

การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณูปมานหนองกรด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

INTERNAL SUPERVISION ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
THE KUDPHIMAN NONGKRAD EDUCATIONAL QUALITY AND STANDARDS
DEVELOPMENT CENTER, NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 5

ศศิกันต์ สะสมทรัพย์¹, วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Sasikan Sasomsap¹, Wiralpath Wongwatkasem²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : sasikansasomsap@gmail.com

(Received : 20 April, 2026; Edit : 27 April, 2026; accepted : 29 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณูปมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 2.เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณูปมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 127 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้น เครื่องมือที่ใช้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณูปมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณูปมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณูปมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารงานนิเทศภายใน, ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณูปมานหนองกรด

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the internal supervision administration of school administrators in the Kudphiman Nongkrad Educational Quality and Standards Development Center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5; and (2) to compare the internal supervision administration of school administrators, classified by position and educational level. The sample consisted of 127 school administrators and teachers, determined using the Krejcie and Morgan table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.95. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings were as follows:

1. The internal supervision administration of school administrators in the Kudphiman Nongkrad Educational Quality and Standards Development Center was at a high level overall.
2. The comparison of internal supervision administration, classified by position, revealed no significant differences overall and in each aspect, except for individual teacher development, which showed a statistically significant difference at the .05 level.
3. The comparison classified by educational level showed a statistically significant difference overall at the .05 level.

Keywords: Internal Supervision Administration, Kudphiman Nongkrad Educational Quality and Standards Development Center

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการครอบคลุมหลายด้านในทุกระดับการศึกษา ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนการศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา โดยสามารถจำแนกขอบข่ายงานวิชาการออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร การวิจัยและพัฒนาการศึกษา การพัฒนาระบบการประเมินผล การสนับสนุนการศึกษาในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา และการพัฒนารูปแบบการศึกษาใหม่ ซึ่งขอบข่ายดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของงานวิชาการในฐานะกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาระบบการประเมินผลการศึกษา ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสะท้อนคุณภาพของผู้เรียน ครู และสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เนื่องจากการประเมินผลไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้สอนสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน อีกทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนพัฒนา และตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) นอกจากนี้ระบบการประเมินผลการศึกษายังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบ (accountability) ในการจัดการศึกษา โดยเป็นกลไกที่ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และหน่วยงานต้นสังกัดสามารถรับรู้ถึงผลการดำเนินงานและคุณภาพของการจัดการศึกษาได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงนโยบายการศึกษาระดับชาติสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ในบริบทของการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ระบบการประเมินผลจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากการวัดผลแบบเดิมไปสู่การประเมินเพื่อพัฒนา (assessment for learning) ที่เน้นการใช้

ข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ตลอดจนสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) และการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ในบริบทของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน การนิเทศการศึกษาถือเป็นกระบวนการสำคัญที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยเฉพาะการนิเทศการสอนซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ทั้งนี้ การนิเทศเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้รับคำแนะนำเชิงวิชาการ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (feedback) และการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษายังสามารถเปรียบได้กับ “กระจกเงา” ที่ช่วยสะท้อนให้ครูเห็นทั้งจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2545, น. 25–27) นอกจากนี้ กระบวนการนิเทศยังมีบทบาทในการเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของครูในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การนิเทศการศึกษายังมีส่วนสำคัญในการสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนในระยะยาว อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาต้องมีระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยเน้นกระบวนการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ดังนั้น การนิเทศการศึกษาจึงมิใช่เพียงกระบวนการตรวจสอบหรือควบคุมการปฏิบัติงานของครูเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา ส่งเสริม และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน

จากสภาพปัจจุบันพบว่าการดำเนินงานด้านการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษายังมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น จำนวนศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอ และไม่สามารถเข้าถึงบริบทของสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง ส่งผลให้การนิเทศไม่ครอบคลุมและไม่ต่อเนื่อง ดังนั้น การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากบุคลากรภายในสถานศึกษามีความเข้าใจบริบท ปัญหา และความต้องการได้ดีกว่า อีกทั้งยังสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง (สังัด อุทรานันท์, 2530) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 13 แห่ง ซึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบปัญหาในการกำกับ ติดตาม และนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่ยังไม่ทั่วถึง รวมถึงบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศมีจำนวนจำกัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น หากสถานศึกษามีระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง เป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จะสามารถช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

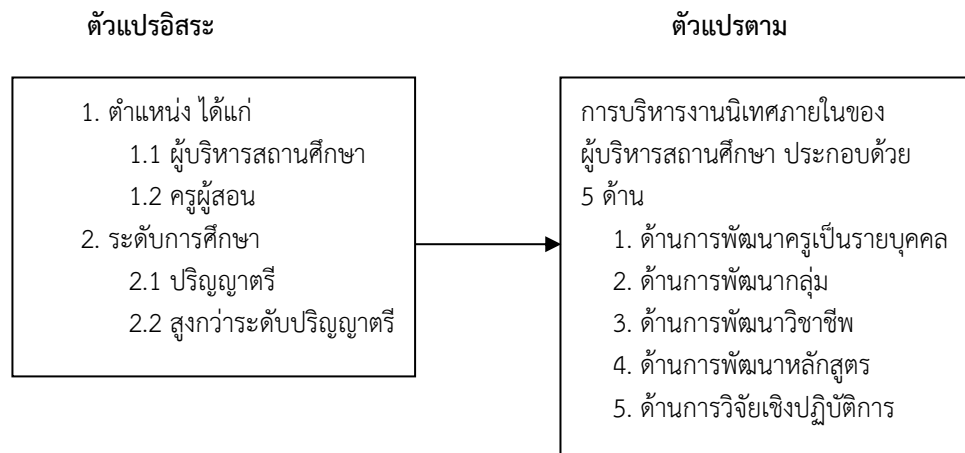
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานนิเทศภายในของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ตามแนวคิดของ กลิคแมน กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2007: 301) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล 2) ด้านการพัฒนากลุ่ม 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 190 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 127 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครชีและมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก จุฬารักษ์ โคตรจักร (2563) ได้จำนวนแบบสอบถาม 35 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนบ้านหาลู อำเภอด่านขุนทด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 127 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ 3 กุดพิมาน-หนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด 2556. หน้า 67) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล	4.33	0.07	มาก	4
2	ด้านการพัฒนากลุ่ม	4.46	0.03	มาก	3
3	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.54	0.05	มากที่สุด	1
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.50	0.01	มาก	2
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	4.22	0.12	มาก	5
ภาพรวม		4.41	0.04	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.04) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.05) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.01) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.04) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.12)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล	4.72	0.37	4.31	0.51	2.263*	0.025
2	ด้านการพัฒนากลุ่ม	4.57	0.38	4.46	0.39	0.751	0.454

3	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.54	0.35	4.54	0.36	-0.006	0.995
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.46	0.33	4.50	0.40	-0.228	0.820
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	4.20	0.18	4.23	0.45	-0.389	0.703
ภาพรวม		4.50	0.32	4.41	0.42	0.97	0.33

*p <.05

จากตารางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาดรี		สูงกว่า ปริญญาดรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล	4.27	0.50	4.69	0.40	-3.304*	0.001
2	ด้านการพัฒนากลุ่ม	4.44	0.40	4.61	0.35	-1.906	0.068
3	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.52	0.36	4.67	0.30	-1.907	0.068
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.47	0.40	4.66	0.33	-2.196*	0.037
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	4.20	0.45	4.40	0.36	-1.779*	0.047
ภาพรวม		4.38	0.42	4.61	0.35		

*p < .05

จากตารางที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนากลุ่มและด้านการพัฒนาวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กุดพิมานหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ สนับสนุนให้ครู มีโอกาสได้ศึกษาต่อ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรม การประชุม สัมมนาทางวิชาการ หรือวิธีการอื่น ๆ ให้ครูมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมบุคลากรในการเป็นนักจัดการความรู้และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารชี้แนะแนวทางเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับงานนิเทศภายในแก่คณะครู

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องตามแนวคิดของ กลิคแมน กอร์ดอน และ รอส-กอร์ดอน (2007) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยกล่าวถึงภารกิจของการนิเทศ 5 ประการ ได้แก่ การพัฒนาครูเป็นรายบุคคล การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยปฏิบัติการ อย่างไรก็ตาม การที่ผู้นิเทศจะปฏิบัติตามภารกิจ 5 ประการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้นิเทศจะต้องมีสิ่งจำเป็นเบื้องต้น ได้แก่ ความรู้ ทักษะระหว่างบุคคล และทักษะเชิงเทคนิค เพื่อการปฏิบัติภารกิจของการนิเทศการศึกษา ซึ่งโดยการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวจะช่วยให้ครูได้ร่วมกันดำเนินการเพื่อนำไปสู่จุดหมายของสถานศึกษาและความต้องการของครู การที่จะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้นั้น ผู้นิเทศต้องมีสิ่งจำเป็นเบื้องต้นคือ ความรู้และทักษะพื้นฐานการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาคุณวุฒิมาตรฐานรองศาสตราจารย์ ดร. สกตีสาน กานต๊ะพันธ์ การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยจึงขอเสนอการอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูเพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองในการปรับปรุงการเรียนการสอนมีการแจ้งผลการนิเทศเพื่อให้ครูนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลกับครู ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การนิเทศแบบคลินิก ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนะนำการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน และอำนวยความสะดวกด้านอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนตามเนื้อหาและสาระการเรียนรู้รายวิชาที่สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณธิป ชินวงษ์ (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ด้านการพัฒนากลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการใช้หลักการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและร่วมชื่นชมเมื่อครูประสบความสำเร็จ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยอมรับแบบแผนและปฏิบัติตามกฎของสถานศึกษา สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันของครู มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ของครูโดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ ตามโอกาสอันสมควร เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการลดความขัดแย้งภายในกลุ่มโดยกระบวนการทำงานเป็นทีม และมีการสร้างความตระหนักถึงความเข้าใจในกระบวนการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ จันทร์หอม (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง กระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มตำบลยางหัก อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี พบว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มตำบลยางหัก อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ สนับสนุนให้ครูมีโอกาสได้ศึกษาต่อ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม การประชุม สัมมนาทางวิชาการ หรือวิธีการอื่น ๆ ให้ครูมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมบุคลากรในการเป็นนักจัดการความรู้และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารชี้แนะแนวทางเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับการนิเทศภายในแก่คณะครู มีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ อุตสาหะ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการจัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารมีความรู้ ความ

เข้าใจหลักสูตรทั้งหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาหลักสูตรอย่างและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน อัญชุลย์ บุญประคม และชลารักษ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2566) ได้ ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำทนาย รองลงมา ตามลำดับ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สร้างต้นแบบ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ให้เกิดแรงบันดาลใจ

1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ใช้ ผลการวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน จัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารให้ความรู้ คำปรึกษาและแนะนำเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน มีการสนับสนุนงบประมาณ สำหรับการวิจัยในชั้นเรียน และ ผู้บริหารมีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณธิป ชิมวงษ์ (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก บทบาทการ นิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทย แลนด์ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 5 จำแนกตาม ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 5 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมี การที่ผู้บริหารและ ครูเห็นว่ากรนิเทศภายในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าทั้งสองกลุ่มมีการรับรู้ถึงโครงสร้างและกระบวนการ ทำงานที่เป็นระบบเดียวกัน มีเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่เป็นเอกภาพภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพฯ กรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจเกิดจากการวางแผนงานร่วมกันและการสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ส่วนด้านการพัฒนาครูเป็น รายบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถอภิปรายสาเหตุได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา อาจมุ่งเน้นการบริหารจัดการในเชิงระบบ การส่งครูเข้ารับการอบรมตามนโยบาย หรือการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งมองว่า ได้ส่งเสริมการพัฒนาครูแล้ว แต่ในมุมมองของครูผู้สอน อาจต้องการการนิเทศที่เจาะจงถึงปัญหาในชั้นเรียน การแนะ แนวทางแก้ปัญหาเฉพาะบุคคลที่ลุ่มลึกกว่าการอบรมทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอภาส พิพิธภณท์ (2568) ได้ ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกรนิเทศภายในสถานศึกษากับผลลัพธ์การเรียนรู้ผู้เรียน (KSEC) ในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้อง วริษา เจียวิริยบุญญา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 5 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน นิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานนิเทศภายใน แตกต่างกันตามระดับการศึกษา อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีตำแหน่งสูงจะมีวิธีการบริหารงานนิเทศภายในเป็นอย่างดี สามารถบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ นิลละอ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และ.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันสุไลมาน แวสุหลง (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาคุณภาพมาตรฐานของกรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ผู้บริหารอำนวยความสะดวกด้านอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนตามเนื้อหาและสาระการเรียนรู้รายวิชาที่สอน ควรให้ความสำคัญกับการจัดหาและพัฒนาอุปกรณ์ สื่อ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอและเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ด้านการพัฒนากลุ่ม ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักถึงความเข้าใจในกระบวนการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นหลัก แก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา บริบทของสถานศึกษา และความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนตอบสนองต่อการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารมีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุนการเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของครูในการดำเนินการวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เปรียบเทียบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานนิเทศภายในระหว่างโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในสังกัดการศึกษาเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กรณาธิป ชินวงษ์. (2566). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จุฬารักษ์ โคตรจักร และ สงวน อินทร์รักษ์. (2563). กระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนภัทรญาณวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 11 (1), 17-33.
- ทิพวรรณ นิลละอ. (2568). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน, 3(1), 42-54.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- วริษา เจียวิริยบุญญา. (2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันสุไลมาน แวสุหลง. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- สงัด อุทรานันท์, “การนิเทศการศึกษาหลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ”, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม, พิมพ์ครั้งที่ 2, 2530, หน้า. 116.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). แนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545). การนิเทศภายในหัวใจการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน.วารสารวิชาการ. 5(8), 25-31.
- อนงค์ จันทรหอม. (2560) กระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มตำบลยางหักอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- อัญชลาลย์ บุญประคม และ ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครบุรี. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2), พฤษภาคม-สิงหาคม 2566.
- อุตสาหะ จ., ศิริสาดนันท์ พ., & วรประดิษฐ์ ส. (2020). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 8(2), 17.
- โอภาส พิพิธภัณฑ์, สมบัติ ดวงชาต, และ จิตติมา นารี. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับผลลัพธ์การเรียนรู้ผู้เรียน (KSEC) ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 14(53), 292-301.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2007). SuperVision and instructional leadership: A developmental approach (7th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.