



Guideline for Developing Supervisory Skills of School Administrators under the Kalasin Provincial Office of Learning Encouragement

Jittima Lakkham and Pimporn Charuchit

Udon Thani Rajabhat University, Thailand

E-mail: jittima5712@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-7190-6780>

E-mail: pimporn.ch@udru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-3387-5211>

Received 21/03/2026

Revised 11/04/2026

Accepted 07/05/2026

Abstract

Background and Aims: This research aimed to: 1) examine the current conditions, desirable conditions, and needs assessment for developing supervisory skills of school administrators under the Office of Learning Promotion, Kalasin Province; 2) identify guidelines for developing supervisory skills of school administrators under the Office of Learning Promotion, Kalasin Province; and 3) evaluate the guidelines for developing supervisory skills of school administrators under the Office of Learning Promotion, Kalasin Province.

Methodology: The research was conducted in three phases as follows: Phase 1: Investigated current conditions, desirable conditions, and priority needs. The sample consisted of 196 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling. The research instrument used for data collection was a five-point Likert scale questionnaire. The content validity index (IOC) ranged from 0.60 to 1.00. The overall reliability coefficient was 0.83 under current conditions and 0.81 under desirable conditions. Phase 2: This phase focused on identifying guidelines for developing the supervisory skills of school administrators. Data were collected through semi-structured interviews with five participants selected by purposive sampling, including one educational administrator, one educational supervisor, and three school administrators. Phase 3: This phase involved evaluating the guidelines for developing the supervisory skills of school administrators. The instrument used was a five-point Likert scale evaluation form assessing appropriateness. The evaluation was conducted by six users of the guidelines, selected through purposive sampling. Data were analyzed using mean and standard deviation.

Results: The findings were as follows: 1) The current conditions of supervisory skills among school administrators under the Office of Learning Promotion, Kalasin Province, were at a moderate level overall, while the desirable conditions were at the highest level overall. The priority needs, ranked from highest to lowest, were: (1) technical skills, (2) coaching skills, (3) evaluation skills, (4) leadership skills, (5) effective communication skills, and (6) human relations skills, respectively. 2) A total of 38 development guidelines were identified through expert interviews and confirmed for use, covering all six supervisory skill domains as follows: human relations skills — 5 guidelines;



evaluation skills — 7 guidelines; leadership skills — 7 guidelines; coaching skills — 8 guidelines; technical skills — 7 guidelines; and effective communication skills — 4 guidelines. Every expert endorsed all guidelines. 3) The evaluation of the appropriateness of the development guidelines by the six practitioners indicated that the guidelines were at the highest level of appropriateness overall.

Conclusion: Guidelines for developing school administrators' supervisory skills aim to enhance their capacity to manage and oversee the learning process effectively. They cover six key skill areas: technical skills, coaching, evaluation, leadership, communication, and human relations. The development emphasizes a systematic approach based on identified needs to improve the quality of supervision in educational institutions. As a result, educational management becomes more effective and aligned with the local context.

Keywords: Supervisory Skills; Educational Supervision; Learning Promotion



แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

จิตติมา หลักคำ และพิมพ์พร จารุจิตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ และ 3) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

ระเบียบวิธีการวิจัย: แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 196 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ระหว่าง 0.6 – 1.00 สภาพปัจจุบัน มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 และสภาพที่พึงประสงค์ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.81 ระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา 1 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เครื่องมือเป็นแบบประเมินแนวทางแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ด้านความเหมาะสม โดยกลุ่มผู้ใช้แนวทาง จำนวน 6 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย: ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าความต้องการจำเป็นจัดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ทักษะด้านเทคนิควิธี (2) ทักษะด้านการสอนแนะ (3) ทักษะด้านการประเมินผล (4) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ (5) ทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ(6) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการยืนยันผล มีทั้งสิ้น 38 แนวทาง ครอบคลุมทักษะการนิเทศทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 5 แนวทาง ทักษะด้านการประเมินผล จำนวน 7 แนวทาง ทักษะด้านความเป็นผู้นำ จำนวน 7 แนวทาง ทักษะด้านการสอนแนะ จำนวน 8 แนวทาง ทักษะด้านเทคนิควิธี จำนวน 7 แนวทาง และทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 4 แนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านยืนยันให้ใช้ได้ทุกแนวทาง 3) ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยกลุ่มผู้ใช้แนวทาง จำนวน 6 คน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปผล: แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารและกำกับการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมทักษะสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ เทคนิควิธี การสอนแนะ การประเมินผล ความเป็นผู้นำ การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์เน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามความต้องการจำเป็นเพื่อยกระดับคุณภาพการนิเทศในสถานศึกษาส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุดและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

คำสำคัญ: ทักษะการนิเทศ; นิเทศการศึกษา; ส่งเสริมการเรียนรู้

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) โดยกำหนดจุดเน้นปีงบประมาณ 2567 ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา การขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง วางแผน และสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) ทั้งนี้ แนวทางการจัดการศึกษายังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมุ่งพัฒนาทักษะการคิดและการประยุกต์ใช้ความรู้ในบริบทการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้กระบวนการสำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้ การบริหาร และการนิเทศการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและความสำเร็จตามเป้าหมายนโยบายการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และเสริมสร้างสมรรถนะของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนอย่างเป็นระบบ (Glickman et al., 2018) นอกจากนี้ กระบวนการนิเทศยังช่วยส่งเสริมการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง (Sergiovanni & Starratt, 2007) ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา กระบวนการนิเทศมีบทบาทในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา (Zepeda, 2017) ดังนั้น กระบวนการนิเทศการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน (Glickman et al., 2018; Zepeda, 2017)

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 กำหนดให้การจัดการศึกษาเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยบุคคลสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้สะดวกและเหมาะสมกับตนเองโดยไม่มีอุปสรรคหรือค่าใช้จ่ายเกินควร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมีเป้าหมายเพื่อยกระดับศักยภาพ ทักษะอาชีพ และคุณภาพชีวิตของตน ครอบครัว ชุมชน และสังคม พร้อมอาจได้รับการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสม การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับมุ่งให้ผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษาหรืออยู่ในพื้นที่ห่างไกลได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและสูงกว่าขั้นพื้นฐานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมคุณธรรม ความรับผิดชอบ และความเป็นพลเมืองที่สามารถอยู่ร่วมกับสังคมไทยและโลกได้อย่างผาสุก มาตรา 18 เน้นการติดตามการดำเนินงานของหน่วยจัดการเรียนรู้และภาคีเครือข่ายให้มีคุณภาพสอดคล้องกับแผนส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัด และผู้บริหารและครูต้องพัฒนาการศึกษาโดยอาศัยกระบวนการบริหาร การเรียนการสอน และนิเทศการศึกษาควบคู่กัน

ผลการสะท้อนจากผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องพบว่าการนิเทศภายในยังขาดแบบแผนและความต่อเนื่อง ทำให้กระบวนการนิเทศไม่เป็นทิศทางเดียวกันและบุคลากรไม่ชัดเจนในบทบาทการนิเทศภายในมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพครู ผู้บริหาร และสำนักงาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และสร้างความร่วมมือ แนะนำ ช่วยเหลือ และพัฒนางานการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผล ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางนิเทศภายในสถานศึกษาให้ผู้บริหารและครูสามารถทำงานร่วมกัน แก้ปัญหา พัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์การนิเทศทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาบุคคล งาน ความสัมพันธ์ และขวัญกำลังใจ (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์, 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ทั้ง 18 แห่ง มีความพร้อมและตั้งใจขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยใช้การนิเทศ กำกับ และติดตามกิจกรรมของครูเป็นเครื่องมือบริหารงาน (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์, 2568) การนิเทศเป็นวิชาชีพเฉพาะที่ผสมศาสตร์และศิลป์ ผู้บริหารแต่ละคนมีทักษะแตกต่างกัน ส่งผลต่อผลลัพธ์เชิงปริมาณและคุณภาพของสถานศึกษา บางสถานศึกษายังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย ครูและบุคลากรไม่ได้รับคำแนะนำทันทีเมื่อเกิดปัญหา ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและลดคุณภาพการทำงาน ความแตกต่างและข้อจำกัดเหล่านี้จึงเป็นเหตุผลในการศึกษาสภาพและทักษะการนิเทศของผู้บริหาร เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาแนวทางปรับปรุง และคาดว่าผลการศึกษาคงจะช่วยยกระดับทักษะการนิเทศของผู้บริหาร ส่งเสริมประสิทธิภาพและคุณภาพการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

ขอบเขตของการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 389 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครู จำนวน 371 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2568 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบประชากรกับตารางสำเร็จรูปของเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 196 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน และครูผู้สอน จำนวน 187 คน

ระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

1. ขอบเขตของกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาระยะที่ 2 ประกอบด้วย กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – structured Interview) ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวนทั้งสิ้น 5 คน จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

1. ขอบเขตกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ใช้แนวทาง ประกอบไปด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้ใช้แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งในการศึกษาระยะที่ 3 ใช้การทำแบบประเมิน

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

โชคระวี เจริญพุก (2563) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้การจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

นฤมล อึ้งเจริญ (2564) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ แก้ไข ปรับปรุง พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน การพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล การจัดกิจกรรมเสริมอื่น ๆ และการเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญาให้ดีขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของการศึกษา

นิตยาพร แซ่ตั้ง (2564) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดโดยกระบวนการนิเทศการศึกษาคือการดำเนินการในการนิเทศอย่างมีแบบแผนและเป็นขั้นตอน เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นและมีความเหมาะสมกับสภาพการที่

เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นการนิเทศการศึกษาเพื่อช่วยเหลือแนะนำครูและผู้บริหารให้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้นที่กล่าวมา สามารถวิเคราะห์ได้ว่า “การนิเทศการศึกษา” มีลักษณะเป็นกระบวนการพัฒนาเชิงระบบที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลลัพธ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยแม้ผู้ให้ความหมายจะเน้นมิติที่แตกต่างกัน แต่มีจุดร่วมสำคัญคือการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นเป้าหมายหลัก การนิเทศการศึกษาเป็นทั้งการพัฒนาครู การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกระบวนการ เพื่อมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

หลักสำคัญของการนิเทศการศึกษา

ขวัญจิรา แจกภูเขียว (2561) กล่าวว่า หลักสำคัญของการนิเทศการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย และสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างหมุ่คณะ ตั้งอยู่บนหลักการเหตุผล และความเป็นประชาธิปไตย เน้นการบูรณาการและมีความยืดหยุ่น เป็นการส่งเสริมและสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับความต้องการของครูด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่องเป็นระบบ

โชคระวี เจียมพุก (2563) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา หมายถึง การปรับปรุงการเรียนการสอนและการดำเนินการโดยมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน ซึ่งต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผ่านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการประสานความร่วมมือ สร้างความผูกพัน ความมั่นคงต่ออาชีพ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งมุ่งส่งเสริมวิชาชีพครู

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาสามารถวิเคราะห์ได้ว่า “หลักสำคัญของการนิเทศการศึกษา” มีลักษณะเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นทั้งกระบวนการทำงานร่วมกันและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จ สะท้อนว่าหลักสำคัญของการนิเทศการศึกษาประกอบด้วยการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนควบคู่กับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศ

ฉวีวรรณ คำสี (2560) ได้กล่าวว่า ผู้ที่รับผิดชอบทำหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา จะต้องรู้จักใช้ทักษะและเทคนิคที่สำคัญ ๆ มาช่วยในการนิเทศการศึกษา คือ ทักษะการเป็นผู้นำที่ดี จะช่วยจูงใจผู้รับการนิเทศให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยให้สื่อสารกับผู้รับการนิเทศได้อย่างเข้าใจ ทักษะในการบริหารจัดการบุคคล จะเป็นการให้บุคคลร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้คล่องตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทักษะในการวัดผลและประเมินผล ซึ่งผู้นิเทศจะต้องวัดและประเมินผลกระบวนการต่าง ๆ หลังจากแก้ไขปัญหาแล้ว เพื่อได้ปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

นิภาวรรณ เดชบุญ (2564) กล่าวว่า ทักษะการนิเทศมีความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาให้กับผู้รับการนิเทศ และช่วยให้ผู้นิเทศปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ราบรื่น ถูกต้องและเหมาะสมบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากแนวคิดต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์ได้ว่า “ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนิเทศ” เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยมุ่งเน้นทั้งด้านความสามารถเชิงพฤติกรรมและ

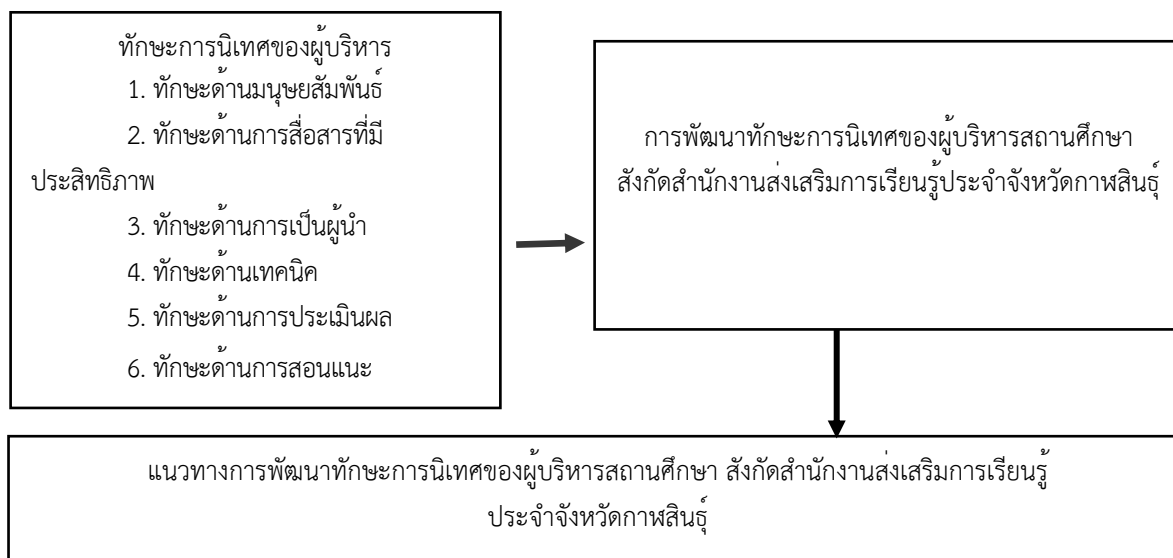
ความสามารถเชิงวิชาชีพของผู้บริหารในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้รับการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเห็นว่า ทักษะการนิเทศเป็นทั้งทักษะด้านการบริหาร การสื่อสาร และการประเมินผล ควบคู่กับทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งทั้งหมดมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการนิเทศการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

งานวิจัยต่างประเทศ

Pelling (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนาการด้านการนิเทศกับประสบการณ์ในการนิเทศ การเป็นที่ปรึกษา และการฝึกอบรมบุคลากรการวิจัยใช้แนวคิด Supervisor Complexity Model เพื่ออธิบายและวัดระดับพัฒนาการของงานด้านการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์และการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับพัฒนาการด้านการนิเทศอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะให้มีการศึกษาทฤษฎีด้านการพัฒนานักนิเทศเพิ่มเติมและนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง

จากการศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการสังเคราะห์พบองค์ประกอบสำคัญของทักษะการนิเทศ ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ ทักษะทางเทคนิค การประเมินผล และการสอนแนะ องค์ประกอบดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 1 แสดงรายการประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
18	371	389	9	187	196

(ที่มา: สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์, 2568)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง เพศ และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นคำร้องเพื่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์และอนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัด

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

3. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในรูปแบบของ QR Code ที่มีลิงค์ Google Forms ผ่านระบบ Area Management Support System (AMSS) เพื่อความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดให้ตอบแบบสอบถามภายใน 1 สัปดาห์

4. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้น นำมาวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ วุฒิ การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

3. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ มาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้น ๆ

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน และเพื่อให้เกิดความหลากหลายตามบริบทในการหาแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured interview) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีประเด็นการสัมภาษณ์ครอบคลุมองค์ประกอบทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในระยะที่ 1 มาหา แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยและประสานงานทางโทรศัพท์ เพื่อนัดหมายวัน เวลา และสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์นำไปจำแนก จัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นและตีความตามกรอบแนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษา ขอบเขตการวิจัย วัตถุประสงค์ และข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินแนวทางต่อไป และส่งแนวทางที่ได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ กลับคืนให้ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ทั้ง 5 ท่าน เพื่อยืนยันผลของแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินในระยะที่ 3 เป็นแบบประเมิน และแสดงความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ในประเด็นด้านความมีประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ โดยแบบประเมินมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และมีข้อความปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ในการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

2. ผู้วิจัยนำแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ พร้อมส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ผลการประเมินในประเด็นด้านความมีประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ จากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ และนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ผลการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 196 คน โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	9	4.60
ครู	137	95.40
รวม	196	100
เพศ		
ชาย	77	39.30
หญิง	111	56.60
LGBTQ	8	4.10
รวม	196	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	131	66.80
ปริญญาโท	65	33.20
ปริญญาเอก	-	-
รวม	196	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 95.40 รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 และรองลงมาอีกเป็นเพศ LGBTQ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงสุดที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 66.80 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

รายการ	สภาพ		แปลผล	สภาพที่พึง		แปลผล	PNI	ลำดับ
	ปัจจุบัน			ประสงค์				
	X	S.D.		X	S.D.			
1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	3.63	0.86	มาก	4.53	0.68	มากที่สุด	0.248	6
2. ทักษะด้านการประเมินผล	3.35	0.96	ปานกลาง	4.52	0.71	มากที่สุด	0.349	3
3. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ	3.51	0.88	มาก	4.58	0.68	มากที่สุด	0.304	4
4. ทักษะด้านการสอนแนะ	3.18	0.98	ปานกลาง	4.54	0.71	มากที่สุด	0.428	2
5. ทักษะด้านเทคนิควิธี	3.11	0.98	ปานกลาง	4.56	0.66	มากที่สุด	0.466	1
6. ทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	3.61	0.88	มาก	4.52	0.69	มากที่สุด	0.252	5
รวมเฉลี่ย	3.41	0.92	ปานกลาง	4.53	0.69	มากที่สุด	0.328	

จากตารางที่ 3 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.63$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.61$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาอีกคือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.51$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาอีก คือ ทักษะด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 3.35$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาอีก คือ ทักษะด้านการสอนแนะ ($\bar{X} = 3.18$) อยู่ในระดับปานกลาง และทักษะด้านเทคนิควิธี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{X} = 3.11$) อยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.58$) ทักษะด้านเทคนิควิธี ($\bar{X} = 4.56$) ทักษะด้านการสอนแนะ ($\bar{X} = 4.54$) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.53$) ทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และทักษะด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.52$)

ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ในการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.318 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ลำดับที่ 1 คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ($PNI_{modified} = 0.466$) ลำดับที่ 2 คือ ทักษะด้านการสอนแนะ ($PNI_{modified} = 0.428$) ลำดับที่ 3 คือ ทักษะด้านการประเมินผล ($PNI_{modified} = 0.349$) ลำดับที่ 4 คือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ($PNI_{modified} = 0.304$) ลำดับที่ 5 คือ ทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.252$) และลำดับที่ 6 คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($PNI_{modified} = 0.248$) ตามลำดับ

ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะทักษะด้านเทคนิควิธีและด้านการสอนแนะมากที่สุด เนื่องจากเป็นด้านที่มีช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์กว้างที่สุด ซึ่งควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก

ตารางที่ 4 ผลการประเมินด้านความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกรายด้าน

รายการ	ความเหมาะสม		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.87	0.16	มากที่สุด
2. ทักษะด้านการประเมินผล	4.71	0.19	มากที่สุด
3. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ	4.78	0.15	มากที่สุด
4. ทักษะด้านการสอนแนะ	4.67	0.25	มากที่สุด
5. ทักษะด้านเทคนิควิธี	4.78	0.07	มากที่สุด
6. ทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.79	0.14	มากที่สุด
โดยรวม	4.76	0.19	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินด้านความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.87$) ทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.79$) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ และทักษะด้านเทคนิควิธี ($\bar{X} = 4.78$) ทักษะด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 4.71$) และทักษะด้านการสอนแนะ ($\bar{X} = 4.67$)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

1.1 สภาพปัจจุบันในการแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ในการแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านการสอนแนะ ทักษะด้านการประเมินผล ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จากการนำผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าเฉลี่ยรายด้าน 2 ลำดับแรก มาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เนื้อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ ได้แนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศรวมทั้งสิ้น 38 แนวทาง ครอบคลุมทักษะการนิเทศทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 5 แนวทาง ทักษะด้านการประเมินผล 7 แนวทาง ทักษะด้านความเป็นผู้นำ 7 แนวทาง ทักษะด้านการสอนแนะ 8 แนวทาง ทักษะด้านเทคนิควิธี 10 แนวทาง และทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5 แนวทาง

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันของทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ 0.328 ซึ่งสะท้อนให้เห็นช่องว่างที่มีนัยสำคัญระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงในรายด้านพบความต้องการจำเป็นในทุกด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัย ดังจะอภิปรายเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้

1.1 ทักษะด้านเทคนิควิธีมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับที่ 1 ($PNI_{modified} = 0.466$) สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) ซึ่งต่ำที่สุดในบรรดาทักษะทั้งหมด ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) สอดคล้องกับแนวคิดของนฤมล อึ้งเจริญ (2564) ยังเน้นว่าทักษะด้านเทคนิควิธีต้องครอบคลุมถึงความเข้าใจและความสามารถในการใช้ความรู้ ความเข้าใจเทคนิควิธีเหล่านั้น รวมทั้งการสาธิตการสอนและให้คำแนะนำ ผู้ที่มีทักษะทางด้านเทคนิคการนิเทศสูงย่อมจะสามารถเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงานที่ทำได้

1.2 ทักษะด้านการสอนแนะมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับที่ 2 ($PNI_{modified} = 0.428$) สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) สอดคล้องกับแนวคิดของ ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ (2559) อธิบายว่าการสอนแนะเป็นกระบวนการที่ผู้เทศใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัวในการทำงาน โดยต้องมีการตกลงเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู มุ่งเน้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

1.3 ทักษะด้านการประเมินผลมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับที่ 3 ($PNI_{modified} = 0.349$) สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) สอดคล้องกับ นิภาวรรณ เดชบุญ (2564) ที่เน้นว่าความสามารถในการประเมินผลต้องครอบคลุมการกำหนดกรอบประเมิน การสร้างหรือเลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม การสร้างเครื่องมือที่เที่ยงตรง และการนำผลการประเมินไปพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

1.4 ทักษะด้านความเป็นผู้นำมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับที่ 4 ($PNI_{modified} = 0.304$) สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) และมีค่าพึงประสงค์สูงสุดในบรรดาทักษะทั้งหมด แสดงว่าผู้เกี่ยวข้องเห็นว่าผู้บริหารควรมีทักษะการเป็นผู้นำที่เข้มแข็งกว่าปัจจุบันมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ฉวีวรรณ คำสี (2560) อธิบายว่าทักษะด้านความเป็นผู้นำต้องครอบคลุมกระบวนการชักจูงให้บุคลากรสามารถทำงานได้ โดยมีการสร้างความเชื่อมั่นและการสนับสนุนระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.5 ทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับที่ 5 ($PNI_{modified} = 0.252$) สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในด้านนี้คือ ผู้บริหารรับฟังครูอย่างตั้งใจและเชิงรุก เข้าใจทั้งเนื้อหาและความรู้สึกของครู ($PNI_{modified} = 0.265$) ซึ่งสอดคล้องกับ Alfonso (1981) ที่เน้นว่าทักษะการสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กำหนดความสำเร็จของการนิเทศ ผู้นิเทศต้องถ่ายทอดข้อมูล ข้อเสนอแนะ และเป้าหมายได้อย่างชัดเจน ด้วยภาษาที่ตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย มีความเหมาะสมกับบริบทของครู

1.6 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดเป็นลำดับที่ 6 ($PNI_{modified} = 0.248$) แต่มีสภาพปัจจุบันสูงสุดในบรรดาทักษะทั้งหมด ($\bar{X} = 3.63$ ระดับมาก) และสภาพที่พึงประสงค์ก็อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในด้านนี้คือ ผู้บริหารจูงใจและเสริมพลังให้ครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ($PNI_{modified} = 0.264$) ซึ่งสอดคล้องกับ นิภาวรรณ เดชบุญ (2564) ที่อธิบายว่าผู้บริหารที่มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะสามารถจูงใจ สนับสนุน และส่งเสริมให้ครูเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารและการนิเทศการศึกษาโดยรวม

2. ผลการหาแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา จำนวน 5 ท่าน และนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พบว่า ได้แนวทางการพัฒนาใน 6 ด้าน ครบทุกทักษะที่ศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันผลให้ใช้ได้ทุกแนวทาง คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งสะท้อนความเหมาะสมของแนวทางที่พัฒนาขึ้นต่อบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด

กาฬสินธุ์ สอดคล้องกับ สมชาย วงษ์วัฒนกุล (2565) ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการฝึกอบรมด้านทักษะการนิเทศ มีความสามารถในการให้คำปรึกษาและติดตามผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การใช้เทคนิคการนิเทศแบบมีส่วนร่วมช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหาร ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้การสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาเรียนรู้ของนักเรียนอย่างยั่งยืน

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ในระยะที่ 3 พบว่าทุกด้านได้รับการประเมินจากกลุ่มผู้ใช้แนวทางว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.87$) ทักษะด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 4.72$) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.68$) ทักษะด้านการสอนแนะ ($\bar{X} = 4.67$) ทักษะด้านเทคนิควิธี ($\bar{X} = 4.78$) และทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.79$) ผลดังกล่าวสะท้อนว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาและบริบทเฉพาะของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างชัดเจน ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางด้านความเป็นผู้นำและด้านการประเมินผลในระดับมากที่สุดเช่นกัน สะท้อนว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร สกร. อย่างครบถ้วน สอดคล้องกับ กำชัย ยุกติชาติ (2564) ที่ระบุว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศคือการมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยการทำงานร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา และยังมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีทักษะความเป็นผู้นำและการประเมินที่เข้มแข็งจึงจะนำไปสู่ผลงานที่ดีและมีคุณภาพได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะเทคนิคการนิเทศและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ส่งเสริมการสอนแนะผ่านการร่วมวางแผนการสอน การสะท้อนผล และการติดตามพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการนิเทศ

1.3 พัฒนาระบบประเมินผลด้วยฐานข้อมูลรายบุคคลและการให้ Feedback เชิงสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มความแม่นยำและต่อเนื่องในการพัฒนา

1.4 ประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชิงบริการและการบริหารการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างชุมชนนักปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการนิเทศอย่างยั่งยืน

1.5 เสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารเชิงบวกผ่าน PLC และ Peer Coaching เพื่อเพิ่มความร่วมมือและความไว้วางใจในองค์กร

1.6 ในระดับนโยบาย ควรกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะการนิเทศอย่างเป็นระบบในแผนปฏิบัติการและส่งเสริมการแลกเปลี่ยน Best Practice ระหว่างสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมุ่งศึกษาการติดตามผลการนำแนวทางพัฒนาทักษะการนิเทศไปใช้จริงในสถานศึกษา เพื่อประเมินประสิทธิผลและพัฒนาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.2 ควรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบ Action Learning โดยเน้นทักษะเทคนิคและการสอนแนะซึ่งเป็นทักษะสำคัญของผู้บริหาร

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบทักษะการนิเทศของผู้บริหารในพื้นที่อื่นของภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงภาพรวมระดับภูมิภาค

2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพื่อยืนยันผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา

2.5 ควรพัฒนาเครื่องมือประเมินทักษะการนิเทศที่มีมาตรฐานและความเที่ยงตรงสูงเพื่อใช้เป็นเครื่องมือกลางในการประเมินระดับประเทศ

2.6 ควรวิจัยรูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับผู้เรียนการศึกษานอกระบบที่มีความหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). กระทรวงศึกษาธิการ.

https://reo1.moe.go.th/wp-content/uploads/2023/06/manual_moe2561-2580.pdf

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566. กระทรวงศึกษาธิการ.

https://ops.moe.go.th/wp-content/uploads/2023/04/พ.ร.บ.ส่งเสริมการเรียนรู้-พ.ศ.-2566.pdf?utm_source=chatgpt.com

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กระทรวงศึกษาธิการ. <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/>

กำชัย ยุกติชาติ. (2564). การดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานของโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก ประชาชนุทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 [การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

ขวัญจิรา แจกภูเขียว. (2561). การบริหารจัดการระบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

ฉวีวรรณ คำสี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

โซคระวี เจียมพุก. (2563). กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม [วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

นฤมล อึ้งเจริญ. (2564). ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].

- นิตยาพร แซ่ตั้ง. (2564). ชูคนิเทศฝึกปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการ
ประสบการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.
- นิถาวรณ เดชบุญ. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร].
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้. (2566). พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566. กระทรวงศึกษาธิการ.
- ภรณ์ ศิริวิศาลสุวรรณ. (2559). ทักษะในการนิเทศการศึกษาที่สำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 14(2), 37–44. [https://so02.tci-
thaijo.org/index.php/suedujournal/article/view/92245/72307](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/suedujournal/article/view/92245/72307)
- สมชาย วงษ์วัฒนกุล. (2565). การนิเทศการศึกษาเชิงระบบ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการ
เรียนรู้. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์. (2568). รายงานการนิเทศและการพัฒนาการจัดการศึกษาใน
สถานศึกษา. สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์.
- Alfonso, R. J., Firth, G. R., & Neville, R. F. (1981). *Instructional supervision: A behavior system*
(2nd ed.). Allyn and Bacon.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *SuperVision and instructional
leadership: A developmental approach* (10th ed.). Pearson.
<https://books.google.com/books?id=w3ucDgAAQBAJ>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational
and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Pelling, N. (2008). The relationship of supervisory experience, counseling experience, and training
in supervision to supervisory identity development. *International Journal for the
Advancement of Counselling*, 30(4), 235–248. <https://doi.org/10.1007/s10447-008-9060-2>
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2007). *Supervision: A redefinition* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Zepeda, S. J. (2017). *Instructional supervision: Applying tools and concepts* (4th ed.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315625874>