

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ
กรณีศึกษา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1*

GUIDELINES FOR DEVELOPING INSTRUCTIONAL COACHING-BASED
INTERNAL SUPERVISION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS:
A CASE STUDY OF YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 1

วลัยลักษณ์ หมุดธรรม¹ และ ธันยาภรณ์ นวลสิงห์²

Walailak Mudtham¹ and Thanyaporn Nualsing²

¹⁻²สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹⁻²Master of Education Program in Educational Administration

faculty of education and human development, Roi Et Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: ph.burin@kkumail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันที่แก้ไขบทความ 30 เมษายน 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 2 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 30 April 2026; Accepted 2 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ และ (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานดังกล่าว การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็น กลุ่มประชากรคือผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 1,349 คน จาก 185 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาด

Citation:



* วลัยลักษณ์ หมุดธรรม และ ธันยาภรณ์ นวลสิงห์. (2569). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะกรณีศึกษา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 420-443.

Walailak Mudtham and Thanyaporn Nualsing. (2026). Guidelines For Developing Instructional Coaching-Based Internal Supervision In Educational Institutions:A Case Study Of Yasothon Primary Educational Service Area Office 1. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 420-443.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

โรงเรียน ร่วมกับการสุ่มอย่างง่าย และระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทาง โดยใช้ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 7 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน แสดงถึงความต้องการพัฒนาระบบนิเทศให้มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการเตรียมการนิเทศมีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินและติดตามผล และด้านการวางแผนการนิเทศ ส่วนแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะสามารถจำแนกได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ การเตรียมการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินและติดตามผล โดยเน้นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการกำหนดเป้าหมาย การส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์เชิงบวก การดำเนินบทบาทผู้นิเทศในลักษณะโค้ชที่สนับสนุนการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

คำสำคัญ: การนิเทศแบบชี้แนะ, การนิเทศภายในสถานศึกษา, การพัฒนาครู

Abstract

The objectives were to (1) examine the current conditions, desirable conditions, and priority needs of coaching-based internal supervision in schools, and (2) develop appropriate guidelines for improving such supervision practices. The research was conducted in two phases. Phase 1 focused on investigating current conditions and priority needs. The population consisted of 1,349 school administrators and teachers from 185 schools, with a sample of 302 participants selected using stratified random sampling based on school size, combined with simple random sampling. Phase 2 involved the development of the proposed guidelines, utilizing in-depth data from seven administrators and teachers with

best practices, as well as five experts who evaluated the propriety and feasibility of the proposed guidelines.

The findings revealed that the overall current condition of coaching-based internal supervision was at a high level, with supervision planning showing the highest mean score. In contrast, the desirable condition was rated at the highest level across all dimensions, indicating a strong need for systematic and effective supervision development. Regarding priority needs, supervision preparation was identified as the most critical aspect, followed by implementation, evaluation and follow-up, and planning, respectively. The proposed development guidelines were categorized into four dimensions: supervision preparation, supervision planning, supervision implementation, and evaluation and follow-up. These guidelines emphasize the use of empirical data as a foundation for goal setting, the promotion of collaboration and positive relationships, the role of supervisors as learning coaches, the provision of constructive feedback, and continuous monitoring and evaluation. These elements collectively contribute to systematic and sustainable teacher development and the enhancement of instructional quality.

Keywords: Coaching-Based Supervision, Internal School Supervision, Teacher Development

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างความก้าวหน้าของประเทศ มีบทบาทในการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของประชากรให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 47 ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ โดยครอบคลุมกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาแห่งชาติ, 2545) ภายใต้บริบทของศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ อาทิ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะแห่งอนาคต และการปรับตัวต่อเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 จึงมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

การนิเทศการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของประเทศโดยรวม (เพชรสุตา ซาอินทร์, 2563) ในระดับสถานศึกษา การนิเทศภายในมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานนิเทศภายในยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ความไม่ต่อเนื่องของการนิเทศ การขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของผู้นิเทศ และการมีส่วนร่วมของครูที่ยังไม่ทั่วถึง ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนยังไม่บรรลุผลอย่างเต็มประสิทธิภาพ แนวคิดการนิเทศภายในแบบชี้แนะ (Supervisory Coaching) จึงเป็นแนวทางที่สามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศ โดยเน้นการสร้างความร่วมมือ การสะท้อนคิด และการให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิอร พันธุ์อ่อน, 2563) (จันทร์แสง เทียงธรรม, 2563)

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ซึ่งมีจำนวนสถานศึกษาจำนวนมากและมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร รวมถึงภาระงานของบุคลากร ส่งผลให้การนิเทศภายในยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง อีกทั้งยังพบปัญหาด้านความเข้าใจในบทบาทของผู้นิเทศและการมีส่วนร่วมของครู ดังนั้น การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะจึงมีความสำคัญ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัด

การศึกษาและพัฒนาระบบการนิเทศให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาโยธธ เขต 1, 2567)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธ เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธ เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาโดยรวม นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศให้ความหมายของการนิเทศภายในในทิศทางเดียวกันว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่เน้นการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมการสอนของครู (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2550) (ธารทิพย์ คำยศ, 2561) (จารุวรรณ ชนะพันธ์, 256) (สายวินิตย์ ดวงสนาม, 2561) (นิอร พันธอ่อน, 2563) ภิชาวิษฐ์ ยางงาม, 2564) นอกจากนี้ ยังเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมความร่วมมือภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร การวัดและประเมินผล และกิจกรรมทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (วาสนา ต่อชาติ, 2564), ในมุมมองสากล การนิเทศภายในถูกมองว่าเป็นกระบวนการเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ครอบคลุมทั้งด้านหลักสูตร การจัดครู การใช้สื่อ และการประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (Glickman, 2004)

แนวคิดการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)

การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาครู โดยมุ่งเน้นการให้คำแนะนำ สนับสนุน และกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่าน

กระบวนการที่เน้นความร่วมมือ การสื่อสารสองทาง และการสะท้อนคิดร่วมกันนักวิชาการได้อธิบายแนวคิดของการนิเทศแบบชี้แนะในทิศทางเดียวกันว่า เป็นกระบวนการที่ผู้ชี้แนะ เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร หรือผู้นิเทศภายใน ทำหน้าที่สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพครู โดยร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ อันก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) (นอร์พันธ์อ่อน, 2563) นอกจากนี้ การนิเทศแบบชี้แนะยังเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูใช้ศักยภาพของตนในการค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาวิชาชีพ โดยอาศัยทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่บุคลากรสามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง (ธัญพิชชา อุ่นรัมย์, 2564) อีกทั้ง แนวคิดการนิเทศแบบชี้แนะยังเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อให้ครูสามารถค้นพบความรู้และแนวทางการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (วิจิตรตา วรธาดา สวัสดิ์, 2566)

ดังนั้น การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) จึงหมายถึง กระบวนการพัฒนาครูที่เน้นความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การให้คำปรึกษา และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพครูอย่างยั่งยืน และส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป คือ การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารและพัฒนาการเรียนการสอนที่อาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน ผ่านการให้คำปรึกษา การชี้แนะ และการสะท้อนผลซึ่งนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาโดยรวม

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จากโรงเรียนจำนวน 185 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 172 คน และครู 1,177 คน รวมทั้งสิ้น 1,349 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดเดียวกัน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบจำนวนประชากรกับตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 302 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร 45 คน และครูผู้สอน 257 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และดำเนินการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน จนได้จำนวนตัวอย่างครบตามที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale)

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเครื่องมือวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะในแต่ละด้านของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ

3. นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความชัดเจน และความครอบคลุมของเนื้อหา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมคำนวณดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC: Index of Item-Objective Congruence)

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC: Index of Item-Objective Congruence) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ +1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ และ -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ทั้งนี้ พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์และพัฒนามนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย และ วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ในการสร้างแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 โดยวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index Modification) และจัดลำดับความต้องการจำเป็นนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 โดยใช้สูตร Priority Needs Index Modification (PNI_Modified) ดังนี้

$$PNI_{\text{Modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

I = Important (ค่าเฉลี่ยที่พึงประสงค์)

D = Degree of Success (ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ

ขั้นตอนการดำเนินการ

การวิจัยระยะนี้เริ่มจากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีผลงานโดดเด่น จำนวน 7 คน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ร่วมกับการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นฐานในการออกแบบแนวทางการพัฒนา และประเมินแนวทางดังกล่าวในด้านความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasibility) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จำนวน 7 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากผู้ที่มีประสบการณ์และผลงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะอย่างโดดเด่น และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยคัดเลือกแบบเจาะจง กำหนดให้เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีคุณสมบัติเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi-structured Interview) เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการให้ข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ และดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์ข้อสรุปในรูปแบบความเรียงพร้อมข้อมูลสนับสนุน และการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่า สถานภาพตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครู คิดเป็นร้อยละ 85.09 ผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 13.25 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 1.66 และรักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 48.34 ขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 43.38 ขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 5.30 และขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 2.98 ตามลำดับ อำเภอที่ตั้งโรงเรียน อำเภอมหาชนะชัย คิดเป็นร้อยละ 32.78 อำเภอเมืองยโสธร คิดเป็นร้อยละ 28.81 อำเภอคำเขื่อนแก้ว คิดเป็นร้อยละ 25.50 และอำเภอค้อวัง คิดเป็นร้อยละ 12.91 ตามลำดับ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันส่วนมาก 6-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.81 10-14 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.49 ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.16 และ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.54 ผู้วิจัยนำ

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้ขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาโสธร เขต 1

1.1 ผลการศึกษา ด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา แบบชี้แนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงานนิเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงานนิเทศ
1. ด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะ	3.84	0.79	มาก	4.79	0.30	มากที่สุด
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ	3.98	0.81	มาก	4.89	0.60	มากที่สุด
3. ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะ	3.86	0.75	มาก	4.81	0.42	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินและติดตามผล	3.89	0.67	มาก	4.81	0.30	มากที่สุด
โดยรวม	3.90	0.67	มาก	4.81	0.27	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินและติดตามผล ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ($\bar{X} = 3.86$) และด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะ ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.27) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ($\bar{X} = 4.89$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ($\bar{X} = 4.81$) ด้านการประเมินและติดตามผล ($\bar{X} = 4.81$) และด้านการเตรียมการ

นิเทศแบบชี้แนะ ($\bar{X} = 4.79$) ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าสภาพปัจจุบันอย่างชัดเจน สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะในทุกมิติ

1.2 ผลการศึกษาด้านความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาด้านความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ

การดำเนินงาน นิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะ	4.79	3.81	0.257	1
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.83	3.94	0.226	4
3. ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบ ชี้แนะ	4.79	3.85	0.244	3
4. ด้านการประเมินและติดตามผล	4.87	3.89	0.252	2
โดยรวม	4.83	3.89	0.242	

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยใช้ดัชนี PNI_{modified} พบว่า โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.242 แสดงถึงความจำเป็นในการพัฒนาในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะมีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.257) รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินและติดตามผล (PNI_{modified} = 0.252) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะ (PNI_{modified} = 0.244) และด้านการวางแผนการนิเทศ (PNI_{modified} = 0.226) ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศเป็นประเด็นที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากที่สุด ขณะที่ด้านการวางแผนการนิเทศมีระดับความจำเป็นต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ซึ่งอาจแสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านการวางแผนมีความพร้อมในระดับหนึ่งแล้ว แต่ยังคงต้องพัฒนาในมิติอื่นควบคู่กันไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบ ชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ผู้วิจัยสามารถสรุปการศึกษา แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ แต่ละด้านจากบทสัมภาษณ์ ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

องค์ประกอบ	ประเด็นการสังเคราะห์ผลการศึกษา
1. ด้านการเตรียม การนิเทศแบบชี้แนะ	ควรส่งเสริมการสร้างควมไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยยึดหลักกัลยาณมิตร เน้นการช่วยเหลือและพัฒนา มากกว่าการควบคุมหรือจับผิด พร้อมทั้งกำหนดทำที่เป็นมิตร เปิดเผย โปร่งใส และให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงส่งเสริมการสื่อสารสองทาง การมีส่วนร่วมของครู การรับฟังความคิดเห็น และการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจ สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และพัฒนาตนเองร่วมกับผู้นิเทศอย่างต่อเนื่อง
2. การวางแผนการนิเทศ	ควรดำเนินการเตรียมการนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น รายงานผลการปฏิบัติงาน (PA) และรายงานการพัฒนาตนเอง (SAR) เพื่อระบุปัญหา จุดแข็ง และความต้องการจำเป็นของครู จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดประเด็น เป้าหมาย วิธีการ และแนวทางการนิเทศให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงส่งเสริมรายบุคคล มากกว่าการใช้เพื่อการประเมินหรือควบคุม
3. การดำเนินการนิเทศ ภายในแบบชี้แนะ	ควรดำเนินการสังเกตการสอนและการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ใช้เครื่องมือและเกณฑ์ที่ชัดเจน และเก็บข้อมูลตามสภาพจริงโดยไม่มุ่งเน้นการจับผิด ภายหลังการสังเกตควรมีการสะท้อนผลเชิงสร้างสรรค์ตามหลักกัลยาณมิตร โดยชี้ให้เห็นทั้งจุดเด่นและประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างตรงจุด และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

4. การประเมินและติดตามผล	ควรดำเนินการประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน ติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะ และใช้ข้อมูลจากการสังเกต การสะท้อนผล และผลลัพธ์ของผู้เรียนในการวิเคราะห์ และปรับปรุงกระบวนการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุจุดแข็งและประเด็นที่ควรพัฒนา อันจะช่วยให้สามารถวางแผนพัฒนาครูได้อย่างตรงจุด และส่งผลต่อการยกระดับสมรรถนะครู ระบบนิเทศ และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน
--------------------------	---

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 4

ตารางที่ 4 ตารางแสดงผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.97	0.07	มากที่สุด
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.80	0.33	มากที่สุด	4.87	0.30	มากที่สุด
3. ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะ	4.85	0.29	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินและติดตามผล	4.80	0.45	มากที่สุด	4.78	0.46	มากที่สุด
โดยรวม	4.81	0.38	มากที่สุด	4.85	0.31	มากที่สุด

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.81, S.D. = 0.38) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.85, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายด้านด้านความเหมาะสม พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.85)

ขณะที่ด้านอื่นมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 4.80$) ส่วนด้านความเป็นไปได้ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.97$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศ ($\bar{X} = 4.87$) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ($\bar{X} = 4.80$) และด้านการประเมินและติดตามผล ($\bar{X} = 4.78$) ตามลำดับ ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนาที่เสนอมีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในระดับสูง ครอบคลุมทุกมิติของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ

ผลการจัดทำแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

จากผลการศึกษาทั้งระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาและจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ซึ่งได้จัดทำออกมาได้ดังนี้

ตารางที่ 5 แนวการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

การดำเนินงานนิเทศ ภายในสถานศึกษา แบบชี้แนะ	แนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน นิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ
1. ด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะ	1. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลผู้รับการนิเทศอย่างรอบด้าน พร้อมดำเนินการนิเทศตามหลักกัลยาณมิตร โดยมุ่งเน้นการช่วยเหลือและพัฒนา มากกว่าการควบคุมหรือการตรวจสอบ 2. ส่งเสริมการสร้างใจกว้างใจและความสัมพันธ์เชิงบวก โดยยึดหลักความเป็นมิตร เปิดเผย โปร่งใส และให้เกียรติผู้รับการนิเทศ เพื่อเอื้อต่อการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 3. ดำเนินการประชุมวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมาย ทิศทาง และกระบวนการนิเทศ 4. กำหนดเป้าหมายและแนวทางการนิเทศให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนา

	5. เตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ข้อมูลสารสนเทศ และเครื่องมือที่จำเป็น พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง 6. วางระบบติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความไว้วางใจ เพื่อสนับสนุนให้ครูแสดงศักยภาพและพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ	1. วิเคราะห์บริบทของผู้รับการนิเทศ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากรายงานผลการปฏิบัติงาน (PA) และรายงานการพัฒนาตนเอง (SAR) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นก่อนเริ่มกระบวนการนิเทศ 2. ประมวลผลข้อมูลเพื่อค้นหาประเด็นปัญหา ศักยภาพ และช่องว่างในการพัฒนา พร้อมกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศบนพื้นฐานของข้อมูลจริง 3. กำหนดประเด็นการนิเทศให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและห้องเรียน โดยระบุผลลัพธ์ที่ต้องการและตัวชี้วัดความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม 4. ออกแบบกระบวนการนิเทศที่มุ่งพัฒนาทั้งจุดอ่อนและจุดแข็ง โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถาม การสะท้อนคิด และการกระตุ้นการเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง 5. วางแผนกิจกรรมสังเกตชั้นเรียนและการให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา โดยเชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพภายในและแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 6. กำหนดบทบาทของผู้นิเทศในลักษณะ “โค้ช” ที่ส่งเสริมการเรียนรู้มากกว่าการกำกับควบคุม พร้อมระบุเกณฑ์ความสำเร็จและผลลัพธ์ที่คาดหวังอย่างชัดเจน 7. พัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูลที่สนับสนุนการสะท้อนคิดและการค้นพบศักยภาพของครู เพื่อใช้ในกระบวนการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 8. จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดกรอบเวลา ผู้รับผิดชอบ และออกแบบให้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบท 9. วางระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนความก้าวหน้าและนำผลไปใช้ปรับปรุงแผนพัฒนาในรอบถัดไปอย่างเป็นระบบ

3. ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะ	1. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพครูตามแนวคิดการชี้แนะ (Coaching) โดยอาศัยข้อมูลจากการสังเกตชั้นเรียน แผนการจัดการเรียนรู้ ผลงานของผู้เรียน และการสะท้อนคิดของครู เพื่อใช้เป็นฐานในการออกแบบการพัฒนา 2. ปฏิบัติบทบาทในลักษณะผู้อำนวยความสะดวกด้านการเรียนรู้ โดยร่วมวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณกับครู เพื่อสะท้อนสภาพจริงของการจัดการเรียนรู้ มากกว่าการกำกับตรวจสอบ 3. เก็บข้อมูลจากการสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบตามเวลาที่กำหนด พร้อมให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดการชี้แนะ บนพื้นฐานของความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร 4. สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือ โดยดำเนินการสังเกตทั้งในสถานการณ์ทางการและไม่เป็นทางการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาแทนการจับผิด 5. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและสะท้อนคิด พร้อมกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การสังเกตร่วมกัน โดยใช้เครื่องมือที่ชัดเจนในการเก็บข้อมูลตามสภาพจริง 6. สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการ PLC การสะท้อนผลหลังการสอน และการสนทนาเชิงวิชาชีพ เพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 7. วิเคราะห์ข้อมูลและให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงพัฒนา ควบคู่กับการเสริมแรงและสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการต่อยอดประสบการณ์และนวัตกรรมการสอน 8. ดำเนินการติดตามและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับสมรรถนะครู และคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อันนำไปสู่ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและความก้าวหน้าของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน
4. ด้านการประเมินผลและติดตามผล	1. ดำเนินการติดตามและประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระหว่างและภายหลังการดำเนินงาน พร้อมส่งเสริมให้ครูนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนจริง 2. กำกับกระบวนการนิเทศให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยร่วมวางแผนพัฒนารายบุคคลกับครู เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบและชัดเจน

	3. ประเมินพัฒนาการของครูในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ และการนำไปใช้จริง โดยเปิดโอกาสให้ทดลองปฏิบัติ พร้อมติดตามและสะท้อนผลผ่านกระบวนการโค้ชอย่างใกล้ชิด 4. ใช้วิธีประเมินที่หลากหลาย ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 5. รวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนา และการสะท้อนผล รวมถึงพิจารณาหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ และผลก่อน-หลังการนิเทศ 6. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนผลการพัฒนา พร้อมระบุแนวทางปรับปรุง โดยพิจารณาทั้งทักษะการสอน เจตคติ ความมั่นใจ และผลลัพธ์ของผู้เรียน 7. นำผลการประเมินไปใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดการชี้แนะ โดยกำหนดตัวชี้วัดและติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ 8. เผยแพร่ผลการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ พร้อมใช้ข้อมูลเป็นฐานในการวางแผนพัฒนาครูและยกระดับระบบนิเทศอย่างยั่งยืน
--	--

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการวิเคราะห์และอภิปรายผล เพื่อยืนยันความเหมาะสมและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย โดยสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน โครงการ และระบบติดตามประเมินผลที่ค่อนข้างชัดเจน ทั้งนี้ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวลัยลักษณ์ เทียงธรรม (2563) ที่พบว่าสภาพการนิเทศภายในโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ในส่วนของสภาพที่พึง

ประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการวางแผนการนิเทศ ซึ่งอาจสะท้อนถึงความต้องการให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน และอิงข้อมูลเป็นฐานในการพัฒนา ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของปนัดดา หมอยา (2561) และสุนีย์ ดอกดวง (2560) ที่ชี้ให้เห็นว่า สถานศึกษามีความคาดหวังต่อระบบนิเทศแบบชี้แนะในระดับสูง ในส่วนของผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะมีความจำเป็นสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินและติดตามผล และด้านการวางแผนการนิเทศ ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษายังมีข้อจำกัดในขั้นตอนการเตรียมการและทักษะของผู้นิเทศ โดยเฉพาะความเข้าใจในบทบาทการเป็น “โค้ช” และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน การที่ด้านการวางแผนมีลำดับความจำเป็นต่ำสุด อาจบ่งชี้ว่าสถานศึกษามีโครงสร้างการวางแผนพื้นฐานอยู่แล้ว แต่ยังต้องการพัฒนาเชิงลึกในขั้นปฏิบัติและการเตรียมการ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ แวงโสธรณ์ (2565) และ Joyce และ Showers (2002) ที่เน้นบทบาทของการชี้แนะในการพัฒนาครูผ่านการเรียนรู้ร่วมกันและการปฏิบัติจริง

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า สำหรับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การเตรียมการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินและติดตามผล โดยในด้านการเตรียมการควรมุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้รับการนิเทศอย่างรอบด้าน สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกตามหลักกัลยาณมิตร และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนา ควบคู่กับการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ข้อมูล และเครื่องมือที่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับงานของพวงอ้อย ไชยดี (2565) และจันทร์แสง เทียงธรรม (2563) ด้านการวางแผน ควรใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จาก PA และ SAR เป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด พร้อมออกแบบกระบวนการนิเทศในบทบาทของ “โค้ช” ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพและแผนพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวลัยลักษณ์ เทียงธรรม (2563) และพวงอ้อย ไชยดี (2565) ด้านการดำเนินการ ควรเน้นการเก็บข้อมูลจากสภาพจริงทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันผ่าน PLC และการสนทนาเชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมพลังการ

พัฒนาครู ซึ่งสอดคล้องกับจันทร์แสง เทียงธรรม (2563) และศิริพงศ์ นาก้อนทอง (2564) และด้านการประเมินและติดตามผล ควรใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งทักษะ เจตคติ และผลลัพธ์ของผู้เรียน พร้อมนำผลไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน และเผยแพร่ผลเพื่อสร้างความโปร่งใสและการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานของธัญพิชชา อุ่นรัมย์ (2564) และศิริพงศ์ นาก้อนทอง (2564)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง สามารถสรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน สะท้อนถึงความต้องการพัฒนาระบบนิเทศให้มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะมีลำดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินและติดตามผล และด้านการวางแผนการนิเทศตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษายังต้องการพัฒนาในขั้นตอนการเตรียมการและกระบวนการดำเนินงานเป็นสำคัญ ในส่วนของ แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะสามารถจำแนกได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ การเตรียมการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินและติดตามผล โดยเน้นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนา การส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์เชิงบวก การดำเนินงานในลักษณะโค้ชที่สนับสนุนการเรียนรู้ของครู การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน ซึ่งจากผลการวิจัยสามารถเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 แม้ว่าสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะในภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 เนื่องจากสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จึงควรสนับสนุนและขยายผลให้สถานศึกษาในสังกัดนำแนวทางดังกล่าวไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ โดยปรับให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละแห่ง

เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 1.3 หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรเร่งพัฒนาศักยภาพของผู้นิเทศและผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับความสำคัญดังกล่าว โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ซึ่งเป็นฐานสำคัญของความสำเร็จในกระบวนการทั้งหมด เพราะเมื่อผู้รับการนิเทศเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมเปิดใจ จะเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 ควรมีการวิจัยเชิงทดลองเพื่อทดสอบประสิทธิผลของแนวทางที่พัฒนาขึ้น โดยเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการนำไปใช้ เพื่อให้ได้หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น 2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศภายในแบบชี้แนะ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความพร้อมของครู ทักษะที่มีต่อการนิเทศ และการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์แสง เทียงธรรม. (2563). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จารุวรรณ ชนะพันธ์. (2561). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธัญพิชชา อุ่นรัมย์. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธารทิพย์ ด้ายศ. (2561). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ใน *การค้นคว้าอิสระ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- นิอร พันธุ์อ่อน. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปนัดดา หมอยา. (2561). การพัฒนาระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วารสารบัณฑิตศึกษา, 15(69), 59–66.
- พวงอ้อย ไชยดี. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). การจัดการและการบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภิวาวิชญ์ ยางงาม. (2564). กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3. ใน การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วลัยลักษณ์ เทียงธรรม. (2563). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วาสนา ต่อชาติ. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล. อำนาจเจริญ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ.
- สายวิณิตย์ ดวงสนาม. (2561). การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.



- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *การพัฒนาด้วยวิธีการ Coaching*.
หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *แนวทางการนิเทศ
ภายในแบบชี้แนะเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2004). *Supervision of
instruction: A developmental approach*. (6th ed.). Allyn & Bacon.
- Joyce, B., & Showers, B. (2002). *Student achievement through staff
development*. (3rd ed.). ASCD.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research
activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.