

แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

สุวลี ชุมอุระ^{1*} , นิรันดร์ สุธีนิรันดร์¹ และ สรายุทธิ์ เศรษฐขจร¹

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

*faiiffoosrimanee@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ประการที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ส่วนด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการยึดหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างอิสระสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรในลักษณะของทีม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากต่อการจัดการเรียนการสอนและการเผยแพร่ผลงานวิจัยของครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

คำสำคัญ: แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1



Development of Internal Supervision Guidelines of Anuban Muang Chumphon Watsubannimit School under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 1

Suwalee Chumaura^{1*}, Niran Sutheeniran¹ and Sarayuth Sethakhajorn¹

¹Educational Administration, Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

*faiifosrimanee@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were to study the guidelines for school internal supervision of Anuban Mueang Chumphon Wat Suban Nimit School under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 1. The study framework consisted of five aspects: Direct assistance, Professional development, Group development, Curriculum development, and Action research. The population comprised 104 teachers in the 2025 academic year. The research instruments were a 5-point rating scale questionnaire with an Item-Objective Congruence (IOC) index of 1.00 and a reliability coefficient of .77, and a semi-structured interview. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that the overall level of internal supervision practices across all five aspects was at a high level. When considered by aspect, the highest mean was found in Direct assistance, followed by Curriculum development, Action research, and Group development. Professional development had the lowest mean score. Regarding the guidelines for internal supervision, it was found that school administrators emphasized participatory management by encouraging teachers to share ideas and provide suggestions for improving instructional practices. Continuous professional development was supported to enhance the quality of teaching and learning. Collaborative teamwork among teachers and staff was promoted to improve operational efficiency. The evaluation of the school curriculum was considered essential for effective instruction, and the dissemination of teachers' research was recognized as a key factor in improving the quality of teaching and learning.

Keywords: Internal Supervision Guidelines, Anuban Mueang Chumphon Wat Suban Nimit School,
The Chumphon Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ซึ่งประเทศไทยได้ให้

ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ [1] สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในช่วงเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจในบริบทสถานการณ์การพัฒนาประเทศ อันเป็นเงื่อนไขสำคัญในการรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความผันแปรสูงและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ทั้งยังสามารถเป็นได้ทั้งโอกาสที่ช่วยเสริมสร้างประโยชน์ หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์วิกฤติที่ส่งผลกระทบรุนแรงทั่วโลกทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม จึงเป็นแรงกระตุ้นให้ประเทศไทยต้องเร่งดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายโดยเร็ว ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด [2]

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดคุณภาพนั้น มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสนับสนุนระบบประกันคุณภาพการศึกษา การปฏิรูปการศึกษา การจัดการศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 และการขับเคลื่อนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ตลอดจนมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งล้วนมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในอนาคต [3] นอกจากนี้ การจัดการศึกษาทุกระดับจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ตลอดจนแนวโน้มทางการสอนใหม่ ๆ ดังนั้น การนิเทศการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยพัฒนาหลักสูตร พัฒนาครู และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ [4]

การนิเทศการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยในบริบทปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นการช่วยเหลือสนับสนุน และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม นโยบายการศึกษา และการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การนิเทศในปัจจุบันจึงเปลี่ยนบทบาทจากการควบคุมตรวจสอบมาเป็นการนิเทศเชิงพัฒนาและการเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริมการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในอนาคต อีกทั้งยังช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายของการศึกษาไทยอย่างยั่งยืน [5]

จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) โรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร ปีการศึกษา 2567 พบว่า การดำเนินงานด้านการนิเทศภายในยังควรได้รับการพัฒนาในหลายด้าน ได้แก่ การวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำแผนและปฏิทินการนิเทศ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน การจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาเครื่องมือและสื่อในการนิเทศ ตลอดจนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น Google Meet, Zoom และ Microsoft Teams ในการกำกับ ติดตาม และนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศภายในและยกระดับคุณภาพผู้เรียน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนต่อไป [6]

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการบริหารและแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 104 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแนวทางการดำเนินงานในเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามระดับแนวทางการดำเนินงานในเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวคิดแนวทางการดำเนินงานในเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดแนวคิดแนวทางการดำเนินงานในเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
3. สร้างแบบสอบถาม ตามแนวคิดในการวิจัย ใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แล้วนำฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนอนุบาลชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .771
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 104 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อแจก



แบบสอบถามให้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 104 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 104 ฉบับเก็บคืนได้จำนวน 104 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากระดับแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และวุฒิการศึกษาโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ [4]

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวม 5 ด้าน

(N=104)

แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.34	0.46	มาก	1
2	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.22	0.59	มาก	5
3	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.24	0.56	มาก	4
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.32	0.52	มาก	2
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.27	0.61	มาก	3
รวม		4.31	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.34$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร

มีค่าเฉลี่ย ($\mu=4.32$) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=4.27$) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีค่าเฉลี่ย ($\mu=4.24$) และด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=4.22$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือด้านการพัฒนาหลักสูตร ส่วนด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตรได้แสดงบทบาทผู้นำทางวิชาการอย่างชัดเจนในการวางระบบการนิเทศที่ครอบคลุมครูทุกคนตลอดปีการศึกษาทั้งในรูปแบบการนิเทศรายบุคคลและการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างควมไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับครูในลักษณะกัลยาณมิตรส่งผลให้ครูกล้าเปิดเผยปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง นอกจากนี้โรงเรียนยังดำเนินการให้คำปรึกษาชี้แนะและสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบโดยเฉพาะในประเด็นการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตลอดจนการใช้วิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่ควรพัฒนาคือโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตรได้มีการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบแต่ยังมีประเด็นที่สามารถพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรมสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอควบคู่กับการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ เช่น การประชุม PLC การนำเสนอผลงานและการเผยแพร่นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น นอกจากนี้โรงเรียนยังนำแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกันการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman ที่เน้นการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและตอบสนองต่อความต้องการของครูอย่างไรก็ตามการที่ค่าเฉลี่ยของด้านนี้อยู่ในระดับต่ำที่สุดอาจสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานยังขาดความต่อเนื่องในบางกิจกรรมหรือยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการจำเพาะของครูแต่ละคนได้อย่างเต็มที่ เช่น การจัดแผนพัฒนารายบุคคลหรือการติดตามผลหลังการอบรมอย่างเป็นระบบทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านเวลาภาระงานหรือทรัพยากรที่มีอยู่ภายในสถานศึกษา ดังนั้น โรงเรียนควรพัฒนาแนวทางการพัฒนาวิชาชีพให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้นโดยเน้นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทและศักยภาพของครูแต่ละคนรวมถึงการนำผลการพัฒนาไปใช้ในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนต่อไปซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศของ Glickman ที่เน้นการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนในชั้นเรียนอย่างแท้จริงทั้งโรงเรียนยังมีการนำผลการนิเทศไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการสะท้อนผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการวางแผนพัฒนาร่วมกันส่งผลให้การนิเทศไม่ใช่เพียงการตรวจสอบแต่เป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่มีคุณค่าและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริงทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้การนิเทศเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน อีกทั้งยังส่งเสริมบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องอย่างไรก็ตามแม้ว่าผลการดำเนินงานจะอยู่ในระดับมากที่สุดแต่โรงเรียนควรพัฒนาให้เกิดความหลากหลายของรูปแบบการนิเทศ เช่น การนิเทศแบบโค้ชหรือการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูให้ดียิ่งขึ้นต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของกลิคแมน [5] ได้กล่าวไว้ว่า ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาหมายถึง หน้าที่ของทางโรงเรียนที่จะต้องปรับปรุงการสอนโดยการให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครู การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการทำงานร่วมกัน การพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม และการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ [6] ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการจัดบริการการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับ

ครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษานิยามดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ต้องการพัฒนาการเรียนการสอนอันจะส่งผลต่อผลสำเร็จในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกิจ เสียบโธสง [7] ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 155 คนจาก 11 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยผู้ตอบแบบสอบถาม การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดิพร ยางเขียว [8] ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ข้อมูลได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมเท่ากับ 0.074 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือครูมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด และด้านการพัฒนาวิชาชีพมีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่าแนวทางดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีและความไว้วางใจกับครูโดยยึดหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระมีการสื่อสารที่ชัดเจนเป็นกันเองและรับฟังปัญหาและความต้องการของครูด้วยความเข้าใจผู้บริหารให้คำปรึกษาและช่วยเหลือครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิดพร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรสนับสนุนทรัพยากรและลงพื้นที่ติดตามการสอนอย่างต่อเนื่องโดยยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องโดยสนับสนุนการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ควบคู่กับการสร้างขวัญกำลังใจด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กร อีกทั้งควรส่งเสริมกิจกรรมชุมชนแห่ง



การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจพร้อมทั้งให้ความสำคัญกับสวัสดิการ และ ความเป็นอยู่ของครูซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มของครู และบุคลากรในลักษณะของทีมโดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาาร่วมกันควบคู่กับการจัด กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอทั้งนี้ควรเน้นการสื่อสารที่ดีชัดเจนโปร่งใส และเป็นธรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร อีกทั้งยังควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบกัลยาณมิตรและส่งเสริมการสื่อสารอย่าง เปิดกว้างรวมถึงจัดกิจกรรม Team Building และสนับสนุนการทำงานผ่าน PLC/SLC เพื่อให้เกิดความร่วมมือความสามัคคี และความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลการใช้หลักสูตรโดยใช้เป็น เครื่องมือในการสะท้อนจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงของการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และปรับปรุง หลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนควบคู่กับการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปพัฒนาวิธีการสอนและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน อีกทั้งยังควรสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้และนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

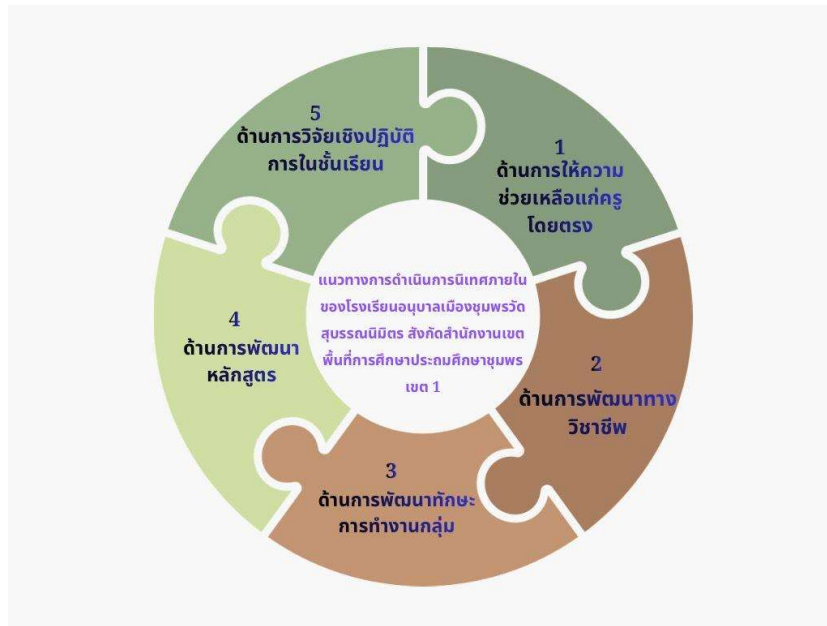
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำและเผยแพร่ผลงานวิจัยของครู อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการสอนและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันควบคู่กับการใช้การเผยแพร่ผลงานวิจัยเป็นเครื่องมือในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC/SLC) อีกทั้งยังควรเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจให้ครูพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่องและนำผลงานวิจัยมาใช้ในการ ประเมินและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนอื่นๆ ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
3. ควรนำแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ไปขยายผลกับโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีความสนใจ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

สรุปผล

การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จากผลการวิจัยการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนอนุบาลเมืองชุมพรวัดสุบรรณนิมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมผลการวิจัยทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการดำเนินงานในลักษณะของการเป็น “พี่เลี้ยงทางวิชาชีพ” (Mentor) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยมุ่งเน้นการให้คำปรึกษาแนะนำและสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิดทั้งในด้านการวางแผนการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดจนการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนนอกจากนี้ผู้บริหารยังมีบทบาทในการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้จริงในบริบทของห้องเรียน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการวางแผนและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบโดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและบริบทของผู้เรียนพร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรในระดับสถานศึกษาและระดับชั้นเรียน อีกทั้งยังมีการปรับปรุงเนื้อหาสาระแผนการจัดการเรียนรู้ตลอดจนสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาให้ทันสมัยและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ผู้บริหารยังสนับสนุนการจัดอบรมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้องรวมถึงการนำหลักสูตรไปสู่อการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมให้มีการใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการประเมินต่าง ๆ มาเป็นฐานในการพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริงจึงส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง



เอกสารอ้างอิง (References)

- [1] Office of the National Economic and Social Development Council. (2022). *The Thirteenth National Economic and Social Development Plan (2023–2027)*. Office of the Prime Minister.
- [2] Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand. (2007). *Regulations of the Teachers Council of Thailand on professional ethics B.E. 2550 (2007)*. Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand.
- [3] Utharanan, S. (1987). *Educational supervision: Principles, theories, and practices* (2nd ed.). Mit Siam Printing House.
- [4] Sisa-at, B. (2017). *Introduction to research* (10th rev. ed.). Suwiriyasarn.
- [5] Carl D. Glickman. (2007). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (7th ed.). Pearson.
- [6] Wonganuttaroj, P. (2005). *Instructional supervision*. Bangkok Supplementary Media Center.
- [7] Siabthaisong, T., & Kaewmongkol, S. (2022). A study of internal supervision implementation in educational institutions of the Trairat Samphan Group under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. In *Proceedings of the National Applied Research Conference “Innovation Changes the World”* (March 25, 2022). North Bangkok University.
- [8] Yangkhiao, T. (2022). *Needs assessment and guidelines for developing internal supervision of school administrators in educational opportunity expansion schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2* [Independent study for the Master of Education degree, Naresuan University].