

* แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

วราภรณ์ ผาสิตา^{1*} สมชัย พุทธา²

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัทธิเกริก

²อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัทธิเกริก

*Corresponding author e-mail: Thubthimwara@gmail.com

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการนิเทศภายในของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 2) เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 3) เสนอแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามได้กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครืชีและมอร์แกน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้าวิชาการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 118 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่โรงเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติ O-NET สูงกว่าระดับประเทศจำนวน 5 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ t-test และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับการนิเทศภายในของครูสถานศึกษา พบว่า ระดับการนิเทศภายในของครูสถานศึกษา โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยและระดับการนิเทศสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การประเมินผลและรายงานผล อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา และการศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบันและความต้องการ มีระดับการนิเทศอยู่ในระดับมาก 2) ผลเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการ ระหว่างประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปีและตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ทั้งสองกลุ่มมีระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่แตกต่าง และ 3)ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 คือ ผู้บริหารควรมีการลงพื้นที่สังเกตจริงในการพูดคุยกับครูเป็นรายบุคคล มีการเก็บข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์และเวทียสนทนากลุ่มเพื่อเข้าใจปัญหาในหลายมิติและตอบสนองความต้องการได้ตรงจุด มีการวางแผนการนิเทศต้องมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ มีการให้ความสำคัญกับการกระจายภาระงานเพื่อการมีส่วนร่วมของทุกคนในกระบวนการนิเทศ มีการให้ครูส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้ครูรู้สึกได้รับการสนับสนุนและสามารถปรับปรุงการสอนได้จริง และมีการประเมินผลและรายงานผลควรเน้นการสะท้อนผลในเชิงพัฒนา

คำสำคัญ: สถานศึกษา, แนวทาง,การนิเทศภายใน

* Received: 2025-06-22, Revised: 2025-07-19, Accepted: 2025-08-04

Guidelines for the Internal Supervision of Schools under the Samutprakan Primary Education Service Area Office 2

Waraphorn Paseeda ^{1*} Somchai Phuttha ²

¹Master of Education Program in Educational Administration, Krirk University

²Lecturer of Faculty of Liberal Arts, Krirk University

*Corresponding author e-mail: Thubthimwara@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the level of internal supervision of school teachers under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, 2) compare internal supervision in schools according to work experience of school directors and academic heads under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, and 3) propose guidelines for internal supervision in schools under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2. The sample group used for questionnaire responses was determined using Krejcie and Morgan's table, consisting of school directors and academic heads, totaling 118 people obtained through simple random sampling. The interview informants were 5 experts in school director positions at schools with O-NET national test results higher than the national level. The research instruments were questionnaires and semi-structured interviews. The statistics used for data analysis included frequency and percentage, mean and standard deviation, hypothesis testing comparison using t-test, and content analysis. The research findings revealed that 1) the level of internal supervision of school teachers showed that the overall level of internal supervision of school teachers was at a high level in all aspects. The aspect with the highest mean and supervision level was the implementation of internal supervision in schools, which was at the highest level, followed by evaluation and reporting, which was also at the highest level. Additionally, it was found that planning for internal supervision in schools and studying current problems and needs had supervision levels at a high level. 2) The comparison results of internal supervision in schools according to work experience of school directors and academic heads between those with experience below 5 years and those with 5 years or more showed that both groups had no significant difference in the level of internal supervision in schools. 3) The study results of guidelines for internal supervision in schools under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 were that administrators should conduct actual field observations and have individual conversations with teachers, collect data from achievement results and group discussion forums to understand problems in multiple dimensions and respond to needs accurately, have supervision planning that focuses on setting clear and measurable goals, emphasize task distribution for everyone's participation in the supervision process, have teachers participate in development so that teachers feel supported and can actually improve their teaching, and have evaluation and reporting that emphasizes developmental reflection.

Keywords: schools, guidelines, internal supervision

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนที่รัฐมีหน้าที่จัดให้ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกช่วงวัยให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และส่งเสริมการเจริญเติบโตของประเทศในระยะยาว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ภายใต้บริบทของโลกศตวรรษที่ 21 ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยได้กำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพของประชาชน การจัดการศึกษาเพื่อสร้างทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นตลอดจนการยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างรอบด้าน หนึ่งในกลไกสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ การนิเทศการศึกษา ซึ่งมีบทบาทในการขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นเครื่องมือในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาครู (Mette, 2020) โดยเฉพาะในระดับสถานศึกษานิเทศภายในถือเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยวิเคราะห์ปัญหา วางแผน ปฏิบัติการ และประเมินผลการเรียนรู้ในระดับพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน โดยได้กำหนดแนวทาง 4 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2566) อย่างไรก็ตาม ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างปีการศึกษา 2562–2564 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ยังต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2566) ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างและพัฒนาระบบนิเทศภายในให้เข้มแข็งและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) ได้เสนอกรอบการนิเทศภายในสถานศึกษา 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผน 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือ 4) การปฏิบัติ และ 5) การประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคมโลก

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษานิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงานในการนิเทศภายในสถานศึกษาและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาที่ตอบสนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีประสิทธิภาพ

สมมุติฐานการวิจัย

การนิเทศภายในสถานศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานของของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 142 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามได้กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเคริจซีและมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan, 1970) ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าวิชาการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 118 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย

ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		รวมผู้ให้ข้อมูล
	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้าวิชาการ	
142	59	59	118

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้เครื่องมือ 2 ชุดได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสอบถามเกี่ยวกับระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการข้อมูลพื้นฐาน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ประสพการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามสร้างจากกรอบแนวคิดตามกระบวนการนิเทศภายในของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 60 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การศึกษา สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) การปฏิบัติการ นิเทศภายในสถานศึกษา 4) การประเมินผลและรายงานผล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (rating scale) ของ Likert (1976) ชนิด 5 ระดับ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ ความเที่ยงตรง (validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความ เหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence: IOC) โดยพบว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.67 และหาความเชื่อมั่นโดยนำเครื่องมือที่ได้ไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้อำนวยการและครูวิชาการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 30 คน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สร้างจากผลการศึกษาระดับการศึกษานิเทศภายในและทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ที่ผู้วิจัยสนใจประเด็นที่ต้องการ นำเสนอแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบและนำคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่ได้รับยอมรับได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีคะแนน O-Net ปีการศึกษา 2566 สูงกว่าระดับประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำนวน 5 โรงเรียน รวมทั้งหมด 5 ท่าน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

a. ขอนหนังสือส่งเครื่องมือจากคณบดี คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก ถึงผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 เพื่อเสนอขออนุมัติเก็บข้อมูลกลับที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าวิชาการ เพื่อให้ต้นสังกัดประชาสัมพันธ์พร้อมทั้งให้โรงเรียนในสังกัดทำแบบสอบถามของผู้วิจัยแบบฟอร์มออนไลน์เพื่อรับข้อมูลอย่างรวดเร็ว

b. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยนัดหมายเวลาในการเข้าพบกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ตามเวลาที่นัดหมายด้วยตนเองวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

a. จากวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ใช้สถิติดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 นำข้อมูลสถานภาพมาใช้วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) และร้อยละ (%) โดยมีแนวทางการวิเคราะห์จากแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2560)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามสร้างจากกรอบแนวคิดตามกระบวนการนิเทศภายใน โดยใช้สถิติพื้นฐาน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

b. จากวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 2 เพื่อผลเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ใช้การทดสอบสถิติ เพื่อเปรียบเทียบประสบการณ์โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 โดยทดสอบสองกลุ่มโดยใช้ค่าสถิติที (t - test) ชนิด Independent Samples

c. จากวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยผู้วิจัยวิเคราะห์คำสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 5 ท่าน โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analyst)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 108)

การนิเทศภายในสถานศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	ระดับการนิเทศภายใน			
	M	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ	4.41	0.59	มาก	4
ด้านที่ 2 การวางแผนการนิเทศ	4.49	0.50	มาก	3
ด้านที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.56	0.51	มากที่สุด	1
ด้านที่ 4 การประเมินผลและรายงานผล	4.55	0.48	มากที่สุด	2
รวม	4.50	0.52	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างได้แก่ บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ทำแบบสอบถามผ่านแบบฟอร์มออนไลน์จำนวน 108 คน มีระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยและระดับการนิเทศสูงสุดไปหาระดับการนิเทศน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านที่ 4 การประเมินผลและรายงานผล อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าด้านที่ 2 การวางแผนการนิเทศ และ ด้านที่ 3 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้ค่า t-test แสดงไว้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 108)

ประเด็นที่ต้องการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป			
	(n = 11)		(n = 97)			
	M	SD	M	SD		
การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	4.51	0.50	4.41	0.46	0.66	0.86

จากตารางที่ 11 พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปีและตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแยกตามองค์ประกอบการดำเนินการนิเทศภายในและประเด็นคำถาม 4 ข้อของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 5 ท่าน ผู้วิจัยวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analyst) เพื่อให้ได้ผลสังเคราะห์แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ	คำสำคัญ	สรุปประเด็นคำสำคัญ
ประเด็น ที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	- สังเกตพฤติกรรมในห้องเรียน - ใช้รูปแบบการนิเทศแบบเป็นกันเอง - เข้าหาครูด้วยความเคารพ	ผู้บริหารมีการลงพื้นที่ สังเกตจริงในการพูดคุย กับครูเป็นรายบุคคลผู้วิจัย ขอเรียกกระบวนการ นิเทศภายในนี้ว่า การสังเกต
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	- สังเกตการสอน - สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน - พูดคุยกับครูแบบเปิดใจ	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	- สังเกตการสอน - นั่งพูดคุยกับครูทันทีหลังสังเกต - สะท้อนกลับในรูปแบบการสนทนา	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	- จัดเวทีพูดคุยแบบโฟกัสกรุป - บรรยายภาพที่ปลอดภัย - การร่วมวิเคราะห์แผนการสอน	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	- สังเกตการสอนจริง - ช่วยสังเกตและสะท้อนผลการสอน แบบเชิงบวก - การสนับสนุนอย่างใกล้ชิด	
ประเด็น ที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	- ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน - พูดคุยสอบถามปัญหาในการจัดการเรียนการสอน - รวบรวมความต้องการที่อยากให้โรงเรียนสนับสนุน	ผู้บริหารมีการเก็บข้อมูล จากผลสัมฤทธิ์และเวที สนทนากลุ่มเพื่อเข้าใจ ปัญหาในหลายมิติและ ตอบสนองความต้องการ ได้ตรงจุด ขอเรียกกระบวนการ นิเทศภายในนี้ว่า
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	- สัมภาษณ์ครูรายบุคคล - เข้าใจปัญหาเชิงลึก - วิธีการสอนที่ยังไม่ตอบโจทย์	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	- รวบรวมคะแนนสอบกลางภาค ปลายภาค และ O- NET - รับฟังความคิดเห็นจากนักเรียนและผู้ปกครอง - เห็นปัญหาทั้งหมดของครูและนักเรียน	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	- ครูสะท้อนปัญหาอย่างตรงไปตรงมา - รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการ สอน - ข้อมูลครบถ้วนทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ	

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ	คำสำคัญ	สรุปประเด็นคำสำคัญ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	- แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครอง - ปัญหาเกิดจากหลายปัจจัยที่เชื่อมโยงกัน - เก็บข้อมูลจากหลายแหล่ง	การเก็บข้อมูล
ประเด็น ที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	- ประชุมทีมงานวางแผนอย่างละเอียด - กำหนดหัวข้อการนิเทศสอดคล้องกับปัญหา - วางแผนให้มีความยืดหยุ่น	ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศต้องมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ ขอเรียกกระบวนการนิเทศภายในนี้ว่า การวางแผน
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	- เชิญครูหัวหน้าสายชั้นร่วมประชุมวางแผน - ร่างแผนการนิเทศที่มีเป้าหมายชัดเจน - จัดลำดับความสำคัญ	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	- กำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้ - กำหนดกรอบเวลาอย่างเป็นระบบ - จัดลำดับความสำคัญของประเด็น	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	- สอดคล้องกับความต้องการของครูแต่ละระดับชั้น - กำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจน - วางกรอบเวลานิเทศและรูปแบบกิจกรรม	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	- กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน - ออกแบบกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย - การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสาธิตการสอน	
ประเด็น ที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	- กระจายภาระงานให้ทีมงานมีบทบาท - สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนิเทศ - ไม่ใช่หน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระจายภาระงานเพื่อการมีส่วนร่วมของทุกคนในกระบวนการนิเทศ ขอเรียกกระบวนการนิเทศภายในนี้ว่า การกระจายอำนาจ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	- เปิดโอกาสให้เสนอแนวทางตามบริบท - ระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม - กำหนดช่วงเวลาในการนิเทศ	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	- จัดทำสรุปปัญหาและความต้องการรายระดับชั้น - เตรียมวางแผนพัฒนาตรงจุด - การดำเนินการมีประสิทธิภาพสูงสุด	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	- วางแผนการนิเทศอย่างมีทิศทาง - การนิเทศมีความต่อเนื่องและเห็นผลจริง - สร้างความรู้สึกเป็นเพื่อนคู่คิด	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	- จัดลำดับความสำคัญของปัญหา - แก้ไขได้ตรงจุด - เข้าใจปัญหาในมุมมองหลากหลาย	

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ	คำสำคัญ	สรุปประเด็นคำสำคัญ
ประเด็น ที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	- พุดคุยสอบถามความต้องการจากครู - ทีมงานร่วมมือกัน - ให้ครูเห็นผลลัพธ์ที่ใช้ปรับปรุงงาน	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้ครูรู้สึกว่าการได้รับการสนับสนุนและสามารถปรับปรุงการสอนได้จริง ขอเรียกกระบวนการนี้ว่า การมีส่วนร่วม
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	- เปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทาง - แลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่ดี - เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	- ชวนครูวิเคราะห์ตัวเอง - ครูได้รับการดูแลและกำลังใจ - การพัฒนาต่อไป	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	- ร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมกับครู - ช่วยแก้ไขและพัฒนาาร่วมกัน - ครูเปิดใจรับการพัฒนา	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	- ช่วยกันออกแบบแผนการจัดกิจกรรม - การโค้ชซึ่งรายบุคคล - ตอบสนองรูปแบบการเรียนรู้ของครู	
ประเด็น ที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	- จัดเวทีสะท้อนผล - วิเคราะห์สรุปเป็นรายงานอย่างเป็นระบบ - เน้นข้อดี ข้อควรปรับปรุง และข้อเสนอแนะ	ผู้บริหารมีการประเมินผลและรายงานผลควรเน้นการสะท้อนผลในเชิงพัฒนา ขอเรียกกระบวนการนี้ว่า การประเมินผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	- เชิญครูมาสรุปบทเรียนร่วมกัน - ใช้หลักการสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ - จัดทำรายงานสรุป"	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	- จัดทำแบบฟอร์มประเมินสรุปผลรายครู - สรุปประเด็นปัญหา จุดแข็ง จุดควรพัฒนา - ประชุมสรุปผลภาพรวม	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	- จัดเวทีสรุปผลทั้งรายบุคคลและกลุ่มย่อย - เปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา - รายงานสรุปอย่างเป็นทางการ	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	- ประเมินผลร่วมกับครูทุกครั้ง - เน้นการประเมินในเชิงพัฒนา - สรุปผลเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นระบบ	

จากตารางการสังเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิผู้วิจัยสามารถสรุปข้อค้นพบแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารควรมีการลงพื้นที่สังเกตจริงในการพูดคุยกับครูเป็นรายบุคคล

มีการเก็บข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์และเวทีสนทนากลุ่มเพื่อเข้าใจปัญหาในหลายมิติและตอบสนองความต้องการได้ตรงจุด มีการวางแผนการนิเทศต้องมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ มีการให้ความสำคัญกับการกระจายภาระงานเพื่อการมีส่วนร่วมของทุกคนในกระบวนการนิเทศ มีการให้ครูส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้ครูรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและสามารถปรับปรุงการสอนได้จริง และมีการประเมินผลและรายงานผลควรเน้นการสะท้อนผลในเชิงพัฒนา

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

การศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา และการประเมินผลและรายงานผล พบว่าระดับการนิเทศภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผล รายงานผล อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ลงมือปฏิบัติจริง และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ สาเหตุที่ได้ผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในในฐานะเครื่องมือพัฒนาวิชาชีพครู มิใช่เพียงเป็นกระบวนการตรวจสอบ แต่เป็นกระบวนการพัฒนา จึงมีการออกแบบกิจกรรมการนิเทศอย่างรอบคอบ มีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ส่งเสริมกำลังใจ และเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันในลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งผลการวิจัยได้สอดคล้องกับแนวคิดของ วัชราน เล่าเรียนดี (2556) ที่เสนอว่าการนิเทศที่มีประสิทธิภาพควรดำเนินการเป็นวงจร ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลโดยเน้นการพัฒนาครู ไม่ใช่การควบคุม รวมทั้งสอดคล้องกับ วิภาพรรณ ดอนจันทร์ โคตร (2560) ที่ระบุว่า การนิเทศภายในควรใช้หลักการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อสร้างการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ ชลธนา ม่วงหวาน (2564) ที่พบว่า การนิเทศที่เน้นการให้กำลังใจ และเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อความมั่นใจและประสิทธิภาพการสอนของครู

การเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามประสบการณ์ในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เกี่ยวกับความแตกต่างของระดับการนิเทศภายในมุมมองของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป โดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ดำเนินไปอย่างครอบคลุมและเป็นธรรม ครูทุกกลุ่มประสบการณ์ได้รับการดูแลและสนับสนุนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกว่าครู

ใหม่หรือครูเก่าจะได้รับการนิเทศมากกว่าหรือน้อยกว่า สิ่งนี้บ่งชี้ว่าผู้บริหารและผู้รับผิดชอบการนิเทศในโรงเรียนได้ดำเนินงานตามหลักความเสมอภาคและมีทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาศักยภาพของครูทุกคน สาเหตุหนึ่งที่ส่งผลให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอาจมาจากการพัฒนาครูของโรงเรียนที่เน้นความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การจัดกิจกรรมนิเทศเป็นกิจกรรมร่วมของทั้งโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นครูที่เพิ่งเข้ารับราชการหรือครูที่มีประสบการณ์สูง ต่างก็ต้องเข้าร่วมการนิเทศตามแผนงานและเป้าหมายของโรงเรียน ส่งผลให้ทุกคนได้รับข้อมูล ประสิทธิภาพ และแนวทางการพัฒนาในระดับใกล้เคียงกันผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni and Starratt (2007) ที่กล่าวว่า การนิเทศควรครอบคลุมและส่งเสริมการเติบโตของครูทุกคนโดยไม่คำนึงถึงอายุงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Adeoye (2023) ที่ระบุว่าการนิเทศภายในจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดเมื่อสามารถสร้างระบบการสนับสนุนที่ต่อเนื่องและทั่วถึงสำหรับครูทุกระดับประสบการณ์ รวมถึง สอดคล้องกับผลวิจัยของ จริญญาภรณ์ เรืองเสน (2561) ที่พบว่าความเสมอภาคในการให้โอกาสพัฒนาครูเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความรู้สึกร่วมในทีมครูของโรงเรียน

การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้วิธีสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ซึ่งได้ให้ข้อมูลครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบของการนิเทศ ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา การปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา และการประเมินผล และรายงานผล จากข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการลงพื้นที่สังเกตจริงในการพูดคุยกับครูเป็นรายบุคคล มีการเก็บข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์และเวทีสนทนากลุ่มเพื่อเข้าใจปัญหาในหลายมิติและตอบสนองความต้องการได้ตรงจุด มีการวางแผนการนิเทศต้องมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ มีการให้ความสำคัญกับการกระจายภาระงานเพื่อการมีส่วนร่วมของทุกคนในกระบวนการนิเทศ มีการให้ครูส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้ครูรู้สึกว่าการได้รับการสนับสนุนและสามารถปรับปรุงการสอนได้จริง และมีการประเมินผลและรายงานผลควรเน้นการสะท้อนผลในเชิงพัฒนา และผู้วิจัยสังเคราะห์ ได้เป็นขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการลงพื้นที่สังเกตจริงในการพูดคุยกับครูเป็นรายบุคคล 2) ผู้บริหารมีการเก็บข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์และเวทีสนทนากลุ่มเพื่อเข้าใจปัญหาในหลายมิติและตอบสนองความต้องการได้ตรงจุด 3) ผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศต้องมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ 4) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระจายภาระงาน เพื่อการมีส่วนร่วมของทุกคนในกระบวนการนิเทศ 5) ผู้บริหารให้ครูส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้ครูรู้สึกว่าการได้รับการสนับสนุนและสามารถปรับปรุงการสอนได้จริง 6) ผู้บริหารมีการประเมินผลและรายงานผลควรเน้นการสะท้อนผลในเชิงพัฒนา และจากแนวทางที่ได้จากการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Treslan (2008) ที่มองว่าการนิเทศควรเปลี่ยนจากระบบการควบคุมมาเป็นระบบของการเป็นที่ปรึกษาและผู้ชี้แนะและ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประภาภรณ์ พลรักษ์ (2560) ซึ่งเสนอแนวทางการนิเทศเชิงพัฒนาในรูปแบบเวทีเรียนรู้ร่วม คือ ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะให้ข้อเสนอแนะและการโค้ชแบบใกล้ชิดเป็นกันเองกับผู้รับนิเทศ คอยเกื้อหนุน

ส่งเสริมให้ผู้รับนิเทศมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุสุมา พลช่วย และ สำเร็จ ยุทธชัย (2564) ที่ระบุว่า แนวทางการนิเทศที่มีประสิทธิภาพต้องใช้ข้อมูลเชิงลึก ผสมผสานเทคนิคโค้ช และการเสริมแรงทางบวกอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับผลงานของ เมธินี สะไร (2560) ที่พบว่า ผู้บริหารที่ดำเนินการนิเทศในรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับครู จะช่วยสร้างแรงจูงใจและ เกิดผลในการพัฒนาการสอนที่ยั่งยืน และ สอดคล้องกับการศึกษาของ Nurhuda et al. (2023) ที่ชี้ว่า หัวใจของการนิเทศที่ดี คือการรับฟังครูและการประเมินผลร่วมกันในลักษณะของการเรียนรู้ทั้งระบบ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องเป็นระบบเดียวกัน และมุ่งพัฒนาศักยภาพผู้บริหารศึกษาและครูบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
2. สถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารโดยนำการวางแผนการนิเทศที่ต้องมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ มีการให้ความสำคัญกับการกระจายภาระงานเพื่อการมีส่วนร่วมของทุกคนในกระบวนการนิเทศ มีการให้ครูส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้ครูรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและสามารถปรับปรุงการสอนได้จริง และมีการประเมินผลและรายงานผลควรเน้นการสะท้อนผลในเชิงพัฒนา
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้การนิเทศภายในมีความต่อเนื่อง เป็นระบบ และมุ่งพัฒนาศักยภาพ ของครูอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงการตรวจสอบ แต่ควรดำเนินการนิเทศด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร มีการสะท้อนผลร่วมกัน และใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประกอบการวางแผน
4. ครูควรเน้นการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของในแต่ละกลุ่มสาระวิชาโดยเฉพาะ เช่น วิทยาศาสตร์ ภาษา หรือคณิตศาสตร์ เพื่อหาแนวทางเฉพาะด้าน และเปรียบเทียบประสิทธิภาพของแนวทางการนิเทศแบบดั้งเดิมกับแนวทางการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง หรือแบบ PLC (Professional Learning Community) เพื่อศึกษาผลกระทบที่ชัดเจนต่อคุณภาพผู้เรียน

องค์ความรู้ใหม่

จากการทำวิจัยเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยค้นพบองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการสังเกต คือการที่ผู้บริหารมีการลงพื้นที่สังเกตจริงในการพูดคุยกับครูเป็นรายบุคคล
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเก็บข้อมูล คือการที่ผู้บริหารมีการเก็บข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์และเวทีสนทนากลุ่มเพื่อเข้าใจปัญหาในหลายมิติและตอบสนองความต้องการได้ตรงจุด

- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผน คือผู้บริหารมีการวางแผนการนิเทศต้องมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกระจายอำนาจคือผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระจายภาระงาน เพื่อการมีส่วนร่วมของทุกคนในกระบวนการนิเทศ
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วม คือผู้บริหารให้ครูส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้ครูรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและสามารถปรับปรุงการสอนได้จริง
- 6) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประเมินผล คือผู้บริหารมีการประเมินผลและรายงานผลควรเน้นการสะท้อนผลในเชิงพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตน์ (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- วัชร เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอน และการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 12). มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). สุวีริยาสาส์น.
- ประภาภรณ์ พลรักษ์. (2560) *แนวทางการส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- เมธินี สะไร. (2560). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนาอำเภอ รือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- วิพาพรรณ ดอนจันทร์โคตร.(2560). *แนวทางนิเทศการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ ด้วย "ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" โรงเรียนต้นแบบการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.*
http://www.ska2.go.th/reis/data/research/25640706_184942_7398.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2560).*มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการพัฒนากฎหมายการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ. บริษัท เอส.ซี.พรีนแอนแพค จำกัด.*

- จริยาภรณ์ เรืองเสน .(2561). แนวทางพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยาย
โอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *วารสารครุศาสตร์
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 3(6),1-13.
- กุสุมา พลช่วย, และสำเร็จ ยุธชัย. (2564). แนวทางการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. *Journal of Modern Learning
Development*, 7(10), 10-17.
- ชลณา ม่วงหวาน. (2564). การนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่ง
ศตวรรษที่ 21. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. <http://www.thaiedresearch.org/home/paperview/3677/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.
<https://citly.me/G9Ppl>
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *การนิเทศภายในสถานศึกษา*.
<https://www.esdc.name/esdc2022/pages/index.php>.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and values*. McGraw-Hill.
- Robert V. Krejcie and Eayle W. Morgan.(1970). *Educational and Phychorogical
Measurement*. The Mid Atlantic Equity Center.
- Sergiovanni, T.J. and Starratt, R.J. (2007). *Supervision: A Redefinition*. McGraw-Hil
- Treslan, D. L. (2008). *Educational supervision in a transformed school organisation*.
Memorial University of Newfoundland.
- Mette, I. (2020). Reflections on Supervision in the Time of COVID-19. *Journal of
Educational Supervision*, 3(3),1-6.
- Adeoye, M. A. (2023). Effective School Supervision: Challenges and Prospects for
Educational Supervision in Secondary Schools. *Pakistan Journal of Educational
Research and Evaluation (PJERE)*, 11(1),1-8.
- Nurhuda, N., Suryanti, N., & Jayanti, F. (2023). The Essence of Educational Supervision in
Improving Learning Quality. *International Journal of Latest Research in
Humanities and Social Science (IJLRHSS)*, 6(3), 231-237.