

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
Internal Supervision in the Mueang District 4 School Cluster, under
the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1

สุภาพร มงคลกุล

Supaporn Mongkolkul

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University Thailand

Received: May 21, 2026 Revised: May 28, 2026 Accepted: August 31, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 และ 2) เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 81 คน แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่มีค่าความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ เท่ากับ 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.55

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-Test)

ผลการวิจัยพบว่า 1. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05

คำสำคัญ การนิเทศภายใน, ผู้บริหาร, สถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the level of internal supervision by school administrators in the Mueang District 4 School Cluster, Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 1; and 2) compare these practices based on gender, educational

attainment, and work experience. A sample of 81 was from teachers of the schools during the 2025 academic year, using the Krejcie and Morgan (1970) table determining the sample size and proportional simple random sampling. The research instrument used was a 5-level rating scale questionnaire with a content-objective consistency coefficient of 0.67-1.00 and a reliability coefficient of 0.85. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and independent sample t-test

This research aimed 1. Internal supervision by school administrators in the Mueang District 4 School Cluster was overall at a high level. The highest-rated aspect was curriculum development, followed by teamwork skill development, while direct assistance to teachers received the lowest mean score. 2. Comparative analysis revealed no significant differences at the .05 significant level in teachers' perception regarding internal supervision when classified by gender, educational attainment, or work experience, both overall and in individual aspects.

Keywords: internal supervision, administrators, school

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาทุกระดับ การเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นให้สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีพลวัต และการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดน จะต้องร่วมกันกำหนดกรอบทิศทางและเป้าหมายการผลิตและพัฒนา เพื่อสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รองรับพลวัตของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก โดยมีระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐานและการอาชีวศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นอกจากนี้ เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนด ให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมิน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญ และนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2562)

นโยบายด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้มีความสำคัญกับศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เนื่องจาก “ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ” ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน โดยเน้นปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาให้เป็นสถานที่จัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเชิงสมรรถนะรายบุคคลตามความสนใจและความถนัดอย่างเต็มศักยภาพมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, น. 35) การพัฒนาคุณภาพศึกษาให้เกิดคุณภาพ สิ่งหนึ่งเป็นคุณภาพของผู้เรียนที่เชื่อมั่นว่าผู้เรียนจะมีคุณภาพตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ตลอดทั้งมีทักษะในศตวรรษที่ 21 นั้น จะต้องมีการบูรณาการสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3 กระบวนการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นภารกิจจำเป็นต้องจัดการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เป็นเป้าหมายสุดท้าย บุคลากรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานจัดการศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือชี้แนะและพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ทันท่วงทีสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือสนับสนุนให้กระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศ ทั้งยังยังเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งกระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นหนึ่งในกระบวนการนิเทศการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ช่วยให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานร่วมกัน จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน ปฏิบัติงานซึ่งหมายถึงการเรียนการสอนโดยปรับปรุงเทคนิควิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่งทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้ดีขึ้นและบรรลุตามเกณฑ์ของมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นการนิเทศการศึกษาจึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยิ่งโดย มุ่งพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพสู่สมรรถนะหลักตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งรูปแบบการนิเทศตามแนวคิดของ Glickman กล่าวถึงการนิเทศมุ่งที่กระบวนการเพื่อแก้ปัญหา 5 ประการ คือ 1) การนิเทศเพื่อพัฒนาให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยให้ความสำคัญกับครูและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเป้าหมาย และเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยม มีการหยิบยืมมาใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศเป็นจำนวนมาก (Glickman.2007,

pp. 10-11) จึงควรนำการประเมินผลการนิเทศภายในมาพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับการดำเนินการตามแผนและคู่มือการนิเทศที่กำหนดไว้ (อัจฉริยา ฤทธิรติธรม, 2563)

ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีวิธีการดำเนินการนิเทศโดยผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และบุคลากรที่มีความรู้เรื่องการนิเทศที่ผู้บริหารแต่งตั้งหรือมอบหมาย ส่วนกลุ่มผู้รับการนิเทศจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะคือ 1) ลักษณะการรวมเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่มซึ่งมีหัวหน้ากลุ่มและข้าราชการครูในกลุ่ม 2) ข้าราชการครูเป็นรายบุคคล การนิเทศลักษณะนี้เป็นการนิเทศที่เน้นให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนเพื่อให้ครูสามารถแก้ปัญหาได้โดยกำหนดให้ผู้บริหารทุกสถานศึกษาในสังกัดดำเนินโครงการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน และมีกระบวนการนิเทศตามหลักการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า จากผลสัมฤทธิ์การทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ปีการศึกษา 2567 ระดับประเทศที่ผ่านมา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 จำนวน 11 โรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าระดับประเทศ ดังนี้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีค่าเท่ากับ 54.20 ระดับประเทศมีค่าเท่ากับ 57.30 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 29.21 ระดับประเทศมีค่าเท่ากับ 29.96 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 42.87 ระดับประเทศมีค่าเท่ากับ 40.75 และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ มีค่าเท่ากับ 33.49 ระดับประเทศมีค่าเท่ากับ 37.32 ค่าเฉลี่ยการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET รวม 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ปีการศึกษา 2567 กลุ่มเครือข่ายเมือง 4 มีค่าเท่ากับ 39.94 ระดับประเทศมีค่าเท่ากับ 41.33 จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จะต้องพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายใน เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยที่สำคัญของผู้บริหารภายใต้ระบบและกลไกที่หลากหลายที่มีผลต่อคุณภาพภายในของโรงเรียนอีกทั้งยังช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาเต็มศักยภาพ ครูเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. 2567)

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษา การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยจะนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ต่อครู ผู้บริหาร รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนและการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา เมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งนี้ การนิเทศภายในมิได้มุ่งเน้นเพียงการกำกับ ติดตาม หรือประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการช่วยเหลือ แนะนำ และส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman, Gordon, และ Ross-Gordon (2007) ที่ได้กำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในไว้ 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยแต่ละด้านล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำทางวิชาการและสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2010)

การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้นิเทศให้คำปรึกษา แนะนำ สังเกตการสอน และสะท้อนผลการปฏิบัติงานแก่ครู เพื่อช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอน ตลอดจนส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจดำเนินการในรูปแบบของการนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2560, น. 125-127)

การพัฒนาทางวิชาชีพเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนิเทศภายใน เนื่องจากเป็นกระบวนการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ

การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพทางวิชาชีพ เพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้ครูสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ (ชล ไชยเทพ, 2566)

นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของการนิเทศภายในที่ช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความรับผิดชอบร่วมกัน การทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถร่วมกันวางแผน แก้ปัญหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนางานวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (เสาวลักษณ์ บุญมาก และตรัยภูมิรินทร์ ตรีศวร, 2564)

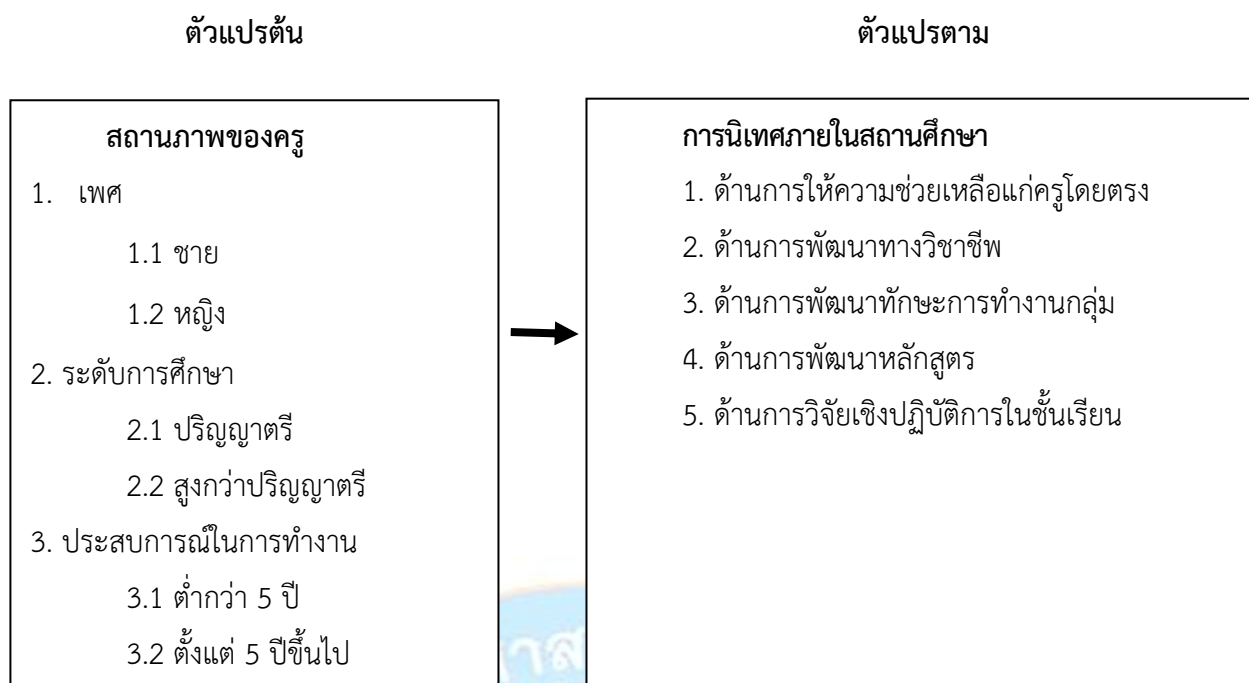
การพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารและครูจำเป็นต้องร่วมกันวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน และบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสม ทันสมัย และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างแท้จริง การนิเทศด้านหลักสูตรจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา และช่วยให้ครูสามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วัชร เล่าเรียนดี, 2560, น. 215–220)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่ครูใช้ศึกษาปัญหาและพัฒนากิจการเรียนการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ผล และการนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กระบวนการดังกล่าวช่วยให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูจากการปฏิบัติจริง อันส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวม (อัจฉริยา ฤทธิธณ, 2563)

จากแนวคิดดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Glickman Gordon & Ross-Gordon 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 103 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 จาก 11 โรงเรียน จำนวน 103 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 81 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับ

1. การนิเทศผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วัดระดับตามแนวทางการนิเทศภายใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และ 2. ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบเติมข้อความ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนห้วยยางมิตรภาพที่ 31 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วย

ตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งได้ทั้งหมด 81 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระโปรแกรมสำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำผลการวิเคราะห์ เสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบายได้ตาราง

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา เมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบพร้อมคำอธิบายได้ตารางโดยให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบประมาณค่าแบบ Likert Scale ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่า (Independent t-Test) เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตัวแปรตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบายได้ตาราง

4. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 โดยการประมวลข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 นำเสนอข้อมูลในรูปความเรียงด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples

บทสรุป

ผลการวิเคราะห์ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา เมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมปรากฏผล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.21	0.47	มาก	5
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.24	0.44	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.28	0.43	มาก	2
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.28	0.39	มาก	1
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.24	0.46	มาก	4
รวม	4.25	0.36	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา เมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.25$, $S.D. = 0.36$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($M = 4.28$, $S.D. = 0.39$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($M = 4.28$, $S.D. = 0.43$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ($M = 4.21$, $S.D. = 0.47$)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา เมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.25	0.42	4.19	0.50	0.498	0.913
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.27	0.41	4.22	0.45	0.556	0.903
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.30	0.40	4.27	0.45	0.255	0.857
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.26	0.39	4.30	0.39	-0.380	0.979
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.20	0.42	4.26	0.49	-0.591	0.409
รวม	4.26	0.36	4.25	0.37	0.094	0.756

จากตารางที่ 2 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา เมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ระดับการศึกษา				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.22	0.46	4.17	0.56	0.299	0.737
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.25	0.43	4.17	0.53	0.554	0.439
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.30	0.43	4.17	0.45	0.878	0.583
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.27	0.40	4.38	0.31	-0.792	0.410
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.26	0.44	4.10	0.59	1.025	0.132
รวม	4.26	.36	4.20	0.35	0.511	0.869

จากตารางที่ 3 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ	ประสบการณ์การทำงาน				t	p-value
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.19	0.49	4.25	0.44	-0.568	0.712
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.18	0.42	4.34	0.45	-1.689	0.450
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.25	0.43	4.35	0.44	-1.017	0.382
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.20	0.35	4.43	0.41	-2.687	0.069
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.17	0.42	4.35	0.51	-1.730	0.096
รวม	4.20	0.35	4.35	0.36	-1.810	0.603

จากตารางที่ 4 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษากการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในในฐานะเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งจากข้อมูลบริบทพบว่าผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2567 ของศูนย์เครือข่ายฯ ยังต่ำกว่าระดับประเทศในหลายกลุ่มสาระ ทำให้ผู้บริหารต้องเร่งรัดการนิเทศเพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 และมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณาธิป ชินวงษ์ (2566, น. 40) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ อดุทธะ (2564, น. 41) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธินี สระไร (2559, น. 41) ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนาอำเภอหรือเสาะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเน้นการนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) และการสังเกตชั้นเรียนอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่ครูในการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนโดยตรงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดา ศิริพัฒนกุล (2558, น. 42) ที่ระบุว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ บุญมาก และตรัยภูมิทร์ ตรีศวร (2564, น. 35) ที่ระบุว่า การช่วยเหลือครูโดยตรงเป็นการสนับสนุนเชิงปฏิบัติที่ช่วยสร้างความมั่นใจและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และงานวิจัยของ ทิพวรรณ นิลละอ (2568, น. 44) ที่ระบุว่า การนิเทศโดยตรงช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการ PLC และการอบรมสัมมนาเพื่อยกระดับทักษะการสอนให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันสุไลมาน แวสุหลง (2564, น. 36) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพ ผลวิจัยพบว่า การใช้วิธีการที่หลากหลายช่วยให้ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดา ศิริพัฒนกุล (2558, น. 42) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายใน ผลวิจัยพบว่า

ด้านการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนพรัตน์ วงศ์วิเศษ (2560, น. 43) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินการนิเทศภายใน ผลวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ สารินจา (2560, น. 36) ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายใน ผลวิจัยพบว่า การยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่มและการสร้างแรงจูงใจทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรรัตน์ เบญกุล และนันทิยา น้อยจันทร์ (2563, น. 37) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติที่ดีของการนิเทศภายใน ผลวิจัยพบว่า การยึดหลักประชาธิปไตยและการรับฟังความคิดเห็นช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Madison (2002, pp. 44) ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของผู้นิเทศ ผลวิจัยพบว่า ครูรับรู้ว่ามีหน้าที่ส่งเสริมบรรยากาศความร่วมมือในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและบริบทการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณาธิป ชิมวงษ์ (2566, น. 38) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เรื่องหลักสูตรช่วยให้การบริหารหลักสูตรมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee (1999, pp. 45) ศึกษาวิจัยเรื่อง คู่มือนิเทศการสอน ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเพิ่มทักษะการใช้หลักสูตรให้กับครูเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rawis (1973, pp. 44-45) ศึกษาวิจัยเรื่อง กิจกรรมการเรียนรู้ด้านการนิเทศ ผลวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในระดับสูง

1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนสอนอย่างเป็นระบบ โดยจัดสรรงบประมาณและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาธิณี ปั่นก้อน และทศพล อีชะพร (2561, น. 39) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารการนิเทศภายใน ผลวิจัยพบว่า การใช้กระบวนการวิจัยช่วยพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธิณี สะไร (2559, น. 41-42) ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายใน ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานสูงมีทัศนคติต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tilahun (1998, pp. 45) ศึกษาวิจัยเรื่อง กิจกรรมการนิเทศภายใน ผลวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมนิเทศอย่างเป็นระบบส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และผู้บริหาร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผู้วิจัยขออภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู และผู้บริหาร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายเมือง 4 ทั้ง 11 แห่ง ดำเนินการนิเทศภายในภายใต้นโยบายและมาตรฐานเดียวกันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ที่ต่ำกว่าระดับประเทศเหมือนกัน ทำให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีความตระหนักและรับรู้ถึงความจำเป็นในการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิณี สระ (2559, น. 41) ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนาอำเภอหรือเสาะ ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการนิเทศภายในโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู และผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูและผู้บริหารไม่ว่าจะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ต่างก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและยึดถือหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) เช่นเดียวกัน อีกทั้งการนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตรที่เน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและมากกว่าการจับผิด ทำให้ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการรับรู้ถึงความสำคัญของกระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีวรรณ สุขเจริญ (2565, น. 43) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองจันทร์ ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู และผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศูนย์เครือข่ายเมือง 4 มีการดำเนินงานในรูปแบบ “เครือข่ายคุณภาพ” ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ความช่วยเหลือกันทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มสาระการเรียนรู้ทำให้ครูที่มีประสบการณ์น้อยและครูที่มีประสบการณ์มากได้รับการนิเทศผ่านคู่มือและปฏิทินการนิเทศชุดเดียวกันอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ส่งผลให้ทุกคนมีความเข้าใจในขั้นตอนและเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในที่เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานของ สมศ. ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญ

ดา จันทรสิงห์โท (2558, น. 42) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นการนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับปรุงการสอน แม้จะอยู่ในระดับมากแต่น้อยกว่าด้านอื่น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำตารางการนิเทศชั้นเรียนที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ โดยเน้นการพูดคุยก่อนและหลังการสังเกตการสอนอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อช่วยครูแก้ปัญหาพฤติกรรมการสอนในชั้นเรียนได้ตรงจุด ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ที่ยังต่ำกว่าระดับประเทศ

2. ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งเป็นจุดแข็งของเครือข่ายเมือง 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรนำความเข้มแข็งนี้มาขยายผล โดยการจัดทำคลังสื่อหรือคู่มือการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ครูสามารถนำหลักสูตรที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์เพิ่มขึ้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการเครือข่ายคุณภาพการศึกษาเมือง 4 ควรนำผลการเปรียบเทียบที่ไม่พบความแตกต่างกันในด้านเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในลักษณะ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (PLC) โดยใช้รูปแบบการนิเทศชุดเดียวกันทั้งเครือข่าย เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบเดียวกัน และสนับสนุนให้ครูที่มีประสบการณ์สูงคอยเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูรุ่นใหม่ในลักษณะเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Supervision)

องค์ความรู้ใหม่

การนิเทศภายในของผู้บริหารตามแนวคิดของ Glickman Gordon & Ross-Gordon 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนดังภาพที่ 12



ภาพที่ 2 โมเดลการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรณาธิป ชินวงษ์. (2566). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- ชล ไชยเทพ. (2566). การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 18(2), 88–90.
- จรินทร์ อุตสาหะ. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- ทิพวรรณ นิลละอ. (2568). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. วารสารวิทยาการจัดการบริหารสาธารณะและเอกชน, 3(1), 42–54.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- บุษิตา จันทรสิงห์โท. (2558). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- ปนัดดา ศิริพัฒนกุล. (2558). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- พงษ์ศักดิ์ สารินจา. (2560). การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มและการนิเทศภายใน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก, หน้า 49–53.

- ภานุพันธุ์ ชันธะ. (2560). จุดมุ่งหมายและการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- เมธินี สะไร. (2559). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพานราธิวาส เขต 1 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราช
ภัฏยะลา].
- ระวีวรรณ สุขเจริญ. (2565). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- รายงานผลการทดสอบระดับชาติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (2567).
สรุปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2567. งานวัดและประเมินผล
ทางการศึกษา.
- วันสุไลมาน แวสุหลง. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ยะลา].
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2560). การนิเทศการสอนและการโค้ชทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศรีนพรัตน์ วงศ์วิเศษ. (2560). สภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษา.
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. พริกหวานกราฟฟิค.
- สุขารัตน์ ปันก้อน, & ทศพล ชีวะพร. (2561). การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้าน
คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 42 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].
- สุรรัตน์ เบญกุล, & นันทิยา น้อยจันทร์. (2563). แนวปฏิบัติที่ดีของการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต].
- เสาวลักษณ์ บุญมาก, & ตรีภูมิพันธ์ ตรีศวร. (2564). บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน การประชุมหาดใหญ่/
วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 12 (น. 976–991). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อังฉรียา ฤทธิธ. (2563). การประเมินผลการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- Glickman, C. D. (2007). *Supervision and instructional leadership*. Pearson.

- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2010). *SuperVision and instructional leadership: A developmental approach* (8th ed.). Pearson.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Lee, S. (1999). *Instructional supervision manual for principals*. University of Houston.
- Madison, J. (2002). *Efficiency of supervisors in elementary schools*. University of Georgia.
- Rawis, K. (1973). *Perception of educational supervision by teachers in Georgia*. University of Georgia.
- Tilahun, A. (1998). *Internal supervision activities in Ethiopia*. Addis Ababa University.

