

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
FACTORS OF SUCCESS OF INTERNAL SUPERVISION IN BASIC  
EDUCATION INSTITUTIONS.



<sup>1</sup>ภัทรียา คชหิรัญ, <sup>2</sup>อัจฉรา วัฒนานรงค์, <sup>3</sup>วิภาภรณ์ ภูวัฒนกุล และ <sup>4</sup>ศักดิ์ชัย นิรันธทวี

<sup>1</sup>Pattareya Kojhiran, <sup>2</sup>Achara Whattananarong, <sup>3</sup>Vipaporn Poovatanakul

and <sup>4</sup>Sakchai Nirunthawee

มหาวิทยาลัยพะเยา, ประเทศไทย

University of Phayao, Thailand

<sup>1</sup>64160333@up.ac.th, <sup>2</sup>achara.wh@up.ac.th, <sup>3</sup>vipaporn.po@up.ac.th,

and <sup>4</sup>sakchai.ni@up.ac.th

**Received :** December 13, 2024; **Revised :** March 20, 2025; **Accepted :** April 29, 2025

### บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นการนำเสนอสาระสำคัญที่เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา หลักการสำคัญของการนิเทศภายใน และปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญและเป็นแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การบริหารจัดการปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมีความสำคัญต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และทำให้ครูผู้สอนเป็นครูที่มีคุณภาพสามารถปรับปรุงการจัดการ

---

<sup>1</sup>นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยพะเยา

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ ดร. วิทยาลัยการจัดการกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยพะเยา

<sup>3</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิทยาลัยการจัดการกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยพะเยา

<sup>4</sup>รองศาสตราจารย์ ดร. วิทยาลัยการจัดการกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยพะเยา

เรียนรู้ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

**คำสำคัญ :** การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนิเทศภายใน

## Abstract

This academic article presents the essential contents of the meaning, importance, and objectives of supervision in educational institutions, the important principles of internal supervision, and the factors that lead to the success of internal supervision in basic education institutions. These factors are important and are guidelines for developing internal supervision in basic education institutions to be efficient and effective. The management of these related factors is important for promoting the efficiency of learning management of teachers and making teachers to be quality teachers who can improve their own learning management appropriately, which will have a significant influence on the learning achievement of students and the desired characteristics specified in the curriculum.

**Keywords:** internal supervision in basic education institutions, factors of success of internal supervision

## บทนำ

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา เพราะเป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตร ช่วยแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องด้านวิชาการ และเป็นการพัฒนาความสามารถในการจัดกิจกรรม และพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรของครูผู้สอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 3) และจากการที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงส่งผลให้การศึกษาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามไปด้วย ทำให้ครูต้องไม่หยุดนิ่งในการหาความรู้

และสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครู หรือจัดหาผู้ที่มีความชำนาญในด้านต่างๆ มาให้ความรู้กับครู มาช่วยเหลือครูให้รู้จักใช้วิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อรักษามาตรฐานการศึกษาภายในสถานศึกษา ดังนั้นการนิเทศภายในจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ครูปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน และส่งผลถึงผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน (มาลินี บุญยรัตพันธุ์, 2559, หน้า 43) โดยในกระบวนการนิเทศภายในนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียน ในการให้ความช่วยเหลือด้านการแนะนำ สังเกต ติดตามให้ครูผู้สอนได้แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารจัดการปัจจัยที่เกี่ยวข้องจะเป็นการส่งเสริมประสิทธิผลการนิเทศภายในให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้

### ความหมายของการนิเทศภายใน

คำว่า “นิเทศ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 หมายถึง ชี้แจง หรือแสดงในภาษาอังกฤษใช้ว่า “supervise” และ “การนิเทศ” (supervision) หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการดูแล ควบคุม หรือให้คำแนะนำชี้แจงในเรื่องของงาน และคำว่า “การนิเทศภายใน” มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาร่วมมือกันจัดขึ้น โดยมีจุดประสงค์ในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ ชี้แนะ เพื่อแก้ไข ปรับปรุงพัฒนาการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพ ที่จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นไปในทางที่ดี และมีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) เช่นเดียวกันกับ มาลินี บุญยรัตพันธุ์ (2559) ที่ให้ความหมายการนิเทศภายในไว้ว่า เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ และจำเป็น ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนด นอกจากนั้นยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ให้ครูพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา มุ่งพัฒนาวิชาชีพของครูให้เจริญก้าวหน้า ร่วมมือกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ส่งผลกับผู้เรียนต่อไป

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศเพื่อพัฒนา หรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา และการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นไปในทางที่ดี มีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร

## ความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนื่องจากกระบวนการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง (บุญยวีร์ นามปวน, สุวดี อุปปินใจ และธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์, 2564, หน้า 52) เป็นการใช้ทรัพยากรในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการนิเทศภายในโรงเรียนจะสร้างความใกล้ชิดความคุ้นเคยกัน มีการทำงานร่วมกันทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกัน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน เนื่องจากผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศเป็นบุคลากรภายในสถานศึกษาเดียวกันจึงเข้าใจบริบทของสถานศึกษา เป็นผู้รู้ปัญหาของการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างแท้จริงมากที่สุด ทำให้สามารถระบุปัญหาในการจัดการเรียนรู้ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด ผู้นิเทศสามารถติดตามผลการปฏิบัติการนิเทศได้ตลอดเวลา เป็นการกระตุ้นครูให้มีการวางแผนในการจัดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เกิดความเชื่อมั่นในตนเองในการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา (รัชมี ภูกันดาร , 2562) อีกทั้งการนิเทศภายในยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาครู พัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการประสานสัมพันธ์การทำงานร่วมกัน มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองให้ดีขึ้นได้ (กู๊ด (Good), 1973 อ้างอิงใน หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้คิดค้น พัฒนานวัตกรรม มีการค้นหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

สรุปว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการนิเทศภายในซึ่งผู้รับการนิเทศเป็นบุคลากรภายในสถานศึกษาจึงเข้าใจบริบทของสถานศึกษา และเป็นผู้รู้ปัญหาของการจัดการเรียนรู้ของตนเองมากที่สุด จึงสามารถระบุปัญหาในการจัดการเรียนรู้สามารถวิเคราะห์ปัญหา อีกทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่องทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด และจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน คือการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูช่วยครูในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น รวมถึงการมีโอกาสดำเนินการคิดค้นพัฒนานวัตกรรม และค้นหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

## หลักการสำคัญของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในเป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นิเทศต้องมีหลักยึดในการดำเนินการนิเทศภายในที่สำคัญ ตามที่ วชิรา เครือคำอ้าย (2558) และเบอร์ตัน และบรัคเกอร์ (Burton and Brucker) 1955 อ้างอิงใน หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2556) ได้เสนอไว้ว่าการนิเทศการศึกษาต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชา เป็นไปตามค่านิยมตามกฎเกณฑ์ที่เป็นความจริงควรมีการพัฒนาการทั้งทางด้านเครื่องมือและวิธีการนิเทศภายใน มีความเป็นวิทยาศาสตร์ สามารถสรุปผลจากข้อมูลหรือข้อเท็จจริงได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ มีความเป็นประชาธิปไตย ด้วยการเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปิดโอกาสให้มีความร่วมมือโดยใช้อำนาจให้น้อยที่สุด เคารพในความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อของบุคคลซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ ด้วยการค้นหาความเชี่ยวชาญ และจุดเด่นของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แสดงออกได้อย่างเสรี เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และนอกจากนั้น มาลินี บุญยรัตพันธุ์ (2559) ,ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2552) และ บริค และจัสแมน (Brigg and Justman) อ้างอิงใน วนิตา ฉัตรวิราคม (2554) ได้เสนอหลักการที่สำคัญเพิ่มเติมอีกว่า การนิเทศภายในจะอาศัยหลักการทำงานร่วมกัน มีการยอมรับซึ่งกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ โดยทั้ง 3 ฝ่าย มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และการนิเทศภายในจะต้องส่งเสริมสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ มีการสร้างขวัญกำลังใจจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการสร้างขวัญและกำลังใจนั้นจะส่งผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู และการนิเทศภายในต้องมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนสามารถประเมินผลได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้จุดมุ่งหมายสูงสุดของการนิเทศคือการหาทางช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามความมุ่งหมายของการศึกษา

สรุปได้ว่า หลักการสำคัญของการนิเทศภายใน ควรยึดความถูกต้องตามหลักวิชาการศึกษา มีการบริหารอย่างเป็นระบบ มีความเป็นวิทยาศาสตร์ มีความเป็นประชาธิปไตย ใช้หลักการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ เพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศได้มีการพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการส่งเสริมสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ รวมถึงมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในจากผู้บริหารสถานศึกษา และการนิเทศภายในต้องมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนสามารถประเมินผลได้ด้วยตนเอง โดยจุดมุ่งหมายสูงสุดของการนิเทศคือการหาทางช่วยให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถตามความมุ่งหมายของการศึกษา

## ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศทำให้การดำเนินงานการนิเทศภายใน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการนิเทศภายในนั้นจะเป็นการพัฒนาปรับปรุง ส่งเสริมสนับสนุนให้ความช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผลดีก็จะเกิดขึ้นกับนักเรียน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และกระบวนการนิเทศ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และการนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายของสถานศึกษาซึ่งการนิเทศภายในจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางการนิเทศ และเป็นผู้ให้การสนับสนุนส่งเสริมการนิเทศภายในอย่างจริงจัง จะทำให้ครูเกิดความศรัทธาและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านการศึกษาให้ลุล่วงจนประสบความสำเร็จตามจุดหมายหมาย (สุรวิช แก้วอำไพ 2544, หน้า 50; วิเชต สันทัด, 2549, หน้า 14) โดยภาวะผู้นำทางการนิเทศจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพของการนิเทศ เป็นการแสดงถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการนิเทศภายในของครู ด้วยการโน้มน้าวใจ แนะนำ หรือชี้แนะให้ครูเข้าใจ และมีความตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน และการพัฒนาตนเองของครูด้วยกระบวนการนิเทศภายใน มีการส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ เป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการนิเทศภายใน วางแผนการนิเทศภายใน ให้ความรู้ ให้การแนะนำ ส่วนการสนับสนุนส่งเสริมการนิเทศภายใน เป็นการสนับสนุนส่งเสริมการนิเทศภายในด้วยวิธีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายใน อำนวยความสะดวกแก่ผู้นิเทศในการปฏิบัติการนิเทศ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู เป็นผู้ประสานงานและตัดสินใจ เป็นผู้ชี้แนะให้ความช่วยเหลือครูในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนานตนเองของครูด้วยกระบวนการนิเทศภายใน และสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงงบประมาณในการดำเนินการนิเทศภายใน (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549, หน้า 37 อ้างอิงใน ดารุณี บุตรพรม, 2559; จุไรรัตน์ สุดรุ่ง, 2559; กลิคแมน (Glickman) 2009 อ้างอิงใน ฉวีวรรณ คำสี, 2560) สอดคล้องกับ นิรมล แก้วศรี และกฤตฤกษ์ กิตติฐานันส (2567) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการ

พูดคุยและสะท้อนพฤติกรรมกับครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

2. ผู้นิเทศ ผู้นิเทศเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้รับการนิเทศ ครูผู้สอน สามารถปฏิบัติงานจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพต่อผู้เรียน การนิเทศภายในนั้นเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ดังนั้นผู้นิเทศจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้การนิเทศภายในของสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้นิเทศจะต้องมีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ และมีพฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสม ผู้นิเทศต้องมีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการนิเทศมีความเข้าใจในตัวครูและนักเรียน มีความรู้ที่ดีและมีความเข้าใจในการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศมีความสามารถในการใช้วิธีการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ เป็นนักสื่อสารที่ดี เป็นแบบอย่างการสอนที่ดี มีความสามารถจูงใจผู้รับการนิเทศได้ (โลเวล และ วิลล์ (Lowel and Wil) 1983, pp. 13-14 อ้างอิงใน ปาจริย หงส์แก้ว, 2563, หน้า 43) มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถด้านการประเมินผล และมีความสามารถทำงานเป็นทีมได้ (ทีชเชอร์ เอ็ดดูเคชั่น อิน ซับ-สฮาราล อัฟริกา (Teacher Education in Sub-Saharan Africa) (TESSA), 2023, Online) ส่วนพฤติกรรมการนิเทศ เป็นสิ่งที่ผู้นิเทศ ปฏิบัติต่อผู้รับการนิเทศในการให้คำปรึกษาหรือชี้แนะระหว่างการนิเทศทั้งทางตรง และทางอ้อม เช่น การแสดงความตั้งใจในการรับฟัง การสร้างความเข้าใจ เป็นต้น (วิลส์ และ โลเวล (Wiles and Lovell) 1975 อ้างอิงใน พรพนทรี โชคไพศาล, 2553, หน้า 23) โดยพฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสมจะส่งผลถึงสำเร็จของการนิเทศภายใน เพราะเมื่อผู้นิเทศแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการนิเทศ ครูจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้นิเทศและพร้อมให้ความร่วมมือกับการดำเนินการนิเทศ อันเป็นการเพิ่มโอกาสที่ครูจะได้รับและพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพจากการนิเทศนั้นมากขึ้นเช่นกัน (ปัญญา อัครพุทธพงศ์, 2564, หน้า 103) สอดคล้องกับบทความของปัญญา อัครพุทธพงศ์ และจุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) เรื่องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูด้วยระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ กล่าวว่า เนื่องจากครูมีความแตกต่างระหว่างบุคคลที่หลากหลายทั้งในด้านความต้องการจำเป็นลักษณะ การเรียนรู้และระดับการจัดการเรียนรู้รูปแบบการนิเทศเพียงรูปแบบเดียวอาจจะไม่สามารถตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของครูได้ทุกคน และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและไม่นำผลการนิเทศไปพัฒนาตนเองเท่าที่ควร ทั้งนี้โรงเรียนสามารถดำเนินการนิเทศภายในโดย

เริ่มจากการวิเคราะห์ศักยภาพของครู การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ การกำหนดรูปแบบการนิเทศการปฏิบัติการนิเทศ และสิ้นสุดด้วยการประเมินผลระบบ ทั้งนี้โรงเรียนจะต้องให้ครูมีส่วนในการตัดสินใจเลือกรูปแบบการนิเทศที่ตนต้องการ เพื่อให้การนิเทศที่ครูได้รับมีความเหมาะสมและต้องสนองต่อความต้องการจำเป็นของตนเองมากที่สุด นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

3. ผู้รับการนิเทศ ผู้รับการนิเทศเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศในฐานะผู้ได้รับประโยชน์ จากการนิเทศภายใน การนิเทศภายในนับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งผู้รับการนิเทศ เป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การนิเทศภายในประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จ โดยความรู้และความเข้าใจของผู้รับการนิเทศ และทัศนคติต่อการนิเทศภายใน เป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมการนิเทศภายในประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เนื่องจากการที่ผู้รับการนิเทศมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน การเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน ครูทราบถึงจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน ทราบถึงกระบวนการนิเทศภายใน ทราบถึงบทบาทของการเป็นผู้รับการนิเทศ รวมถึงเป็นผู้ที่หมั่นหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ และได้้นำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล จะส่งผลให้การนิเทศภายในประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (นพรัตน์ ชัยเรือง และสาลิณี จงใจสุธรรม, 2558, หน้า 54; ธัชชัย จิตรนันท์, 2562, หน้า 75) ส่วนทัศนคติต่อการนิเทศ หมายถึงการที่ครูมีความรู้ ความเข้าใจ มีพฤติกรรมหรือความรู้สึกต่อการนิเทศที่แสดงออกมาในลักษณะชอบ ไม่ชอบ อาจเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พอใจ ไม่พอใจ อยากปฏิบัติ ไม่อยากปฏิบัติ ส่งผลต่อการแสดงออกของผู้รับการนิเทศ โดยหากผู้รับการนิเทศมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศก็จะทำให้ผู้รับการนิเทศนั้นเกิดความรู้สึกดี มีความเชื่อมั่นที่จะรับการนิเทศ และนำคำแนะนำจากผู้นิเทศมาปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง ส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการนิเทศภายใน (เออร์เนส (Ernest) 1971; คาร์เตอร์ (Carter) 1973; แฮรี่ (Harry) 1971 อ้างอิงใน ศิริเดช เทพศิริ, 2560) เปิดใจยอมรับในสิ่งที่ ผู้นิเทศนำเสนอ (ปัญญา อัครพุทพวงศ์, 2564, หน้า 104) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ อาจิวชัย (2565) ที่ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

4. กระบวนการนิเทศ กระบวนการนิเทศ เป็นกระบวนการเพื่อการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นการชี้แนะการให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยกระบวนการเป็นการนำเอาหลักการ ทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ ไปสู่ภาคปฏิบัติ อย่างเป็นขั้นตอนและเป็นกระบวนการที่มีแบบแผน มีลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศภายใน 2) วิธีการนิเทศ 3) การสื่อสารระหว่างผู้ นิเทศและผู้รับการนิเทศ 4) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และ 5) การประเมินผลการนิเทศภายใน ดังนี้

1) การวางแผนการนิเทศภายใน เกิดขึ้นในรูปของการประชุมคณะกรรมการ ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิธีการนิเทศ กำหนดปฏิทินการนิเทศ กิจกรรมที่จะต้องดำเนินการในการปฏิบัติการนิเทศ โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของ สถานศึกษามาร่วมกันวางแผน และจะดำเนินการนิเทศโดยใช้เทคนิควิธีการใด มีการกำหนดขั้นตอน กำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการนิเทศ และคาดคะเนถึงผลที่จะเกิดขึ้นหลังจากการ วิเคราะห์ (อัลเลน และลอมมิส (Allen and Lommis) 1969 อ้างอิงใน อัมพวรรณ สิริรักษ์, 2559) โดยการวางแผนการนิเทศนี้ไปเปรียบเสมือนเข็มทิศในกระบวนการนิเทศภายใน เพราะหากขาดการ วางแผน หรือแผนขาดความชัดเจนทำให้ยากต่อการปฏิบัติการนิเทศได้สำเร็จ (ราณี กุญรัมย์, 2554, สื่อบนออนไลน์)

2) วิธีการนิเทศ เป็นการกำหนดวิธีการ หรือกิจกรรมการนิเทศต่างๆ ที่ผู้นิเทศจะ นำมาใช้กับผู้รับการนิเทศเพื่อให้การนิเทศภายในบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่าง มีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศจะต้องกำหนดวิธีการนิเทศ โดยคำนึงถึงบริบทของชั้นเรียน ระยะเวลาใน การนิเทศ และการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น (วชิรา เครือคำ อ้าย, 2558) ซึ่งวิธีการนิเทศภายในนั้นมีหลายวิธีการ และมีจุดมุ่งหมายแตกต่างกันไปผู้นิเทศจะต้อง เลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการนิเทศได้ตามสถานการณ์ สอดคล้องกับ แนวคิดของ แกลททอน ((Glatthorn),1997 อ้างอิงใน ปัญญา อัครพุทธิพงศ์ และจุไรรัตน์ สูดรุ่ง, 2559, หน้า 330-331) ที่กล่าวว่า การนิเทศภายในที่ครูสามารถเลือกวิธีการนิเทศที่ตนต้องการได้ ภายใต้ขอบเขตที่กำหนด จะมีประสิทธิภาพมากกว่าการใช้วิธีการนิเทศเพียงรูปแบบเดียวสำหรับครู ทุกคนเนื่องจากครูแต่ละคนมีความต้องการ บุคลิกลักษณะ ระดับของการพัฒนาทางวิชาชีพ ทักษะ และรูปแบบการเรียนรู้ รวมทั้งลักษณะในการทำงานที่แตกต่างกัน

3) สื่อสารระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เป็นการถ่ายทอดข้อมูล การแลกเปลี่ยน ข่าวสาร ความรู้ ความคิด ทศนคติ จากผู้นิเทศ ไปยังผู้รับการนิเทศ โดยผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้มี ความเข้าใจถูกต้องตรงกันของผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ใช้

ภาษาหรือไม่ใช้ภาษา ทางตรงและทางอ้อม (อังคลิตร ภูผิวนัน, 2562, หน้า 81; เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์, 2566) ทั้งนี้ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะในการพูด และการฟังที่ดี พร้อมทั้งสามารถสรุปความรวมถึงมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศได้อย่างครบถ้วน เพื่อให้การตรวจสอบความเข้าใจในข้อมูลที่ต้องการสื่อสาร และเนื่องจากผู้นิเทศเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกันกับบุคคล ทั้งกลุ่มเล็ก และกลุ่มใหญ่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มีผลการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น หากการสื่อสารไม่มีความชัดเจน ไม่ตรงไปตรงมา ผู้นิเทศจะไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับการนิเทศได้ การที่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน ส่งผลให้ผู้รับการนิเทศเกิดความไว้วางใจ กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น มีความพร้อมที่จะสื่อสารกับผู้นิเทศ (ไฟเฟอร์ และดันแลป (Pfeiffer and Dunlap), 1982 อ้างอิงใน เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์, 2566, หน้า 149) 4) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ โดยสื่อการนิเทศเป็นเครื่องช่วยเพิ่มพูน ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และเจตคติ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ บทความวิชาการ คลิปวิดีโอ เป็นต้น (วันชัย อยู่ตรง, 2557, หน้า 108) ส่วนเครื่องมือในการนิเทศ เป็นสิ่งที่ช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้นิเทศในการแก้ปัญหา และตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ช่วยให้ผู้นิเทศทราบถึงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ สาเหตุของปัญหา ที่จะเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางแก้ไข ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการจัดการเรียนรู้ของครูได้ตรงตามความจริง โดยเครื่องมือเหล่านี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น (ปาจริย หงส์แก้ว, 2563, หน้า 54) (นรินทร์ บุตรพรม, 2562) และ 5) การประเมินผลการนิเทศ เป็นการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการนิเทศภายในว่าประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ผู้นิเทศสามารถนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายในต่อไป ดังนั้นการประเมินผลการนิเทศภายในจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาการนิเทศภายใน (กรองทอง จิรเดชกุล, 2550, หน้า 17-18; สตฟเฟิลบีม (Stufflebeam) 1973, pp. 128-150 อ้างอิงใน ญัฐพงษ์ ทับสุลิ, 2559, หน้า 68) และผลจากการประเมินนี้ จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้นิเทศสามารถร่วมกันวางแผน และหาแนวทางในการตัดสินใจในการจัดกระบวนการนิเทศที่เหมาะสม สอดคล้องกับเวลา และวัตถุประสงค์การนิเทศภายในครั้งต่อไป องค์ประกอบทั้ง 5 ประการดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของ นาฏนารี ชื่นจิตร (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ฐานวิถีชีวิตใหม่ พบว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องประกอบด้วย 1) ขั้ววางแผนโดยการศึกษาสภาพปัจจุบัน หรือปัญหาตามบริบทของโรงเรียนขณะนั้น เป็นการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการตลอดจน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ 2) การวางแผนการนิเทศเป็นการนำประเด็นปัญหา มากำหนดรายละเอียดของกิจกรรมในการจัดทำแผนนิเทศ 3) การปฏิบัติการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศ

ตามกิจกรรมที่กำหนด ซึ่งขั้นตอนนี้ผู้นิเทศจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ กิจกรรม และเครื่องมือ นิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และบุคลากรผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศภายใน โรงเรียนดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหาร และผู้นิเทศควรเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศแล้ว จึงปฏิบัติการนิเทศเพื่อเสริมแรงให้กำลังใจ และ 4) การประเมินผล เป็นการตรวจสอบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยประเมินกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สรุปรวมผลการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

### แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องใช้กระบวนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพซึ่งหากสถานศึกษามีระบบการ นิเทศภายในที่เข้มแข็ง มีการดำเนินการเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลให้คุณภาพของสถานศึกษา ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เนื่องด้วยการนิเทศภายในเป็นกระบวนการสำคัญที่จะนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนระหว่างครูกับผู้นิเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการสอน และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (พรรณทรี โชคไพศาล, 2553, หน้า 1) จากการศึกษาของ พุทธชาติ แสนอุบล (2561) พบว่า การนิเทศภายในยังประสบปัญหาในหลายด้าน ได้แก่ ครูขาดความเข้าใจ ไม่ตระหนักถึงต่อกระบวนการนิเทศภายใน ครูขาดการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการนิเทศ โรงเรียนมีภาระงานตามโครงการนโยบาย งานความร่วมมือต่าง ๆ รวมทั้งงานนโยบายเร่งด่วน นอกเหนือแผนปฏิบัติการค่อนข้างมาก ทำให้ผู้นิเทศไม่สามารถดำเนินการนิเทศได้ตามแผนที่กำหนดไว้ได้ เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, 2566, สื่อออนไลน์) ดังนั้นโรงเรียนตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาการนิเทศภายในเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยวิธีการหลากหลายวิธีการ เช่น การประชุม ชี้แจง การอบรมครู การปรับการปฏิบัติงานให้มีความยืดหยุ่นและมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การนำเอาวิธีการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ มาร่วมกับการใช้วิธีการนิเทศภายใน เช่น การนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มาใช้ในการขับเคลื่อนการนิเทศภายใน จะทำให้เกิดการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของผู้บริหาร ครู ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อลด “ความโดดเดี่ยว” ทำให้ครูมีเพื่อนร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนไปพร้อม ๆ กัน

## บทสรุป

การนิเทศภายในเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา ที่มีเป้าหมายสำคัญคือการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพ โดยเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศที่เป็นบุคลากรภายในสถานศึกษา ทำให้ทุกคนมีความเข้าใจสภาพของการจัดการเรียนรู้ทั้งในด้านเนื้อหา สภาพผู้เรียน และบริบทแวดล้อมต่างๆ ภายในสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง สามารถที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับรวมถึงข้อเสนอแนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะทำให้ผู้บริหารนิเทศสามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาได้ด้วยตนเอง ภายใต้คำแนะนำของผู้นิเทศ ซึ่งการที่จะพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ หรือมีประสิทธิภาพนั้น มีความจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนั้นการส่งเสริมปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาการนิเทศภายในของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการบริหารจัดการปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในนั้นเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะสามารถพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายใน ที่จะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อีกทั้งยังส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอีกด้วย

## เอกสารอ้างอิง

- กรทอง จิระชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- จุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2559). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตเซอร์วิส.
- ฉวีวรรณ คำสี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอกบินทร์บุรีจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพงษ์ ทับสุลี. (2559). *การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมงานเป็นฐานสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ดารุณี บุตรพรหม. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอรัญบุรี*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.

- ธัชชัย จิตรนันท์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถานศึกษา ในเขต จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและ นวัตกรรม, 6(1), 69-77.
- นพรัตน์ ชัยเรือง และสาธิต จงใจสุธรรม. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อการจัดการ เรียนการสอนที่เป็นเลิศของสถานศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วารสาร วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 11(1), 51-76.
- นรินทร์ บุตรพรม. (2562). รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาที่ยั่งยืน ของ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 14(2).
- นาฏนารี ชื่นจิตร. (2564). กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ฐานวิถีชีวิตใหม่. การประชุมวิชาการ นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. หน้า 1070-1078.
- นิรมล แก้วศรี และกฤตภูมิ กิตติฐานันส. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา. 6(2):433-446.
- ปัญญา อัครพุทพวงศ์. (2564). การใช้ลักษณะพฤติกรรมการนิเทศที่ตอบสนองต่อคุณลักษณะที่แตกต่าง กันของครูประจำการไทย. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 4(3), 99-121.
- ปาจรีย์ หงส์แก้ว. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- บุญยวีร์ นามปวน, สุวดี อุปินใจ, ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนกับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการ บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. 3(2), 51-61.
- พรรณทรี โชคไพศาล. (2553). พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2552). การนิเทศการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- มาลินี บุญยรัตพันธุ์. (2559). การนิเทศการศึกษากับการพัฒนาวิชาชีพ :Supervision of Education and Professional Development. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 12(2), 39-53.
- รัศมี ภูกันดาร. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วชิรา เครือคำอ้าย. (2558). ตำราการนิเทศการศึกษา. เชียงใหม่: ส.การพิมพ์.

- วนิดา ฉัตรวิราคม.(2554). การนิเทศและการแก้ปัญหาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วราลักษณ์ อาจวิชัย. (2565). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิเชต สันทัด. (2549). การศึกษาภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริเดช เทพศิริ. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุรวิช แก้วอำไพ. (2544). ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์. (2566). ภาวะผู้นำทางการนิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). แนวทางการนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา อาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อังคลิตร ภูผาผั่น. (2562). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อัมพวรรณ สิริรักษ์. (2559). การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Teacher Education in Sub-Saharan Africa (TESSA). (2023). *School Experience Supervisors should be*. <https://www.open.edu/openlearncreate/mod/oucontent/view.php?id=153825&section=2.2> (Retrieved July 1, 2023).