

GUIDELINES FOR DEVELOPING INTERNAL SUPERVISION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE PHRA SAMUT CHEDI SCHOOL GROUP UNDER THE SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Apiratree SAPPRAWAT

Department of Educational Administration, Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University,
Thailand; s67561802069@ssru.ac.th

ARTICLE HISTORY

Received: 19 January 2026

Revised: 21 January 2026

Accepted: 21 January 2026

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) study the level of internal supervision of school administrators in the Phra Samut chedi school group under the Samut Prakan primary educational service area office 1, and 2) propose guidelines for developing internal supervision of school administrators in the Phra Samut chedi school group under the Samut Prakan primary educational service area office 1. The sample consisted of 180 school administrators, teachers, and educational personnel from the Phra Samut Chedi School Group under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1. The research instruments included a questionnaire and a semi-structured interview form. Quantitative data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed through content analysis based on in-depth interviews with five experts in educational administration and school administration. The research findings revealed that: 1) the overall level of internal supervision in schools conducted by administrators in the Phra Samut Chedi School Group under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level in all aspects; and 2) the guidelines for developing internal supervision in schools by school administrators in the Phra Samut Chedi School Group under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 comprised five key approaches: (1) consultation, which emphasizes academic support through constructive communication, participation, and the enhancement of teachers' and educational personnel's capacities; (2) systematic planning of internal supervision aligned with the school context and responsive to the needs of teachers and educational personnel; (3) continuous implementation of supervision according to the plan using diverse approaches, with an emphasis on developmental supervision to enhance the quality of teaching and learning; (4) systematic evaluation of internal supervision, with the results utilized to improve and further develop supervision practices and teaching and learning management; and (5) the application of innovation and technology in internal supervision to increase efficiency and effectively respond to changes in education.

Keywords: Internal Supervision in Educational, School Administrators, Phra Samut Chedi School Group

CITATION INFORMATION: Sapprawat, A. (2026). Guidelines For Developing Internal Supervision of School Administrators in The Phra Samut Chedi School Group Under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 4(1), 14.

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

อภิตร์ ทรัพย์ประวดี

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา;
s67561802069@ssru.ac.th (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้างเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการการวิเคราะห์เนื้อหาโดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประกอบด้วยแนวทางที่สำคัญ 5 แนวทาง ได้แก่ (1) การให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นการสนับสนุนทางวิชาการเน้นการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) การวางแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) การดำเนินการนิเทศตามแผนอย่างต่อเนื่องและหลากหลายรูปแบบ มุ่งเน้นการนิเทศเชิงพัฒนาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน (4) การประเมินผลการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศและการจัดการเรียนการสอน และ (5) การประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการนิเทศภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

คำสำคัญ: การนิเทศภายในสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์

ข้อมูลการอ้างอิง: อภิตร์ ทรัพย์ประวดี. (2569). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 4(1), 14.

บทนำ

ในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้ส่งผลให้ระบบการศึกษาไทยจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อเทคโนโลยี และกระบวนการบริหารจัดการ โดยเฉพาะกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกระดับมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพครู การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564; กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำเชิงวิชาการและผู้นำทีมเชิงพัฒนา โดยเน้นการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และการนำผลการนิเทศไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัดหลายประการ เช่น การขาดแนวทางนิเทศที่เป็นระบบ การนิเทศที่เน้นการตรวจสอบมากกว่าการพัฒนา และการขาดเครื่องมือหรือข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การนิเทศภายในยังไม่สามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้เต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566; จันทรพิชญ์ สายสุนทร, 2565)

สำหรับบริบทของกลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่เมืองอุตสาหกรรมและชุมชนเมืองที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้การจัดการศึกษาและการนิเทศภายในต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทโรงเรียน ทรัพยากร ศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เป็นกรอบแนวทางในการวางแผน ดำเนินการ ประเมินผล ให้คำปรึกษา และประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการนิเทศอย่างเหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน การมีแนวทางที่ชัดเจนจะช่วยให้การนิเทศภายในเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างแท้จริง ส่งเสริมการเรียนรู้ของครู ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืนตามเป้าหมายของนโยบายการศึกษาและมาตรฐานการศึกษาของชาติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, 2567; กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้รวบรวมและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดทิศทางและกระบวนการดำเนินการวิจัยให้มีความชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการทางวิชาการที่มุ่งส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) อธิบายว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผน ดำเนินการ ติดตาม และประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการนิเทศภายในมิใช่การควบคุมหรือการตรวจสอบเพียงอย่างเดียว แต่เป็นกระบวนการเชิงพัฒนาที่เน้นความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร

นักวิชาการไทยหลายท่านให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในในฐานะเครื่องมือสำคัญของการบริหารวิชาการ ศิริชัย กาญจนวาสี (2565) เห็นว่าการนิเทศภายในควรใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการวิเคราะห์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีเหตุผลและต่อเนื่อง ขณะที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2566) ระบุว่า การนิเทศภายในควรมุ่งเน้นการช่วยเหลือ แนะนำ และสนับสนุนครูมากกว่าการประเมินเชิงตัดสิน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

ในระดับสากล Good (1959) อธิบายว่าการนิเทศทางการศึกษาเป็นกระบวนการให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือแก่ครู เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ขณะที่ Glickman, Gordon, และ Ross-Gordon (2018) เสนอแนวคิดการนิเทศเชิงพัฒนา (Developmental Supervision) ซึ่งเน้นการทำงานร่วมกัน การสะท้อนผล และการพัฒนาครูตามระดับความพร้อมและบริบทการทำงาน นอกจากนี้ UNESCO (2023) ยังชี้ให้เห็นว่าการนิเทศภายในในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นกระบวนการเชิงพัฒนา ใช้การมีส่วนร่วมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการติดตาม และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

งานวิจัยในประเทศสะท้อนให้เห็นว่าการนิเทศภายในมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู จันท์เพ็ญ สายสุนทร (2565) พบว่าการนิเทศภายในที่เน้นการให้คำปรึกษาและการสะท้อนผลการปฏิบัติงานช่วยให้ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศ และสามารถนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่สมหวัง พริยานุวัฒน์ (2565) ระบุว่า การนิเทศภายในที่มีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารวิชาการและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน

งานวิจัยต่างประเทศให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) Sergiovanni (2019) และ Hallinger (2020) พบว่าผู้บริหารที่มีบทบาทเชิงรุกในการนิเทศภายใน จะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ OECD (2023) รายงานว่าระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพควรเชื่อมโยงกับการพัฒนาวิชาชีพครู การใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการกำกับติดตามเชิงพัฒนา มากกว่าการตรวจสอบเชิงควบคุม

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำทางวิชาการในการขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบ ใช้ข้อมูลเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วม และมุ่งพัฒนาครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทปัจจุบัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยได้รวบรวมเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศ

ภายในสถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนการนิเทศ 2) ด้านการดำเนินการนิเทศ 3) ด้านการประเมินผล 4) ด้านการให้คำปรึกษา และ 5) ด้านการจัดการนวัตกรรมการนิเทศ

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 180 คน

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 5 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา และกำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษา จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย

1. ด้านการวางแผนการนิเทศ
2. ด้านการดำเนินการนิเทศ
3. ด้านการประเมินผล
4. ด้านการให้คำปรึกษา
5. ด้านการจัดการนวัตกรรมการนิเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยผสมการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยนำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 ข้อ ครอบคลุมทั้ง 5 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนการนิเทศ 2) ด้านการดำเนินการนิเทศ 3) ด้านการประเมินผล 4) ด้านการให้คำปรึกษา และ 5) ด้านการจัดการนวัตกรรมการนิเทศ

2.3 ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.957 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากและสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นเรียบร้อยแล้วแจกให้แก่กลุ่มประชากรทั้งหมด โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในรูปแบบเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มีขั้นตอนดังนี้

5.1 รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน

5.2 บันทึกข้อมูลด้วยการอัดเสียงและจดบันทึกภาคสนาม (Field Notes)

5.3 ถอดความคำสัมภาษณ์อย่างละเอียดครบถ้วน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพถูกนำไปสังเคราะห์ร่วมกับผลการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ผลการวิจัย

1. การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน และพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้คำปรึกษา ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินผล และด้านการจัดการนวัตกรรมการนิเทศ

2. เสนอแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน สรุปการวิเคราะห์เนื้อหาได้ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการให้คำปรึกษา มีแนวทางดังนี้

- 1) ผู้บริหารให้คำปรึกษาโดยคำนึงถึงบริบทของครูแต่ละคน
- 2) ผู้บริหารให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- 3) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของครูผ่านการให้คำปรึกษา
- 4) การให้คำปรึกษาเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 5) การให้คำปรึกษามุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน
- 6) การให้คำปรึกษาช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้ครู
- 7) การให้คำปรึกษาช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครู
- 8) ผู้บริหารให้คำปรึกษาแก่ครูอย่างเป็นระบบ
- 9) การให้คำปรึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
- 10) การให้คำปรึกษาสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ
- 11) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู
- 12) ผู้บริหารให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์และเป็นกัลยาณมิตร

2.2 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการวางแผนการนิเทศ มีแนวทางดังนี้

- 1) แผนการนิเทศภายในมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตามสถานการณ์
 - 2) มีการกำหนดระยะเวลาและขั้นตอนการนิเทศภายในที่เหมาะสม
 - 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ
 - 4) แผนการนิเทศภายในสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของครู
 - 5) ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบการนิเทศภายในอย่างชัดเจน
 - 6) ผู้บริหารจัดทำแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร
 - 7) แผนการนิเทศภายในเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
 - 8) ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของสถานศึกษาก่อนวางแผนนิเทศ
 - 9) ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการวางแผนการนิเทศ
 - 10) แผนการนิเทศภายในสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 11) ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการนิเทศภายในอย่างชัดเจน
 - 12) ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน
- 2.3 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการดำเนินการนิเทศ มีแนวทางดังนี้
- 1) ใช้ข้อมูลจากการนิเทศในการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
 - 2) สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการนิเทศให้เพียงพอและเหมาะสม
 - 3) ใช้กระบวนการนิเทศเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม
 - 4) ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิดด้วยการสนับสนุนมากกว่าการจับผิด
 - 5) ดำเนินการนิเทศอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส สร้างความเชื่อมั่นต่อระบบนิเทศ
 - 6) ใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของครู
 - 7) ดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอให้เป็น “กระบวนการพัฒนา”
 - 8) เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านรูปแบบนิเทศแบบร่วมมือ
 - 9) ดำเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้ เพื่อให้การนิเทศมีทิศทางและติดตามผลได้
 - 10) เน้นการให้คำแนะนำเชิงพัฒนาเป็นหัวใจของการนิเทศ
 - 11) สร้างบรรยากาศการนิเทศที่เป็นมิตรและสร้างสรรค์ ลดความกังวลและเพิ่มการเปิดใจ
 - 12) ใช้การนิเทศเป็นกลไกส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง
- 2.4 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการประเมินผล มีแนวทางดังนี้
- 1) ใช้ผลการประเมินเป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจเชิงบริหาร
 - 2) เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนความคิดเห็นต่อผลการประเมิน
 - 3) นำผลการประเมินการนิเทศไปใช้ในการวางแผนพัฒนา
 - 4) ประเมินผลการนิเทศโดยเน้นการพัฒนา มากกว่าการควบคุม
 - 5) แจ้งผลการประเมินให้ครูทราบอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์
 - 6) ใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งในการประเมินผล
 - 7) ใช้ผลการประเมินเป็นกลไกในการยกระดับคุณภาพสถานศึกษา
 - 8) ประเมินผลให้สะท้อนการปฏิบัติงานที่แท้จริง
 - 9) ใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน
 - 10) ดำเนินการประเมินผลอย่างชัดเจนและตรวจสอบได้
 - 11) นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนากระบวนการนิเทศ

12) ประเมินผลการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.5 แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการจัดการนวัตกรรมการนิเทศ มีแนวทางดังนี้

- 1) ติดตามผลการใช้นวัตกรรมการนิเทศอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- 2) สนับสนุนให้มีการทดลองแนวทาง/รูปแบบการนิเทศใหม่อย่างปลอดภัยต่อการเรียนรู้
- 3) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนและเผยแพร่นวัตกรรมระหว่างครูอย่างเป็นระบบ
- 4) ใช้สื่อและเครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ
- 5) เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม “สร้าง-ออกแบบ-พัฒนา” นวัตกรรมการนิเทศ
- 6) จัดการนวัตกรรมการนิเทศให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา
- 7) ใช้นวัตกรรมการนิเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดความซ้ำซ้อน
- 8) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนิเทศให้ครอบคลุมวงจรรงานนิเทศ
- 9) ใช้นวัตกรรมการนิเทศเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน
- 10) ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการนิเทศอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- 11) เชื่อมโยงนวัตกรรมการนิเทศกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม
- 12) สนับสนุนแนวคิดใหม่และความคิดเชิงนวัตกรรมในการนิเทศ

อภิปรายผล

ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผล แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการให้คำปรึกษา ผลการวิจัยสะท้อนว่าการให้คำปรึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการนิเทศภายในที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศในแนวคิดร่วมสมัยมิได้มุ่งเน้นการควบคุมหรือการตรวจสอบเพียงอย่างเดียว แต่เป็นกระบวนการสนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือครูให้สามารถพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2018) ที่ระบุว่า การนิเทศเชิงพัฒนาควรให้ความสำคัญกับการให้คำแนะนำ การสะท้อนผล และการสร้างความร่วมมือมากกว่าการใช้อำนาจสั่งการ นอกจากนี้ การให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพยังต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความเป็นกัลยาณมิตร และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ครูเกิดการยอมรับและนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้จริงในห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศแบบเพื่อนร่วมวิชาชีพที่มุ่งให้ครูเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Sergiovanni & Starratt, 2013) ทั้งนี้ ในบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การให้คำปรึกษาที่เชื่อมโยงกับการทำงานเป็นทีมและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะช่วยเพิ่มพลังในการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน (DuFour, 2004)

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการวางแผนการนิเทศ ผลการวิจัยด้านการวางแผนการนิเทศแสดงให้เห็นว่า การมีแผนการนิเทศที่ชัดเจน เป็นระบบ และอิงข้อมูลจริงจากสภาพการจัดการเรียนการสอน มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการนิเทศภายใน ทั้งนี้เพราะการวางแผนทำให้การนิเทศมีทิศทาง เป้าหมาย และสามารถติดตามผลได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Harris (1963) ที่ชี้ว่าการวางแผนเป็นขั้นตอนพื้นฐานของการนิเทศที่มีคุณภาพ และเป็นกลไกเชื่อมโยงการนิเทศกับการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา นอกจากนี้ การวางแผนการนิเทศที่ดีควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นและเป้าหมายการนิเทศ เพื่อให้แผนสะท้อนปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม

(Hoy & Miskel, 2013) และช่วยลดความรู้สึกลัวการนิเทศเป็นภาระหรือการควบคุม ทั้งยังช่วยสร้างความเป็นเจ้าของร่วมและความร่วมมือในการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการดำเนินการนิเทศ ผลการวิจัยด้านการดำเนินการนิเทศสะท้อนว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการนิเทศให้เกิดผลเชิงพัฒนา โดยเฉพาะการใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลาย การติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด และการสร้างบรรยากาศการนิเทศที่เป็นมิตร ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman et al. (2018) ที่ระบุว่าการนิเทศที่มีประสิทธิภาพต้องผสมผสานการสังเกตการสอน การสะท้อนผล และการให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าในบางประเด็น เช่น การใช้ข้อมูลจากการนิเทศเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการนิเทศควรเชื่อมโยงกับการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน (data-driven decision making) ที่เน้นการนำผลการนิเทศไปใช้ปรับปรุงการสอนและการบริหารอย่างเป็นรูปธรรม (OECD, 2023)

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการประเมินผลการนิเทศ ผลการวิจัยด้านการประเมินผลการนิเทศแสดงให้เห็นว่า การประเมินที่มีความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการนิเทศภายใน โดยเฉพาะเมื่อผลการประเมินถูกนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการนิเทศในรอบถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Guskey (2002) ที่เสนอว่าการประเมินควรมุ่งเน้นการพัฒนาและการเรียนรู้ มากกว่าการตัดสินผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังสะท้อนว่าการใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารยังสามารถพัฒนาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้การเชื่อมโยงผลการประเมินกับการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริหารงานวิชาการจะช่วยให้การนิเทศภายในเป็นกลไกสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Stufflebeam & Coryn, 2014)

แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการจัดการนวัตกรรมการนิเทศ ผลการวิจัยด้านการจัดการนวัตกรรมการนิเทศสะท้อนว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความคล่องตัว และความทันสมัยของกระบวนการนิเทศ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่การนิเทศในยุคดิจิทัล ที่เน้นการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และรูปแบบการนิเทศใหม่ ๆ เช่น การนิเทศเชิงโค้ชและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (DuFour et al., 2006) อย่างไรก็ตาม การติดตามและประเมินผลการใช้นวัตกรรมยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้วัตกรรมการนิเทศไม่เพียงเป็นกิจกรรมหรือโครงการระยะสั้น แต่สามารถฝังอยู่ในระบบงานนิเทศของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2016) ที่ชี้ว่าความสำเร็จของนวัตกรรมทางการศึกษาอยู่ที่การติดตามผล การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการขยายผลอย่างเป็นระบบ

จากการอภิปรายผลแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้คำปรึกษาด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินผลการนิเทศ และด้านการจัดการนวัตกรรมการนิเทศ สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกันทุกขั้นตอน และมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมากกว่าการควบคุมหรือการตรวจสอบ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การให้คำปรึกษาและการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เป็นพื้นฐานสำคัญของการนิเทศภายใน เนื่องจากช่วยสร้างความไว้วางใจ ส่งเสริมความร่วมมือ และเอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกจกนก เอื้อวงศ์ (2563) ที่ระบุว่า การนิเทศภายในที่มีคุณภาพต้องเน้นบทบาทการเป็นที่ปรึกษาและผู้สนับสนุน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทจริง ในด้านการวางแผนและการดำเนินการนิเทศ ผลการวิจัยสะท้อนว่า แผนการ

นิเทศที่ชัดเจนและการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่องช่วยให้การนิเทศมีทิศทางและเกิดผลเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ สอดคล้องกับ จริญ นวมมะโน (2562) ที่กล่าวว่า การนิเทศภายในจะประสบผลสำเร็จได้ต้องเริ่มจากการวางแผน ที่อิงข้อมูลจริง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ สำหรับด้านการประเมินผล การนิเทศ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส และนำไปใช้ในการพัฒนางานวิชาการและการ นิเทศในรอบถัดไป เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) ที่เน้นว่าการประเมินผลการนิเทศควรมุ่งพัฒนาและปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน มากกว่าการตัดสินหรือควบคุม การปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ ด้านการจัดการนวัตกรรมการนิเทศสะท้อนว่า การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศภายในช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความคล่องตัว และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของนวัตกรรมขึ้นอยู่กับ การติดตามผลและการปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ ธดา สิทธิธาดา (2566) ที่ชี้ว่าการนิเทศภายในในยุคปัจจุบันควรผสมผสานนวัตกรรม กระบวนการมีส่วนร่วม และการ ใช้ข้อมูลเป็นฐาน เพื่อให้การพัฒนาเกิดความยั่งยืน โดยสรุป แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์เป็นกระบวนการเชิงระบบที่ครอบคลุมตั้งแต่การให้คำปรึกษา การวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล และการจัดการนวัตกรรม ซึ่งเมื่อดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โปร่งใส และ มุ่งเน้นการพัฒนา จะช่วยยกระดับศักยภาพครู คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้ อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ดังนี้



จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยองค์ความรู้

ดังกล่าวสะท้อน “รูปแบบการนิเทศภายในเชิงพัฒนา” ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน และสามารถอธิบายแยกตามด้านสำคัญได้ดังนี้

1. องค์ความรู้ใหม่ด้านการให้คำปรึกษา การนิเทศภายในเชิงกลยุธมิตรที่เน้นการโค้ชและการเสริมพลังครู องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การให้คำปรึกษาในการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพในบริบทกลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ มีใช้การให้คำแนะนำแบบสั่งการจากผู้บริหารสู่ครู แต่เป็นกระบวนการ “โค้ชเชิงพัฒนา” ที่ตั้งอยู่บนความไว้วางใจ ความเข้าใจบริบทการทำงานจริง และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกทางการเรียนรู้ (learning facilitator) มากกว่าผู้ควบคุม องค์ความรู้ใหม่นี้สะท้อนว่า การให้คำปรึกษาที่ช่วยให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงการสอนอย่างแท้จริง ต้องผสมผสานการสะท้อนคิด การให้ข้อมูลย้อนกลับบนฐานหลักฐาน และการติดตามอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูเกิดความมั่นใจ เห็นคุณค่าในตนเอง และพร้อมพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน
2. องค์ความรู้ใหม่ด้านการวางแผนการนิเทศ การวางแผนการนิเทศบนฐานข้อมูลและการมีส่วนร่วม ผลการสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่พบว่า การวางแผนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล ต้องเป็นแผนที่เกิดจากข้อมูลจริงของสถานศึกษา และความต้องการพัฒนาของครู ไม่ใช่แผนเชิงนโยบายที่กำหนดจากบนลงล่างเพียงอย่างเดียว ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลจากผลการนิเทศที่ผ่านมา ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน และการสะท้อนความคิดเห็นของครู เป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายและประเด็นการนิเทศ องค์ความรู้ใหม่นี้แสดงให้เห็นว่า แผนการนิเทศที่ดีทำหน้าที่เป็น “เข็มทิศการพัฒนา” ช่วยให้การนิเทศมีทิศทาง ชัดเจน ต่อเนื่อง และสามารถเชื่อมโยงกับการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนทั้งระบบ อีกทั้งการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนยังช่วยสร้างความเป็นเจ้าของและความร่วมมือในการพัฒนา
3. องค์ความรู้ใหม่ด้านการดำเนินการนิเทศ การนิเทศในฐานะกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในงานจริง องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยชี้ว่า การดำเนินการนิเทศภายในที่มีคุณค่าในบริบทสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน คือการทำให้การนิเทศเป็น “ส่วนหนึ่งของงานประจำ” ไม่ใช่กิจกรรมพิเศษ ผู้บริหารควรใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลาย ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับบริบทของครู เช่น การสังเกตการสอน การสะท้อนผลรายบุคคล การนิเทศแบบกลุ่ม และการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน องค์ความรู้ใหม่นี้สะท้อนว่า เมื่อการนิเทศดำเนินไปในบรรยากาศที่เป็นมิตร ไม่กดดัน และมุ่งเน้นการพัฒนา จะช่วยให้ครูเปิดใจเรียนรู้ กล้าแลกเปลี่ยนปัญหา และนำเสนอแนะไปปรับใช้จริง ส่งผลให้การนิเทศกลายเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
4. องค์ความรู้ใหม่ด้านการประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลเพื่อพัฒนาและการใช้ข้อมูลเชิงตัดสินใจ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การประเมินผลการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล ต้องมุ่งเน้นการพัฒนา มากกว่าการควบคุมหรือการตัดสิน โดยการประเมินควรมีความชัดเจน โปร่งใส ใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง และสะท้อนการปฏิบัติงานจริงของครู สารสำคัญขององค์ความรู้ใหม่นี้ คือ การนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเชิงบริหารและเชิงวิชาการ เช่น การวางแผนพัฒนาครู การปรับปรุงรูปแบบการนิเทศ และการติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้การประเมินไม่สิ้นสุดที่การรายงานผล แต่เป็น “วงจรการเรียนรู้เพื่อคุณภาพ”
5. องค์ความรู้ใหม่ด้านการจัดการนวัตกรรมการนิเทศ การนิเทศภายในในฐานะระบบนวัตกรรมเชิงบริบท องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยชี้ว่า การจัดการนวัตกรรมการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทกลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ ไม่ได้หมายถึงการนำเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใหม่มาใช้เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการพัฒนานวัตกรรมเชิงกระบวนการที่ผสมผสานแนวคิดใหม่ เทคโนโลยีดิจิทัล และการมีส่วนร่วมของครู องค์ความรู้ใหม่นี้เน้นว่า นวัตกรรมการนิเทศจะเกิดผลอย่างยั่งยืนเมื่อผู้บริหารติดตามผลการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ครูร่วมสร้างและปรับปรุงนวัตกรรม และเลือกใช้นวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร

สรุปองค์ความรู้ใหม่โดยภาพรวมสะท้อนให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระสมุทรเจดีย์ เป็นรูปแบบการนิเทศภายในเชิงพัฒนาแบบบูรณาการ ที่เชื่อมโยงการให้

คำปรึกษา การวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล และการจัดการนวัตกรรมเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาครู คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1.1 ควรส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเชิงพัฒนาอย่างเป็นระบบ จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพต้องบูรณาการการให้คำปรึกษา การวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล และการจัดการนวัตกรรมเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ดังนั้น หน่วยงานทางวิชาการและสถาบันผลิตและพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา ควรนำองค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนา “รูปแบบการนิเทศภายในเชิงพัฒนา” ที่เน้นการโค้ช การสะท้อนคิด และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 ควรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในบทบาทผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศ ผลการวิจัยสะท้อนว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการนิเทศภายในให้เกิดผลเชิงพัฒนาอย่างแท้จริง ดังนั้น ในเชิงวิชาการควรมีการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะของผู้บริหารด้านการนิเทศภายใน เช่น ทักษะการให้คำปรึกษาเชิงโค้ช การใช้ข้อมูลจากการนิเทศในการตัดสินใจ และการจัดการนวัตกรรมการนิเทศ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำการเรียนรู้และผู้สนับสนุนการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดแนวทางการนิเทศภายในเชิงพัฒนาเป็นนโยบายสำคัญ จากผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในที่มุ่งเน้นการพัฒนา มากกว่าการควบคุม มีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการนิเทศภายในที่ชัดเจน สนับสนุนการนิเทศเชิงพัฒนา การใช้ข้อมูลเป็นฐาน และการมีส่วนร่วมของครู เพื่อให้สถานศึกษามีกรอบการดำเนินงานที่สอดคล้องกันทั้งระบบ

2.2 ควรสนับสนุนทรัพยากรและระบบสนับสนุนการนิเทศภายในอย่างเพียงพอ หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณ บุคลากร และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการดำเนินการนิเทศภายในและการจัดการนวัตกรรมการนิเทศ เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการนิเทศ เครื่องมือดิจิทัลสำหรับการติดตามและประเมินผล เพื่อให้การนิเทศภายในของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อบริบทการศึกษาในยุคปัจจุบัน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบหรือโมเดลการนิเทศภายในเชิงพัฒนา การวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งพัฒนารูปแบบหรือโมเดลการนิเทศภายในที่สังเคราะห์จากองค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบในงานวิจัยนี้ โดยอาจใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการนิเทศในสถานศึกษาจริง และประเมินผลต่อการพัฒนาครูและคุณภาพผู้เรียน

3.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับผลลัพธ์ทางการศึกษาในมิติต่าง ๆ การวิจัยในอนาคตควรขยายขอบเขตการศึกษาไปสู่การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของการนิเทศภายในต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา เช่น สมรรถนะครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หรือวัฒนธรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยอาจใช้การวิจัยเชิงปริมาณขั้นสูงหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ลึกซึ้งและสามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2563). การนิเทศการศึกษา: แนวคิด หลักการ และการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัญ น่วมมะโน. (2562). การนิเทศภายในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- จันทร์เพ็ญ สายสุนทร. (2565). การนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธดา สิทธิธาดา. (2566). การจัดการความรู้ทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2566). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2565). การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2565). การประเมินเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2567). รายงานสภาพและทิศทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- DuFour, R. (2004). What is a “professional learning community”? *Educational Leadership*, 61(8), 6–11.
- DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2006). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities that work*. Bloomington, IN: Solution Tree.
- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change* (5th ed.). New York, NY: Teachers College Press.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (10th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Good, C. V. (1959). *Dictionary of education*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Guskey, T. R. (2002). Does it make a difference? Evaluating professional development. *Educational Leadership*, 59(6), 45–51.
- Hallinger, P. (2020). Bringing context out of the shadows of leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(1), 5–24.
- Harris, B. M. (1963). *Supervisory behavior in education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- OECD. (2023). *Education policy outlook 2023*. Paris: OECD Publishing.

- OECD. (2023). Teachers and school leaders as valued professionals. Paris: OECD Publishing.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2013). Supervision: A redefinition (9th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Stufflebeam, D. L., & Coryn, C. L. S. (2014). Evaluation theory, models, and applications (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- UNESCO. (2023). Reimagining teacher supervision for quality education. Paris: UNESCO.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2026 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).