

**การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
The Internal Supervision of School Administrators
of Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2**

จิณพัชญ์ แก้มทอง¹ และกัลยมน อินทุสุต²

Jeeyaphat Kamthong¹ and Kanyamon Indusuta²

^{1*} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{1*} Education Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

² Education Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

*Corresponding author E-mail: 6514470068@rumail.ru.ac.th

Received: March 8, 2024; Revised: September 11, 2024; Accepted: October 10, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ และวิทยฐานะ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา พ.ศ. 2566 จำนวน 357 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ Cohen และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 50 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า

1. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง และด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ไม่พบความแตกต่าง

2.2 ครูที่มีอายุ และวิทยฐานะที่ต่างกันมีความคิดเห็นการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ต่างกันโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าครูที่

มีอายุ 30-40 ปี มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป และครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมมากกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะและครูชำนาญการขึ้นไป

คำสำคัญ: นิเทศภายใน, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

Abstract

This research is a survey research with the objective of studying and comparing the internal supervision of school administrators under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2, classified by educational qualifications and age. and academic status. The sample group was teachers in educational institutions. Under the jurisdiction of the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 2, academic year 2023, numbering 357 people, the sample was determined by opening the Cohen's Sampling Table and using stratified sampling. Tools used in The research was a rating scale questionnaire with 50 items, with a consistency value of 1.00 and a confidence value of 1.00. By finding Cronbach's alpha coefficient equal to 0.97. Statistics used in the analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test (t-test), one-way analysis of variance (One-way ANOVA) and comparison Differences in pairwise means by (Scheffe's post hoc comparison method)

The results of the research appear as follows: 1) The internal supervision of educational institution administrators under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 2, overall and in each aspect, is at a high level. 2) The results of comparing the internal supervision of the Administering educational institutions under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 2, classified according to educational qualifications, found that teachers in educational institutions Under the jurisdiction of the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 2, those with different educational degrees have different opinions on the internal supervision of school administrators. Statistically significant at the .05 level.

Keywords: Internal supervision, Supervision Administrators, The Bangkok primary educational service area, Region 2

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การ ปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมี ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ” ภายในช่วงเวลา

ดังกล่าว การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการ สร้างสมดุลระหว่าง การพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนใน รูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการ สร้างความสามารถ ในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทาง สังคม ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการศึกษา คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้าน การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและใน ทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศเข้าสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มี อยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุน มนุษย์ให้เข้มแข็ง ให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อม ที่เอื้อต่อการพัฒนา คุณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, น. 1) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเป้าหมายว่าการศึกษาในมาตรา 6 ไว้ว่า การจัดการศึกษาต้อง เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ คุณธรรม มีจริยธรรมและ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และในมาตรา 8(3) กำหนดให้มีมีการกำหนด มาตรฐานการศึกษา และ จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา ดังนั้นสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้มีนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยระบบนิเทศการศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาและเป็นกระบวนการทำงานและร่วมมือ กันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของผู้เรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการเชิงบริหารจัดการทางวิชาการด้านการศึกษา เพื่อช่วย เสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้บังเกิดขึ้นภายในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง การนิเทศภายในโรงเรียนจะเป็นฐานสำคัญเชิงบริหารที่เกิดจากความร่วมมือยึดหลักความเสมอภาคและความเป็น ประชานิยมของบุคลากรในโรงเรียน โดยมีข้อปฏิบัติหรือข้อตกลง ร่วมกันที่จะร่วมจัดการเรียนการสอนให้บรรลุ ตามนโยบายการจัดการศึกษาและหลักสูตรที่กำหนดไว้ การนิเทศจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกระดับ โดยเฉพาะการจัดการศึกษา ดังที่ ดวงใจ ศรีไชย (2560, น. 2) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศเปรียบเสมือนกระจกที่คอย ส่องให้เห็นภาพการสอนของครูและเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นข้อมูลใน การวางแผนพัฒนา การศึกษา การสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ ถูกต้องตามจุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และยังเป็นการสร้างความตระหนักให้กับครู ถึงปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้สามารถแก้ปัญหาได้ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอนอีกด้วย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศภายใน สอดคล้องกับ กลิคแมน (Glickman, 2007, p. 299-300) ได้กล่าวถึงจุดเน้นของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในว่าองค์ประกอบ ทางการศึกษาที่ทำให้การสอนของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงให้ มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การเสริมสร้างประสบการณ์ ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ทำให้นักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลัก ของการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์จากการสอนของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องศึกษาหาความรู้และ

ติดตามความเคลื่อนไหวด้านการนิเทศภายในอยู่เสมอและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (กฤษฎา มั่นส, 2556)

ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้กำหนดทิศทางการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีทิศทางการจัดการศึกษา โดยกำหนดแนวทางด้านการพัฒนาผู้เรียน คือ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของผู้เรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-Net) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา แต่พบว่า มีโรงเรียนจำนวนมากในสังกัดที่ประสบปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตกต่ำ ซึ่งพิจารณาได้จากผลคะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2562-2563 พบว่า ค่าพัฒนาผลการทดสอบระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563 กลุ่มวิชาที่มีค่าพัฒนาเป็นลบในระดับประเทศ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และค่าพัฒนาผลการทดสอบระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563 กลุ่มวิชาที่มีค่าพัฒนาเป็นลบในระดับเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ สังคม ศาสนา และวัฒนธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565, น. 7) สะท้อนให้เห็นถึงการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพในเมืองหลวง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565, น. 13) จากเหตุผล ความสำคัญและปัญหาของการนิเทศภายในดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพและปัญหาของกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา พัฒนา กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปรับปรุงวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสู่เป้าหมายของหลักสูตร สถานศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ และวิทยฐานะ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในปี พ.ศ. 2566 จำนวน 6,036 คน และ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 357 คน โดยใช้การ

กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Cohen (Cohen, Manion and Morrison, 2011, p.147) และการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ปีการศึกษา 2565 จำแนกเป็น 1) วุฒิการศึกษา จำแนกเป็นปริญญาตรีและ สูงกว่าปริญญาตรี 2) อายุ จำแนกเป็นน้อยกว่า 30 ปี 30-40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป 3) วิทยฐานะ จำแนกเป็นไม่มีวิทยฐานะ ข้าราชการ และข้าราชการชั้นไป

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตาม แนวคิดของกลิคแมน (Glickman, 2007) จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาการทำวิจัย ระหว่างเดือนตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2566

สมมติฐานการวิจัย

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

1. จำแนกตามวุฒิการศึกษา
2. อายุ
3. วิทยฐานะแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

วิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เพื่อสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman, 2007) จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม และพัฒนาแบบสอบถามการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 50 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน 5 ด้าน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

เพื่อนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Index of Congruence) และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1.00

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข และผ่านการหาค่า (IOC) แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.978

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่น ไปดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่งไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาทั้ง 4 แห่ง เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน ผ่าน Google form

2. ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาระหว่างวันที่ 15-30 ตุลาคม 2566

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ที่ได้จาก Google Form และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถานภาพของผู้ตอบคำถามโดยใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละ

2. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) เกณฑ์ในการแปลค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าที (t-test)

4. การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนก ตามอายุ และวิทยฐานะ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe'

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงการใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.01	0.55	มาก
2. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.03	0.68	มาก
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.08	0.66	มาก
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.11	0.59	มาก
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.98	0.75	มาก
รวม	4.04	0.61	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.03	0.56	3.91	0.46	1.575	0.116
2. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.06	0.64	3.87	0.81	1.712	0.091
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.13	0.62	3.86	0.79	3.006*	0.003
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.17	0.61	3.86	0.42	4.734*	0.000
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.04	0.76	3.71	0.66	3.521*	0.001
รวม	4.09	0.61	3.84	0.60	2.874*	0.004

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมแสดงว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง และด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามอายุ

การนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	F	p
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	3.95	4.09	3.92	3.669*	0.026
2. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	3.92	4.21	3.78	15.110**	0.000
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.92	4.20	3.99	6.363**	0.002
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.03	4.24	3.96	8.287**	0.000
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.92	4.09	3.92	5.929**	0.003
รวม	3.95	4.17	3.89	8.068**	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ในภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายค่าพบว่า ครูที่มีอายุ 30-40 ปี มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ไม่มี วิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการ ขึ้นไป	F	p
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	3.98	4.23	3.56	38.798*	0.000
2. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.05	4.32	3.28	68.527*	0.000
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.06	4.33	3.55	34.819*	0.000
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.11	4.35	3.56	46.636*	0.000
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.04	4.29	3.46	38.798*	0.000
รวม	3.98	4.23	3.56	48.032*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกันได้ และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมมากกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะและครูชำนาญการขึ้นไป

อภิปรายผล

1. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ให้ความสำคัญในการให้ความช่วยเหลือครูให้ความรู้ในการจัดการเรียนการสอน มุ่งเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ พัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มในสถานศึกษา มีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของบีชและไรฮาร์ทซ์ (Beach and Reinhartz, 2000, p.16) ที่ได้นำเสนอบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำ ผู้แทนต้องแสดงภาวะผู้นำ เพื่อโน้มน้าวให้ครูได้ทำการเรียนรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้แทนสามารถทำงานกับครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และสอดคล้องกับโอลิวาและพอลัส (Oliva & George, 2001) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องอาศัยกระบวนการ จัดการนิเทศอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสนับสนุนส่งเสริมอย่างจริงจัง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีบทบาทในการเป็นผู้แทนในสถานศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของธารทิพย์ คำยศ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่องการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561) วิจัยเรื่องการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ให้ความสำคัญในการให้ความช่วยเหลือครู ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนโดยจัดให้มีการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน และสนับสนุนและให้คำแนะนำแก่ครูให้ใช้วิธีสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอภิสรา กังสังข์ (2561, น. 47) ได้กล่าวไว้ว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เป็นงานที่ครอบคลุมบทบาทของการ นิเทศ ในการให้คำปรึกษา แนะนำ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยช่วยให้ครูได้รับข้อมูล ย้อนกลับ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ โดยมีการประชุมร่วมกัน ผู้บริหารจะต้องทำการสำรวจปัญหาและความต้องการของครู เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการสอน ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการส่งเสริมให้มีการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศ เพื่อน การนิเทศแบบคลินิก เพื่อให้การช่วยเหลือครูและสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหาร ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชจรี จันทวาท (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง

อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ บุญมาก (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม และจริยธรรม ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพทั้งด้านการสอนและการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เพื่อให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพัชรินทร์ ช่วยศิริ (2554, น. 48) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมี ความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน ความเข้าใจในผู้เรียน มีทัศนคติที่ดี ต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิสร่า แป้งคุณญาติ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชลชรัส นุกอง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สหวิทยาเขตบางมูลนาก พบว่า ด้านสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลุ่มต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการการนิเทศ คณะกรรมการแต่ละกลุ่ม สาระการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะชุมชนวิชาชีพ (PLC) โดยเริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start Small) แล้วค่อยปรับขยายหรือนำไปทดลองใช้ในการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2556, น. 15) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาต้องมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community” สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของสถานศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของสถานศึกษา มีการประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและทำงานกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่นเพื่อสังเกตการเรียนรู้ รวมทั้งได้ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสร่า กังสังข์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธัญพิชชา อุ่นรัมย์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ใช้สื่อการเรียนรู้ และวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์บริหาร และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุทนต์ ศรีไสย์ (2555, น. 302) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรควรจะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาครูอย่างเหมาะสม ผู้นิเทศควรต้องคำนึงถึงเรื่อง การลงมือปฏิบัติ (Commitment)

นามธรรม (Abstract) และผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) ก่อนเริ่มดำเนินการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนั้น จะต้องพิจารณาว่า หลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และระดับภารกิจของครูผู้สอนมากน้อยเพียงใด ถ้าไม่เหมาะสมก็ควรปรับปรุงใหม่ ครูผู้สอนที่มีอำนาจไม่มากนัก จะเหมาะสมกับการพัฒนาหลักสูตรแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือการเลียนแบบ ครูเหล่านี้จะมีโอกาสปรับปรุงหลักสูตรเล็กน้อยในระดับชั้นเรียน ในทางตรงกันข้ามครูผู้สอนในระดับกลางมักจะมีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบบางประการของหลักสูตรให้ดีขึ้น ครูกลุ่มนี้จะขาดความเชี่ยวชาญในการเขียนหลักสูตรจะได้รับอนุญาตให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรในระยะแรกเท่านั้น โดยทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก การพัฒนาหลักสูตรตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นการนำไปใช้ จะมีการประชุมครูเพื่อแก้ปัญหาอยู่เสมอ สำหรับครูผู้สอนในระดับสูง จะมีส่วนร่วมในการแสดงการเลียนแบบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่ควรเปลี่ยนแปลง รวมทั้งรอบรู้กระบวนการสร้างสรรค์หลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับหลักสูตรภายในที่จะเน้นผลควรจะได้รับเท่านั้น (Results-only) กิจกรรมที่ครูกลุ่มนี้เกี่ยวข้องมักจะเป็นกิจกรรมประเภทต่อเนื่อง และมักจะเปิดโอกาสให้ครูปรับปรุงอยู่เสมอ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัย นุชจรี จันทวาท (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ บุญมาก (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน และการวิจัยเกี่ยวกับวิธีสอน ส่งเสริมจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการวิจัยอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์และสำรวจปัญหาเพื่อนำไปสู่การวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวัชร่า เล่าเรียนดี (2552, น. 157) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการศึกษาที่เป็นระบบและมีขั้นตอนลำดับ เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงทดลองและการวิจัยเชิงทดลองผสมผสานกับการวิจัย เชิงบรรยาย มีการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในชั้นเรียนหรือในโรงเรียนกับกลุ่มบุคคล เช่น ครู นักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน หรือบุคลากรอื่น ในโรงเรียน เพื่อที่จะศึกษาคำตอบของปัญหา หรือศึกษาวิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในโรงเรียน เพื่อนำผลศึกษานั้นมาแก้ปัญหา หรือปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนต่าง ๆ ในโรงเรียน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสร่า กังสังข์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นุชจรี จันทวาท (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ และวิทยฐานะ พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีวุฒิการศึกษา

สูงกว่าปริญญาตรีมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ทั้งการจัดการเรียนการสอนนักเรียน มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนนักเรียนหรือวิจัยในการบริหารงานจึงทำให้มีความคิดเห็นการนิเทศภายในแตกต่างกันกับครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีสอดคล้องกับ พชรทัตชา รุ่งเลิศนันทกุล (2560) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และสอดคล้องกับปฏิพัทธ์ น้อมสูงเนิน (2563) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในของสถานศึกษาในอำเภอบุณฑริก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการนิเทศภายในทุกด้านของโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2.2 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูที่มีอายุ 30-40 ปี มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีอายุ 30-40 ปี เป็นช่วงอายุของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่ที่มีความเข้าใจในกระบวนการนิเทศใหม่ๆ มีความยืดหยุ่นสูง เข้าใจกระบวนการการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า สอดคล้องกับ อธิกร ทาแกง (2564) ได้ศึกษาการศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมแตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะและครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายของงานนิเทศภายใน ซึ่งครูอาจมีความตระหนัก ความเข้าใจในการนิเทศภายในไม่เท่ากัน ทำให้ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีการรับรู้ต่อการนิเทศภายในมากน้อยไม่เท่ากัน สอดคล้องกับ ริวิสรา แป้งคุณญาติ (2563) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามกับระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ บุญมาก (2564) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษากการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ และวิทยฐานะ พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ต่างกันโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการใช้ความช่วยเหลือครูโดยตรง และด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ไม่พบความแตกต่าง

2.2 ครูที่มีอายุ และวิทยฐานะที่ต่างกันมีความคิดเห็นการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ต่างกันโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าครูที่มีอายุ 30-40 ปี มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป และครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมมากกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะและครูชำนาญการขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ผู้บริหารควรมีการสอบถามปัญหา ความจำเป็นพิเศษกับครู/หัวหน้ากลุ่มสาระ เพื่อนำมาสู่แนวทาง และพัฒนาให้ความช่วยเหลือครูได้ตรงตามสภาพจริง มีการพูดคุยกับครูโดยตรงหากครูมีปัญหาจะได้ช่วยเหลืออย่างทันท่วงที ควรให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำและหรือช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ได้จริง ส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยมีการสำรวจหัวข้อการอบรมตามความต้องการของครู

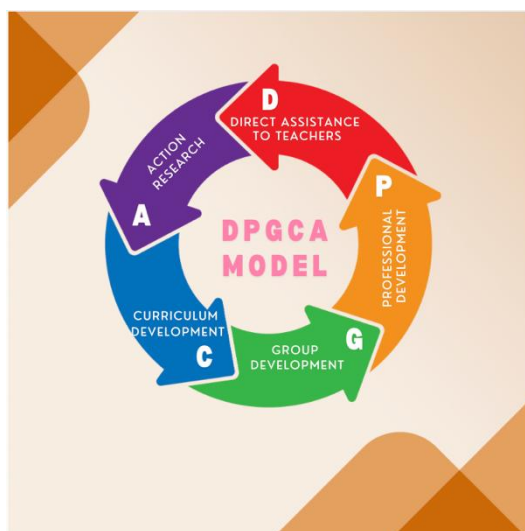
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้าใจบทบาทของตนเอง เพื่อจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์โดยใช้กระบวนการทำงานกลุ่มหรือชุมชนทางวิชาชีพ ส่งเสริมและติดตามรายงานผลกิจกรรม PLC เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และควรมีการประชุม เพื่อนำข้อสรุปมาพิจารณาปรับปรุงอย่างเป็นรูปธรรม

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาเพื่อปรับหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูในการพัฒนาหลักสูตร และจัดให้มีการอบรมด้านหลักสูตร

5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยมีแนวทางในการทำงานวิจัยอย่างชัดเจน เพื่อนำผลการวิจัยมาแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมด้านงบประมาณในการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

องค์ความรู้ใหม่และผลที่เกิดต่อสังคม ชุมชน ท้องถิ่น

องค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถแสดงแนวทางการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบของ “DPGCA Model” ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงการสรุปองค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 1 แสดงรูปแบบแนวทางการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบของ “DPGCA Model” อธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. Direct Assistance to Teachers (D) คือ การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ผู้บริหารสอบถามปัญหาความจำเป็นพิเศษกับครู/หัวหน้ากลุ่มสาระ เพื่อนำมาสู่แนวทางพัฒนาให้ความช่วยเหลือครูได้ตรงตามสภาพจริง
2. Professional Development (P) คือ การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ผู้บริหารให้คำแนะนำและหรือช่วยแก้ปัญหาและพัฒนากิจการการเรียนรู้ในภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ได้จริง ส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
3. Group Development (G) คือ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้าใจบทบาทของตนเอง เพื่อจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์โดยใช้กระบวนการทำงานกลุ่มหรือชุมชนทางวิชาชีพเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนากิจการการเรียนรู้การสอนอย่างเป็นรูปธรรม
4. Curriculum Development (C) คือ การพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารมีการจัดประชุมการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาเพื่อปรับหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูในการพัฒนาหลักสูตร และจัดให้มีการอบรมด้านหลักสูตร
5. Action Research (A) คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยมีแนวทางในการทำงานวิจัยอย่างชัดเจน เพื่อนำผลการวิจัยมาแก้ปัญหาและพัฒนากิจการการเรียนรู้ ส่งเสริมด้านงบประมาณในการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความรู้ของรองศาสตราจารย์ดร.กัลยมนอินทสุต ที่ปรึกษาการศึกษานิพนธ์ที่ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆจนทำให้การศึกษานิพนธ์ครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณมารดา ครูอาจารย์ และเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่คอยให้คำแนะนำให้กำลังใจให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนในการทำวิจัยตลอดมา คุณงามความดีและประโยชน์ทั้งปวงที่เกิดจากการศึกษานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา และครูอาจารย์ ซึ่งเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจและการสนับสนุนผู้วิจัยตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา มั่นส. (2556). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย สถานศึกษาที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ)
- ชลชรัส นุกอง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 วิทยาเขตบางมูลนาก. (การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ดวงใจ ศรีไชย. (2560). การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). อุบลราชธานี, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธัญพิชชา อุ่นรัมย์. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธารทิพย์ คำยศ. (2561). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นุชจรี จันทวาท. (2562). การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปฏิพัทธ์ น้อมสูงเนิน. (2563). สภาพและปัญหาการนิเทศภายในของสถานศึกษาในอำเภอบุณฑริก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 2565-2567. กรุงเทพฯ.

- พชรทัตชา รุ่งเลิศนันท์กุล. (2560). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรณ์. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- รวีสรา แป้งคุณญาติ และสมกุล ถาวรกิจ. (2563). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. *วารสารสังคมศึกษา มจร*, 1(1), 26-38.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2552). *การนิเทศการสอน*. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- สายวินิตย์ ดวงสนาม. (2561). การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เสาวลักษณ์ บุญมาก. (2564). บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อภิสร่า กังลำซัง. (2561). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อธิกร ทาแกง. (2564). การศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. (การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา
- สุทธนู ศรีไสย์. (2555). *หลักการนิเทศการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Beach, D.M. & Reinhartz, J. (2000). *Supervision Leadership: Focus on Instruction*. Boston: Allyn and Bacon.
- Cohen, L., Minion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education* (7th ed.). New York: Routledge.
- Glickman, C.D. (2007). *Super Vision and Instructional Leadership : A Developmental Approach*. Boston: Pearson.
- Peter F. Oliva & George E. Pawlas. (2001). *Supervision for today's schools* (8th ed). New York: John Wiley & Sons, 11-12.