเน้นการกำกับติดตามการจัดการศึกษา บทบาทการนิเทศของผู้บริหาร

จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศภายในให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีระบบ ด้วยการส่งเสริมสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือครูในสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตามเป้าหมาย กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นลำดับขั้นตอนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นลำดับขั้นตอนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การศึกษาของวิระศักดิ์ สุวรรณไตร ไซยา ภาวะบุตร และวัฒนา สุวรรณไตรย์ (2565) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนว่า หมายถึง ลำดับขั้นตอนในการทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนระหว่างผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศภายในสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ 4) การประเมินผลนิเทศ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยะนุช ศรีนุวัตร และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2565) ได้สรุปกระบวนการนิเทศการศึกษา คือ การทำงานที่มีลำดับขั้นตอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันช่วยเหลือ แก้ปัญหา ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาให้สูงขึ้น ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญสูงสุดคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผู้รับบริการให้มีมาตรฐาน กระบวนการนิเทศการศึกษาแบ่งเป็น 5 ประการ ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ 2) วางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก 3) สร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ 4) ปฏิบัติการนิเทศ และ 5) สรุปผลการนิเทศ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา โดยกำหนดกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ 4) การปฏิบัติการนิเทศ 5) การประเมินผลและรายงานผล โดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้านการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้านการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 11 คน และครู จำนวน 162 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 173 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 11 คน และครู จำนวน 162 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 173 คน โดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครู จำนวน 108 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นผู้ให้ข้อมูล (respondents) โดยตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นและการรับรู้ของตนที่มีต่อการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามจึงสะท้อนระดับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลด้านการดำเนินงานนิเทศภายใน มิใช่ผลการสังเกตพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert, 1967) ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ซึ่งวัดด้วยแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ (1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ (2) การวางแผนการนิเทศ (3) การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ (4) การปฏิบัติการนิเทศ และ (5) การประเมินผลและรายงานผล โดยคะแนนที่สูงแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานนิเทศภายในอยู่ในระดับสูง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว นำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ตามสมมติฐานข้อที่ 1 โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์โดยรวม รายด้าน และรายข้อ กำหนดเกณฑ์แปลผลเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่า T-test และประสิทธิภาพการทำงานตามสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แบบกลุ่มเป้าหมายที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe's method

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 118 คน ส่วนใหญ่คือ เพศหญิง ร้อยละ 82.20 เพศชาย ร้อยละ 17.80 ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีอายุ 30 ปี ถึง 40 ปี ร้อยละ 50.80 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.30 มีประสบการณ์การทำงานมากที่สุดคือ ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 56.80 ดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่คือ ครูผู้สอน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 91.50 มีวิทยฐานะส่วนใหญ่คือ ครู คศ.2 (ชำนาญการ) คิดเป็นร้อยละ 39.80 โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ร้อยละ 52.00

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	การนิเทศภายใน	ระดับการนิเทศภายใน			
		M	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	4.49	0.44	มาก	2
2	ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.49	0.42	มาก	1
3	ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ	4.42	0.53	มาก	4
4	ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	4.44	0.42	มาก	3
5	ด้านการประเมินผลและรายงานผล	4.39	0.43	มาก	5
	รวม	4.45	0.37	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย อันดับ 1 ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศ อยู่ในระดับมาก รองลงมาอันดับ 2 ได้แก่ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการ อยู่ในระดับมาก อันดับ 3 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ อยู่ในระดับมาก อันดับ 4 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายอันดับที่ 5 ได้แก่ ด้านการประเมินผลและรายงานผล อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

การนิเทศภายใน	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		ปริญญาโทขึ้นไป			
	M	S.D.	M	S.D.		
ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	4.54	0.43	4.33	0.46	.101	.751
ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.49	0.42	4.47	0.41	.021	.886
ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ	4.46	0.55	4.30	0.44	4.585*	.034
ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	4.43	0.43	4.46	0.39	1.519	.220
ด้านการประเมินผลและรายงานผล	4.39	0.44	4.41	0.42	1.404	.239
รวม	4.46	0.37	4.39	0.38	.292	.590

* $p \leq .05$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย
โรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า
ในภาพรวมทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการศึกษาสภาพ
ปัจจุบันปัญหาและ ความต้องการ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลและ
รายงานผล กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสร้างสื่อและ
เครื่องมือนิเทศ กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การนิเทศภายใน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	ระหว่างกลุ่ม	1.498	2	.749	3.900*	.023
	ภายในกลุ่ม	22.080	115	.192		
	รวม	23.578	117			
ด้านการวางแผนการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.888	2	.444	2.518	.085
	ภายในกลุ่ม	20.273	115	.176		
	รวม	21.161	117			

การนิเทศภายใน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.517	2	.258	.919	.402
	ภายในกลุ่ม	32.362	115	.281		
	รวม	32.879	117			
ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.985	2	.992	6.055**	.003
	ภายในกลุ่ม	18.846	115	.164		
	รวม	20.831	117			
ด้านการประเมินผลและรายงานผล	ระหว่างกลุ่ม	2.601	2	1.300	7.563**	.001
	ภายในกลุ่ม	19.773	115	.172		
	รวม	22.374	117			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.182	2	.591	4.405*	.014
	ภายในกลุ่ม	15.426	115	.134		
	รวม	16.608	117			

* $p \leq .05$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** $p \leq .01$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียน สิงห์เจ้าพระยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศ และด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ส่วนด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลและรายงานผล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์หาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's method)

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบพหุคูณการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การนิเทศภายใน	ประสบการณ์การทำงาน	M	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ			4.69	4.39	4.45
	น้อยกว่า 5 ปี	4.69	-	0.30	0.24
	5-10 ปี	4.39		-	0.06
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.45			-
ด้านการปฏิบัติการนิเทศ			4.67	4.33	4.38
	น้อยกว่า 5 ปี	4.67	-	0.33*	0.28*
	5-10 ปี	4.33		-	-0.04
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.38			-
ด้านการประเมินผล และรายงานผล			4.66	4.33	4.30
	น้อยกว่า 5 ปี	4.66	-	0.32*	0.35*
	5-10 ปี	4.33		-	0.02
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.30			-

* $p \leq .05$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบพหุคุณการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé) พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายใน โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของบุคลากร แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี, กลุ่ม 5-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลและรายงานผล

ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ที่ 4.69 ซึ่งเป็นระดับที่สูงที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มประสบการณ์ 5-10 ปี ($M = 4.39$) และกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ($M = 4.45$) แม้ว่าจะมีส่วนต่างของค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.30 และ 0.24 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์การทำงานในระดับใด บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในทิศทางเดียวกัน

ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ผลการวิเคราะห์พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในบางคู่เปรียบเทียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ($M = 4.67$) พบว่า มีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่ากลุ่มประสบการณ์ 5-10 ปี ($M = 4.33$) และสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ($M = 4.38$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประสบการณ์ 5-10 ปี และกลุ่มมากกว่า 10 ปีขึ้นไปนั้น ไม่พบความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่ากลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยมักมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญต่อการขึ้นตอนการลงมือปฏิบัติการนิเทศมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สูงกว่า

ด้านการประเมินผลและรายงานผล ผลการวิเคราะห์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับด้านการปฏิบัติการนิเทศ กล่าวคือ กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ($M = 4.66$) มีระดับความคิดเห็นต่อการประเมินผล และการรายงานผลสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มประสบการณ์ 5 ปี ถึง 10 ปี ($M = 4.33$) และเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ($M = 4.30$) มีค่าผลต่างอยู่ที่ 0.35 สำหรับการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5 ปี ถึง 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปนั้น พบว่ามีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันและไม่มีความแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ผลการศึกษาพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาคือเป็นเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง มีกระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบ และมุ่งเน้นการสร้างขวัญกำลังใจแบบกัลยาณมิตร ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่พร้อมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอริสา ชนะศักดิ์ และกุลจิรา รักษนคร (2568); พุทธชาติ เกียะวงศ์ และจารุวรรณ แก่นทรัพย์ (2568) พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของณิชาวิทย์ วิวัฒนานุกูล และรุจิราพรรณ คงช่วย (2568) พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารควรรักษามาตรฐานการนิเทศภายในให้สม่ำเสมอ ครอบคลุมทุกบริบทของโรงเรียนทุกขนาดพร้อมกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับกระบวนการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เป็น ปัจจุบันและใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวตั้งต้นในการวางแผนนิเทศ เพื่อให้ การดำเนินงานสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริง ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภรณ์ สวนแก้ว และกนกกร ศิริสุข (2568) พบว่า ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนั้น ควรจัดให้มีการประชุมคณะครูเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน สํารวจและ ประเมินความต้องการของครูอย่างสม่ำเสมอ และงานวิจัยของธัญลักษณ์ ศรีสวัสดิ์ และพิมพ์วิณ สุวรรณโณ (2568) พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และสภาพ ที่พึงประสงค์ ภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการสำรวจความต้องการรับการนิเทศเป็นรายบุคคลผู้บริหาร ยังให้น้ำหนักกับการนิเทศเชิงระบบมากกว่าการรับฟังความต้องการเฉพาะรายบุคคลของครูแต่ละคน

รองลงมาคือ ด้านการวางแผนการนิเทศ อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นความชัดเจนในการมอบหมายหน้าที่ เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในบทบาทหน้าที่ อีกทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนัก ร่วมกันผ่านกระบวนการประชุมปรึกษาหารือ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและให้ความร่วมมือในขั้นตอน การวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกําชัย ยุกติชาติ และนุชนรา รัตนศิริประภา (2564) พบว่าการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูปทิศ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตาม ค่าเฉลี่ย เลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความ ต้องการ การประเมินผลและรายงานผล และการสร้างเครื่องมือนิเทศ เช่นเดียวกับงานวิจัยของณัฐนัย โกมลาลา รัฐพร กลิ่นมาลี และวีระยุทธ ชาติกาญจน์ (2567) พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ใน ระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการวางแผนการนิเทศผู้บริหารควร สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการนิเทศ จัดประชุมครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันวางแผน และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน และงานวิจัยของโสภาวดี หนั่นชัย และธิดาวัลย์ อุ่นกอง (2568) พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านการปฏิบัติการนิเทศ อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงภาวะผู้นำ เชิงปฏิบัติการที่เน้นการเข้าถึงสภาพจริงในห้องเรียน เพื่อรับทราบปัญหาและให้คำแนะนำแก่ครูได้อย่างตรงจุด ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธภาพเชิงบวกผ่านการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจก่อนเริ่ม ปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม การใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ ซึ่งอาจสะท้อนว่าผู้บริหารยัง ค่อนข้างกับรูปแบบการนิเทศแบบเดิมมากกว่าการปรับใช้เทคนิคใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงษ์ ตาบสกุล และนุชนรา รัตนศิริประภา (2567) พบว่า การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียน ด้านการปฏิบัติการนิเทศอยู่ในระดับมาก สถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมให้คณะกรรมการนิเทศ ภายในโรงเรียนนำเอานโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาเป็นแนวทางในการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน และงานวิจัยของทิพวรรณ นิลละอ (2568) พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู พบว่าในภาพรวมและรายด้าน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับการเลือกใช้เครื่องมือนิเทศที่ทันสมัย สะดวก และไม่เป็นภาระต่อผู้รับการนิเทศ ส่งผลให้กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งนี้ การทดลองใช้ และปรับปรุงเครื่องมือก่อนนำไปใช้จริงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ ซึ่งสะท้อนว่ากระบวนการพัฒนาเครื่องมือยังเน้น การนำไปใช้มากกว่าการตรวจสอบคุณภาพก่อนใช้งานจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร อิมชื่น (2566) พบว่า ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดทำ

และเลือกใช้สื่อและเครื่องมือที่เหมาะสมกับกระบวนการนิเทศภายใน และงานวิจัยของพุทธชาติ เกียงวงศ์ และจารุวรรณ แก่นทรัพย์ (2568) พบว่า ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด ซึ่งควรเน้นการจัดทำแบบสอบถามที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการแสดงความคิดเห็น และวางแผนพัฒนาเครื่องมือและสื่อในการนิเทศ โดยใช้เทคนิคการนิเทศแบบเสริมแรงและสร้างสรรค์ รวมถึงออกแบบเกณฑ์ประเมินผลที่สอดคล้องกับเป้าหมายและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ

ด้านการประเมินผลและรายงานผล อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการประเมินที่เป็นธรรมและเปิดกว้าง โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจให้แก่บุคลากรและนำผลการประเมินไปเชื่อมโยงกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการนิเทศในวงรอบถัดไป อย่างไรก็ตาม การสะท้อนผลหลังการประเมินเพื่อชี้แจงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ ซึ่งอาจเป็นช่องว่างสำคัญที่ทำให้ผลการนิเทศยังไม่ถูกนำไปใช้พัฒนาครูเป็นรายบุคคลอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชญา ทบม และคณะ (2569) พบว่า การรายงานและการปรับปรุงแก้ไขมีค่าเฉลี่ยสูงสุด การพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการวางแผน ดำเนินการ และสะท้อนผลการนิเทศ รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการรวบรวม วิเคราะห์ และติดตามข้อมูลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการรายงานผลการนิเทศในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้สะดวก เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สะท้อนให้เห็นว่าการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่บุคลากรภายในสถานศึกษามีมาตรฐานแนวปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจน ประกอบกับบริบทของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ PLC ทำให้ผู้บริหารและครูมองเห็นเป้าหมายและปัญหาในทิศทางเดียวกันโดยไม่ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำฝน จันทนะ (2568) พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของเพ็ญภรณ์ สอนแก้ว และกนกกร ศิริสุข (2568) พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่า ประสบการณ์การทำงานมีผลต่อมุมมองและการให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายใน โดยเฉพาะในขั้นตอนการปฏิบัติและการประเมินผล กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์สูงอย่างชัดเจน ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรกลุ่มนี้ต้องการการชี้แนะและมองว่าระบบการนิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพตนเองในช่วงเริ่มต้นอาชีพ ขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์สูงอาจมีมุมมองต่อการนิเทศในเชิงที่เป็นกิจวัตรมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ นิลละออง (2568) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ด้านประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของน้ำฝน จันทนะ (2568) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของเพ็ญภรณ์ สอนแก้ว และกนกกร ศิริสุข. (2568) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน และครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สรุปผลการอภิปรายข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์เจ้าพระยาดำเนินไปอย่างเป็นระบบและอยู่ในระดับมากทุกด้าน อันเป็นผลจากภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งและกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายฉบับในบริบทใกล้เคียงกัน ขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรที่ศึกษาพบว่าวุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อการนิเทศภายใน แต่ประสบการณ์การทำงานกลับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยเฉพาะในขั้นตอนปฏิบัติการนิเทศและการประเมินผล ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคลากรในแต่ละช่วงประสบการณ์การทำงานมีความคาดหวังและความต้องการรับการนิเทศที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงเป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ออกแบบกระบวนการนิเทศภายในให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานต้นสังกัด สามารถส่งเสริมการกำหนดนโยบายพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างทักษะ การใช้เทคนิคและนวัตกรรม การนิเทศที่หลากหลาย เพื่อช่วยให้ผู้บริหารมีเครื่องมือที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.2 สถานศึกษา สามารถนำแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่โดดเด่นในด้านการวางแผน การนิเทศ และการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน ไปพัฒนาต่อยอดสู่การจัดทำคู่มือการนิเทศภายใน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยในด้านการประเมินผลและรายงานผลมาปรับปรุงบทบาทของตนเองในด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ โดยควรเพิ่มความถี่ในการสะท้อนผลหลังการนิเทศ เพื่อชี้แจงจุดเด่นและประเด็นที่ควรพัฒนาให้แก่ครูเป็นรายบุคคลด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ การมีส่วนร่วมของครู การสื่อสารภายในองค์กร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศภายในอย่างรอบด้านยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ เช่น คุณภาพการจัดการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน การบริหารจัดการสถานศึกษา หรือการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เห็นถึงบทบาทและความสำคัญของการนิเทศภายในที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในมิติต่าง ๆ อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. <https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542/>
- กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.
- กำชัย ยุคิตชาติ และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2564). การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูปิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 12(2), 17–34. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/252049>
- ณัฐดนัย โกมลาลา, รัฐพร กลิ่นมาลี และวีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2567). การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ประณตศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร.อุบลราชธานี*, 6(1), 981–990.
<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JOB2025/article/view/5566>
- ณิชาวิทย์ วิวัฒนานุกุล และ รุจิราพรรณ คงช่วย. (2568). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร.อุบลราชธานี*,
7(1), 1605–1618. <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JOB2025/article/view/8485>
- ทิพวรรณ นิลละอ. (2568). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลอำเภอเมือง
จังหวัดลพบุรี. *วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน*, 3(1), 42–54.
<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPPMS/article/view/2496>
- ธัญลักษณ์ ศรีสวัสดิ์ และพิมพ์ปิณัฏ สุวรรณโณ. (2568). ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. *วารสารทัศน์มิติทางการศึกษา*,
3(1), 15–30. <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/JPE/article/view/1193>
- น้ำฝน จันทนะ. (2567). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขต
เสรีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารนิติรัฐ*, 2(1), 13–24.
<https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ/article/view/248>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรีญา ทบม, ประกอบ สารวรรณ, ธีระภัทร ประสมสุข และสุรัตน์ ศรีตาเดช. (2569). การนิเทศภายใน
สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอพร้าว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร.อุบลราชธานี*,
8(1), 67–78. <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JOB2025/article/view/6219>
- ปรีญา ทบม, ประกอบ สารวรรณ, ธีระภัทร ประสมสุข และสุรัตน์ ศรีตาเดช. (2569). การนิเทศภายใน
สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอพร้าว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร.อุบลราชธานี*,
8(1), 67–78. <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JOB2025/article/view/6219>
- ปิยะนุช ศรีนวัตร และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2565). กระบวนการนิเทศของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษา
ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอในเขตภาคกลาง. *The Journal of Institute of Trainer Monk
Development*, 7(1), 92-102. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/view/265828>
- พุทธชาติ เกียงวงศ์ และจรรุวรรณ แก่นทรัพย์. (2568). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียน
แม่สอด – ท่าสายลวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. *วารสารสมาคม
พัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 7(3), 177–188. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/281587>
- เพ็ญภรณ์ สอนแก้ว และกนกกร ศิริสุข. (2568). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 10(1), 297-310.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/285648>
- วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, ไซยา ภาวะบุตร และวัฒนา สุวรรณไตรย์. (2565). กลยุทธ์การนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. *วารสาร มจร อุบล
ปริทรรศน์*, 10(1), 587-600. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/285706>
- ศิริพร อัมขันธ์. (2566). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(1), 312.
<https://doi.org/10.14456/jeir.2023.21>

- สถาพร สมอุทัย. (2565). “การนิเทศการศึกษา” หนึ่งตัวช่วยในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(3), 275-288. <https://doi.org/10.14456/jra.2022.75>
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2564). แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในศตวรรษที่ 21. *ครูสภาวิทยาทจารย์*, 2(1), 1-16. <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/withayajarnjournal/article/view/243655>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน*. หน่วยศึกษานิเทศก์. <https://esdc.name/gg/v2/pages/index.php>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *แนวทางการสร้างความเข้มแข็งการนิเทศภายในสถานศึกษา*. หน่วยศึกษานิเทศก์. https://www.esdc.name/esdc2022/pages/doc_download.php
- โสภาวดี ทนชัย และธิดาวลัย อุ่นก้อง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์ นครลำปาง*, 14(2), 275-288. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NBJ/article/view/279458>
- อนุพงษ์ ตาบสกุล และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2567). แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโรงเรียนบ้านควายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 29(1), 141-158. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/article/view/263864>
- อรรวรรณ โล่ห์คำ, นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ, วริศนันท์ เดชปานประสงค์, และฤทัยกานต์ อ่อนละอ. (2565). การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences)*, 8(1), 186-202. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/svittj/article/view/255884>
- อริสา ชนะศักดิ์ และกุลจิรา รักชนคร. (2568). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 10(1), 2616. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/285970>
- อัญชนา นิมะ และนิตยา เรืองแป้น. (2569). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนราธิวาส. *วารสารทัศนมิติทางการศึกษา*, 4(1), 1-15. <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/JPE/article/view/1292>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Likert, R. (1967). *New Patterns of Management*. McGraw-Hill, New York.