

การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกสิรินธร

The Administration of Internal Supervision by School Administrators Using the
Coaching Process in Schools under the Secondary Educational Service Area Office,
Prachuap Khiri Khan

วิภาดา หนูน้อย

Wipada Nunoi

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
Master of Education Student in Educational Administration Innovation,
College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

E-mail: wipada@gmail.com¹

Retrieved; 20-05-2025; Revised; 18-11-2025. Accepted; 29-12-2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกสิรินธร (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะ จำแนกตามตัวแปร วิชยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดำเนินการวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 264 คน ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกสิรินธร โดยวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยประกอบด้วย (1) ด้านการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกสิรินธร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ด้านเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะ จำแนกตามตัวแปร วิชยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานนิเทศภายใน ผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการแบบชี้แนะ

Abstract

The purposes of this study were (1) to examine the internal supervision management of school administrators using a coaching-based process in schools under the Secondary Educational Service Area Office, Prachuap Khiri Khan, and (2) to compare the internal supervision management of school administrators employing the coaching-based process, categorized by variables such as academic positions, work experience, and school size. This study was conducted by Survey Research approach. Data were collected from 264 participants, including teachers from schools under the Secondary Educational Service Area Office, Prachuap Khiri Khan. The data were analyzed by questionnaires and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. Results that (1) The internal supervision management of school administrators using a coaching-based process in schools under the Secondary Educational Service Area Office, Prachuap Khiri Khan, was at a high level overall and across all aspects. (2) When comparing the internal supervision management of school administrators using a coaching-based process by variables such as academic positions, work experience, and school size, significant differences were observed.

Keywords: Internal supervision, management School administrators, Coaching-based process

บทนำ

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นการพัฒนาศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม ในหมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) การปรับเปลี่ยนบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาระบบการเรียนรู้ เชิงบูรณาการที่เน้นลงมือปฏิบัติ การสะท้อนความคิด ทบทวนไตร่ตรอง โดยเน้นการเรียนการสอนที่เสริมสร้างทักษะชีวิต และนำมาใช้ต่อยอดในการประกอบอาชีพได้จริง ปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นครูยุคใหม่ จัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดทักษะแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21 ครูต้องปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาคน งาน ความสัมพันธ์ และขวัญกำลังใจ โดยต้องดำเนินการร่วมกับกระบวนการอื่นอย่างสอดคล้องกันในลักษณะ "เกลียวเชือก" เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน ถาวร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานการศึกษา โดยผู้นิเทศต้องมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุน และขวัญกำลังใจจากทุกฝ่าย ขณะเดียวกัน ผู้รับการนิเทศก็ต้องการการดูแลและคำแนะนำเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพให้มีคุณภาพ การนิเทศที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญของผู้นิเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความสำเร็จในการปฏิบัติการ (วรรณพร สุขอนันต์, 2550, อ้างถึงใน วัชรพัทธ์ เหล่างาม, 2565)

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการพัฒนาครูให้จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารและครูร่วมมือกันค้นหาปัญหาและแนวทางแก้ไข การนิเทศภายในช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ติดตามผลได้ต่อเนื่อง และพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ถือเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารในการส่งเสริมความร่วมมือและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) การนิเทศแบบชี้แนะเป็นกระบวนการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและศักยภาพของครู ผ่านการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บริหารและครู โดยอาจทำอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ การนิเทศลักษณะนี้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนงาน (Coach) และผู้ถูกสอนงาน (Coachee) โดยทั้งสองฝ่ายต้องมีความพร้อม และตกลงยอมรับร่วมกัน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จ เน้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูเป็นหลัก (อัญชลี ธรรมะวิธีกุล, 2009, อ้างถึงใน ธัญพีชชา อุ่นรัมย์, 2564) ดังนั้น แนวทางนิเทศแบบชี้แนะนี้มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการสอนของครู โดยไม่เป็นการสั่งการโดยตรง แต่ใช้การสนทนาและการชี้แนะเพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน จะสามารถพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ชั้น ดำเนินการจัดการศึกษาส่งเสริมประสิทธิภาพระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เพื่อส่งเสริม กระตุ้น ชี้แจง แนะนำ และสร้างขวัญกำลังใจ ให้สถานศึกษาบริหารจัดการศึกษา เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการศึกษา และเพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการดำเนินงานการนิเทศติดตามผลการขับเคลื่อนการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ของโรงเรียน พบปัญหาว่าผู้บริหารไม่เห็นถึงความสำคัญของการนิเทศ ขาดทักษะความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และส่งผลให้การเรียนรู้ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ชั้น, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจำบึงขาคีร์ชั้น เพื่อให้ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาและเป็นแนวทางการในการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะ จำแนกตามตัวแปร วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานนิเทศภายใน

รัศมี ภูกันดาน (2562) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในโรงเรียนที่จะคอยส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือให้คำปรึกษาเสนอแนะและแนะนำแก่ครูผู้ที่ได้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูบุคลากรภายในโรงเรียนได้มีการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ให้มีความเจริญงอกงามในวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นการส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษาของโรงเรียนตามที่กำหนด

ภิชาวิชญ์ ยางงาม (2564) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนที่สร้างความร่วมมือในการช่วยเหลือการแนะนำให้คำปรึกษา ซึ่งช่วยให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ และปรับปรุงพัฒนา รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยผู้บริหารมีการใช้กระบวนการนิเทศการสอน มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูด้านการสอน เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ทำการนิเทศ ผู้ปฏิบัติงานที่ร่วมแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด จากการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานนิเทศภายใน

Glickman (1981, อ้างถึงใน วัชรพัทธ์ เหล่างาม, 2565) ได้กล่าวถึง การให้ความเห็นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาว่า เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนในการออกแบบวางแผนรูปแบบของการสอน การเตรียมความพร้อม ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น สื่อวัสดุ อุปกรณ์ในการเรียนการสอน ซึ่งมีเป้าหมายหลักเพื่อช่วยเหลือครูให้สามารถพัฒนาตนเองในการสอน และเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

มารุต ทรรตนากรกุล (2562) ได้ให้ความคิดเห็น การนิเทศการสอนว่าเป็นกระบวนการให้คำแนะนำหรือคำชี้แนะ เพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพดีขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลทางด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ความหมายที่เกี่ยวกับการนิเทศแบบชี้แนะ

Mink, Owen and Mink (1993, อ้างถึงใน วชิรา เครือคำอายุ และชวลิต ขอดศิริ, 2561) ได้กล่าวถึงการให้ความหมายของการนิเทศแบบชี้แนะ ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนหรือโค้ชทำหน้าที่ในการสร้างการโต้ตอบที่เป็นระบบ โดยมุ่งเน้นที่พัฒนาผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการนิเทศ ผ่านการใช้กลยุทธ์และเทคนิค ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทักษะ แนวคิดนี้เน้นการสร้างความสัมพันธ์ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลและการพัฒนาองค์กรไปพร้อมกัน

วาสนา บุญมาก (2562) ได้กล่าวว่า การนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง หมายถึง กระบวนการที่มุ่งให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม ปรับปรุงพัฒนากระบวนการสอนของครู เพื่อให้ออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยผู้นิเทศจะเป็นผู้คอยให้คำปรึกษา ให้ได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ อีกทั้งยังเป็นส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พวงอ้อย ไชยดี (2565) ได้กล่าวว่า การนิเทศแบบโค้ชซึ่ง หมายถึง แนวทางในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้สอนแนะ ซึ่งอาจเป็นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายใน และผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาโดยจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครู ผู้นิเทศและครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ชี้แนะและผู้ได้รับการชี้แนะ

แนวคิดที่เกี่ยวกับการนิเทศแบบชี้แนะ

บุษกร วิเศษสมบัติ (2564) การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เป็นกระบวนการนิเทศที่ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูผู้สอน ทำให้สามารถจัดการเรียนได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐาน ช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจนำสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมาย การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เป็นการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ทักษะความรู้ และสร้างปฏิสัมพันธ์ เรียนรู้ร่วมกัน ให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

Blanchard and Thacker (2004, อ้างถึงใน พวงอ้อย ไชยดี, 2564) ได้กล่าวถึงการนิเทศแบบชี้แนะ เป็นกระบวนการแนะนำและการสอนงานแบบรายบุคคลเพื่อพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงานปกติมักใช้กับผู้ที่มีความสามารถในบางด้านที่ยังไม่สมบูรณ์ และเป็นวิธีการในการกระตุ้นให้พัฒนาการทำงาน

กระบวนการบริหารงานนิเทศแบบชี้แนะ

Mink, Owen And Mink (1993, อ้างถึงใน วัชรพัทธ์ เหล่างาม, 2565) ได้กล่าวถึงการเสนอขั้นตอนการชี้แนะ มีดังนี้ 1. ระบุเป้าหมายในการเรียนรู้ สมรรถภาพที่ต้องการพัฒนานั้นเกี่ยวข้องกับความรู้ เจตคติ ทักษะหรือพฤติกรรม 2. การวิเคราะห์สมรรถภาพ ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ของตนเอง 3. การพัฒนากิจกรรมการเรียน เป็นการดำเนินการให้ผู้รับการโค้ชซึ่ง ได้ใช้สมรรถภาพที่จำเป็นในการทำงาน 4. การออกแบบตารางการชี้แนะ เป็นการช่วยให้จัดการชี้แนะภายในเวลาที่เหมาะสม 5. การดำเนินการแบบชี้แนะ โดยการดำเนินการตามแบบการชี้แนะสามารถแบ่งออกเป็น 5 ดังนี้ 1. การเตรียมการ 2. การนำเสนอสมรรถภาพที่จะเรียน 3. การให้ผู้รับการชี้แนะได้ฝึกปฏิบัติ 4. การให้ข้อมูลป้อนกลับ 5. การประเมินและติดตามผลทั้งหมด

ศิริพงศ์ นาก้อนทอง (2563) กล่าวโดยสรุป กระบวนการของการนิเทศแบบสอนแนะ ที่เป็นเครื่องมือพัฒนาความสามารถของบุคลากรทุกระดับ การสอนแนะเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนางานที่มีประสิทธิภาพการสอนแนะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานและเรียนรู้งานไปด้วย นำไปสู่ทักษะความชำนาญในการทำงาน สรุปกระบวนการชี้แนะ ได้ดังนี้ 1. สร้างความร่วมมือระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ 2. กำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน 3. ดำเนินงานการ 4. การประเมินและการติดตามผล

กรอบแนวคิด

สำหรับกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ยึดหลักตามแนวคิดของ Mink O.G. Owen K.Q. And Mink ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังรูปที่ 1

ตัวแปรอิสระข้อมูลทั่วไป		ตัวแปรตาม
<p>ข้อมูลทั่วไป</p> <p>วิทยฐานะ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่มีวิทยฐานะ 2. ชำนาญการ 3. ชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่าชำนาญการพิเศษ <p>ประสบการณ์การทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 5-10 ปี 3. 11-20 ปี 4. มากกว่า 20 ปี <p>ขนาดของโรงเรียน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โรงเรียนขนาดเล็ก 2. โรงเรียนขนาดกลาง 3. โรงเรียนขนาดใหญ่ 4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 	<p>→</p>	<p>บทบาทผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเตรียมการนิเทศภายใน 2. การนำเสนอสมรรถภาพนิเทศภายใน 3. การปฏิบัตินิเทศภายใน 4. การให้ข้อมูลป้อนกลับ 5. ติดตามผลนิเทศภายใน

รูปที่ 1 กรอบแนวคิด

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ จำนวน 799 คน จาก 18 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์, 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ ครู จำนวน 264 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตาราง ด้วยการเปิดตารางซี้และมอร์แกน ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% (Krejcie & Morgan, 1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) แล้วการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นฐาน แล้วเทียบสัดส่วนครูในโรงเรียนแต่ละขนาด จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากรายชื่อครู แบบไม่ใส่คืนกลับ

จนครบตามจำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ชนิดเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย วิทยฐานะ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967, อ้างถึงใน วัชรพัทธ์ เหล่างาม, 2565)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์นำมาจัดเรียงลำดับแล้วลงรหัส เพื่อประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใน ตอนที่ 1 โดยการหาความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะของโรงเรียน โดยนำค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามแต่ละข้อไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย และใช้จุดกึ่งกลางระหว่างระดับเป็นจุดแบ่งการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (วัชรพัทธ์ เหล่างาม, 2565)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามตัวแปร วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน สถิติที่ใช้คือค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ด้วยค่า F-test ซึ่งถ้าพบว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการทดสอบ LSD (Least Significant Difference) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากรครั้งละหลายคู่

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 264 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 37.88 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 และส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คือ ด้านการเตรียมการนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติ นิเทศภายใน ด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ และด้านการนำเสนอสมรรถภาพนิเทศภายใน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนด้านที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านการติดตามผลนิเทศภายใน

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะ ตามความคิดเห็นของครู จำแนก ตามตัวแปรวิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัย การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะ พบว่าอยู่ใน ระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนอย่างรอบคอบ ทั้งในเรื่อง การกำหนดเป้าหมาย การจัดสรรทรัพยากร และการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน การเตรียมการที่ดีช่วยแก้ไข ข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน และเพิ่มความมั่นใจในกระบวนการนิเทศ อีกทั้ง ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่ สอดคล้องกับแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ การจัดการที่มีขั้นตอนและกระบวนการชัดเจน ทำให้ครูใน สถานศึกษามีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพิชชา อุ๋นรัมย์ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาแนว ทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะ โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่าอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชพัทธ์ เหล่างาม (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัย การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุก ด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิริญาภรณ์ โชคแสน (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาแนวทางการ นิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนรายด้านผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

ด้านการเตรียมการนิเทศภายใน โดยรวมพบว่าอยู่ใน ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร สื่อการสอนที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา และมีส่วนร่วมในการจัดสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้บริหารให้ ความสำคัญกับการวางแผนเชิงปฏิบัติที่มีความเชื่อมโยงกับการนำไปใช้จริงในห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ คิริพงษ์ นาก้อนทอง (2563) ที่ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงอ้อย ไชยดี (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบ สอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า มีอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการนำเสนอสมรรถภาพนิเทศภายใน โดยรวมพบว่าอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีแนวทางที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพในการปรับปรุงเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ ซึ่งทำให้ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจใน เป้าหมายที่สำคัญและช่วยให้ผู้รับการนิเทศเห็นเส้นทางสู่ความสำเร็จได้อย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารยังดำเนิน กระบวนการฝึกฝนและพัฒนาโดยใช้การชี้แนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมทักษะและ ความสามารถของผู้รับการนิเทศให้สามารถพัฒนาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพัทธ์ เหล่างาม (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัย การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขต พื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทวัส นามำรุจ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ คิริพงษ์ นาก้อนทอง (2563) ที่ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับ มาก

ด้านการปฏิบัตินิเทศภายใน โดยรวมพบว่าอยู่ใน ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความ มุ่งมั่นในการนิเทศแบบชี้แนะอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมทั้งมีบทบาทในช่วยเสริมสร้างสนับสนุนและคอย กระตุ้นให้ครูพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการสร้างสื่อการสอน เครื่องมือทางการเรียนรู้ต่าง ๆ อีกทั้งผู้บริหารเองยังให้ ความสำคัญกับการเปิดพื้นที่สำหรับครูในการสอบถามหรือขอคำปรึกษา ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหารและครู และสนับสนุนการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พวงอ้อย ไชยดี (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับ สถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทวัส นามำรุง (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบ สอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพีชชา อุ่นรัมย์ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถาบัน ศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยรวมพบว่าอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความเป็น กัลยาณมิตรในการนิเทศ เป็นการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกที่สร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเปิด ใจรับคำแนะนำและปรับปรุงการสอน รวมทั้งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) ที่เป็นการสร้างพื้นที่ให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนปัญหาและแนวทางแก้ไขร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วัชรพัทธ์ เหล่างาม (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัย การนิเทศแบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูป ถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า พบว่า อยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทวัส นามำรุง (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบ สอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า อยู่ใน ระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพีชชา อุ่นรัมย์ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาแนวทางการ นิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก

ด้านการติดตามผลนิเทศภายใน โดยรวมพบว่าอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความ ใส่ใจในการบริหารจัดการข้อมูล การจัดเก็บรายงานผลการนิเทศที่เป็นระบบ ซึ่งช่วยให้สามารถเรียกดูและใช้ ข้อมูล เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการนิเทศได้อย่างสะดวก อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารและ ประสานงานระหว่างคณะนิเทศและครู ในการสร้างความเข้าใจร่วมกันและการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือใน กระบวนการนิเทศ และสนับสนุนให้มีช่องทางแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าและปัญหาในกระบวนการนิเทศ ให้ครูได้รับทราบ ส่งผลให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เป็นการสนับสนุนครูให้มีส่วนร่วมใน กระบวนการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพัทธ์ เหล่างาม (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัย การนิเทศ แบบโค้ชซึ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทวัส นามำรุง (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัย การ พัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะ จำแนก ตามตัวแปรวิทยฐานะ ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน และตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน พบว่ามีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแบบชี้แนะ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ได้จริงในห้องเรียน โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และสนับสนุนให้ครูร่วมออกแบบแผนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ควรจัดสรรงบประมาณเพียงพอ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดหาสื่อการสอนที่ทันสมัย และตอบโจทย์การเรียนรู้ของนักเรียน เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้หรือการพัฒนาสื่อการเรียนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวมีประสิทธิภาพ รวมถึงพัฒนาทักษะการนิเทศและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผ่านการอบรมที่เน้นความหลากหลายและการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นหลักสูตรอบรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทักษะการนิเทศและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในความหลากหลายของบุคลากร และออกแบบกระบวนการนิเทศที่ตอบโจทย์ความต้องการของครูอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ ควรศึกษาวิจัยเก็บข้อมูลจุดแข็ง จุดที่ต้องพัฒนา และความต้องการเฉพาะของครูอย่างเป็นระบบ เช่น การใช้แบบประเมิน การสังเกตในชั้นเรียน หรือการสนทนาเชิงลึก เพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ และลดอคติที่อาจเกิดขึ้น

บรรณานุกรม

- ธัญพีชชา อุ่นรัมย์. (2565). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. Mahasarakham University (MSU).<http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/857/1/62010586028.pdf>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- บุญสุพร เพ็งทา. (2565). *รูปแบบการนิเทศภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. Silpakorn University (รพ). <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4261/1/60252907.pdf>
- บุษกร วิเศษสมบัติ. (2564). *การพัฒนาแบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี. วารสารการวัดผลการศึกษา, 35(103), 205-212.*

- พวงย่อย ไชยดี. (2564). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. Mahasarakham University (MSU). <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/1030/1/59010586047.pdf>
- ภีชาวิชัย ยางงาม. (2564). *กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. Silpakorn University (รพ). <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3872/1/620620048.pdf>
- มารุต ทรรตนากรกุล. (2560). *ปัจจัยเชิงสาเหตุของการนิเทศที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการโรงเรียนประชารัฐ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. CHULALONGKORN UNIVERSITY (cu). <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=2382&context=chulaetd>
- รัศมี ภูกันดาน. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. Mahasarakham University (MSU). <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/326/1/58010566005.pdf>
- วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่]. Chiang Mai Rajabhat University (CMRU). <http://www.cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/1440>
- วัชรพัทธ์ เหล่างาม. (2565). *การนิเทศแบบโค้ชซิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. Silpakorn University (รพ). <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4365/1/630620082.pdf>
- วาสนา บุญมาก. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 11(22), 29-40.*
- วิฑริส นามำรุ่ง. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. Mahasarakham University (MSU). <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/1574/1/58010586033.pdf>
- ศิริพงษ์ นาก้อนทอง. (2563). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. Mahasarakham University (MSU). <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/999/1/58010586037>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์. (2566). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2566. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์.* <http://www.sesaopkn.go.th/sesaopk/?q=download&ty=12>

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *การนิเทศภายในเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนและคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *การพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อิสริยาภรณ์ โชคแสน. (2561). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. Mahasarakham University (MSU). <https://jeal.snru.ac.th/ArticleViewFile?ArticleID=660&FileArticle=660-ArticleTextFile-20191031162801.pdf>