

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
Internal Supervision of School Administrators under the Sung Noen district
Education Development Network, Nakhon Ratchasima Primary Educational
Service Area Office 4

วิชุดา พิมวรรณ¹, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Wichuda Pimwan¹, Wiranphat Wongwatkasem²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail: 6704030302071@nmc.ac.th

(Received : 8 May, 2026; Edit : 14 May, 2026; accepted : 10 September, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 205 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

คำสำคัญ : การนิเทศภายใน, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of internal supervision provided by school administrators in the Sung Noen Education Development Network, and 2) to compare opinions regarding the internal supervision, classified by position and educational level. The research sample consisted of 205 school administrators and teachers, determined using the Krejcie and Morgan table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence between 0.67-1.00 and a total reliability of 0.94. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test.

The research findings were as follows

The overall level of internal supervision by school administrators in the Sung Noen Education Development Network was at a high level. All individual aspects were rated at a high level, with Group Work Skill Development having the highest mean and Classroom Action Research having the lowest

The comparison of opinions revealed no significant differences among personnel with different positions or educational levels regarding internal supervision, both overall and in each individual aspect

Keywords: Internal Supervision, Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, School Administrators

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา สังคมต้องการบุคคลรุ่นใหม่ที่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนที่จำเป็น เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาด้วยเหตุผล การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน การศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถเผชิญกับอนาคตที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการงานที่ต้องการทักษะที่หลากหลายและการดำรงชีวิตในสังคมที่มีความซับซ้อน การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยการมีประชากรที่มีการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศได้อย่างยั่งยืน (สมาสีสังข์ศรี, 2566)

แผนพัฒนาการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561-2570 ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการเติบโตในโลกยุคดิจิทัล ซึ่งการนิเทศภายในมีบทบาทสำคัญในการช่วยติดตามและประเมินผลการสอนของครู ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของครูและผู้บริหาร โดยแผนพัฒนาการศึกษาฯ ได้ระบุถึงการใช้นิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในทุกกระบวนการศึกษา และยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้ตรงกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) การนิเทศภายในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้การเรียนการสอน โดยเป็นการสนับสนุนให้ครูมีความสามารถในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การนิเทศไม่เพียงแต่เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการสอนของครูเท่านั้น แต่ยังเป็นการให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการสอนอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจถึงความต้องการและอุปสรรคในการสอนของครูได้ดีขึ้น การนิเทศที่มีประสิทธิภาพจึงไม่เพียงแต่พัฒนาองค์ความรู้ของครู แต่ยังช่วยกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ในการเรียนการสอน และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปรับตัวตามยุคสมัย การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของครูในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการสอนและสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ท้าทายและมีประสิทธิภาพสูงสุด (ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์, 2560) การนิเทศภายในจะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงวิธีการสอนให้ทันสมัยและมีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตัวเองและปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในที่มีคุณภาพจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถส่งผลกระทบต่อผลกระทบบางในเชิงบวกต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนในประเทศ และช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของสังคมและเศรษฐกิจในอนาคต

การนิเทศภายในในสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนินมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นการพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน และมีการกำหนดแผนงานการนิเทศที่สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ อย่างไรก็ตามการดำเนินการนิเทศภายในยังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาและสนับสนุนครูในโรงเรียน จากการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการศึกษาในระดับพื้นที่ พบว่าปัญหาสำคัญคือการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้และทักษะเฉพาะด้านการ

นิเทศภายในอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับรายงานการติดตามผลการจัดการศึกษาที่ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดทักษะในการนิเทศเชิงพัฒนา ทำให้การดำเนินการมีลักษณะเป็นการตรวจตราเพื่อประเมินผลเพียงอย่างเดียวมากกว่าการเป็นที่ปรึกษาเพื่อยกระดับการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2567) นอกจากนี้ การนิเทศภายในยังขาดความต่อเนื่องเนื่องจากภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ครูส่วนหนึ่งขาดแรงจูงใจและมองว่าการนิเทศเป็นภาระเชิงเอกสารมากกว่ากระบวนการปรับปรุงการเรียนรู้

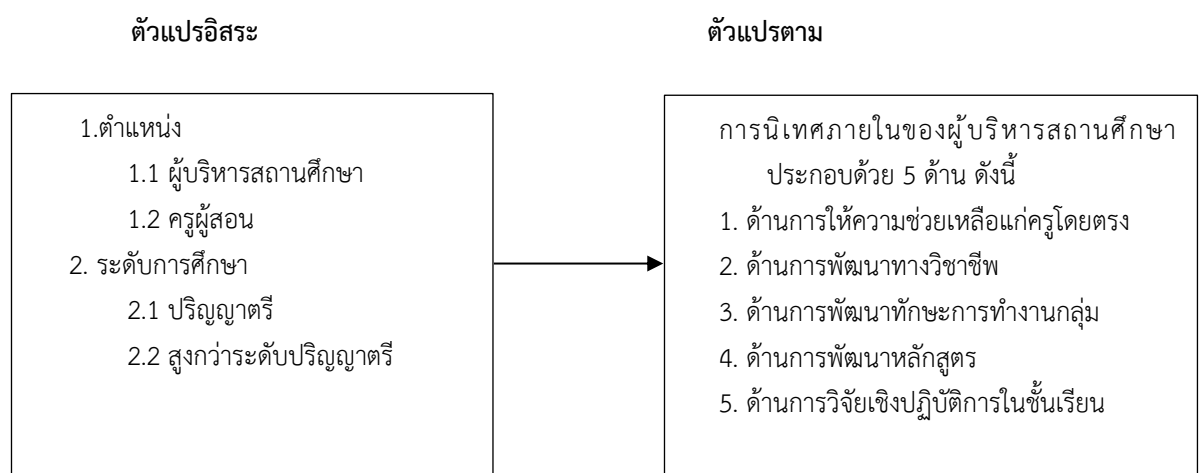
ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องช่วยพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรในเครื่องช่วยพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนิเทศภายใน โดยจำแนกตามปัจจัยด้านตำแหน่ง และระดับการศึกษา ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการทราบถึงสภาพปัจจุบันและข้อแตกต่างเชิงทัศนะ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในอำเภอสูงเนินต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. การนิเทศภายในของผู้บริหารการศึกษาในสถานศึกษาเครื่องช่วยพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาอำเภอสูงเนินอยู่ในระดับใด
2. บุคลากรที่มีตำแหน่งและระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเครื่องช่วยพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนินแตกต่างกันหรือไม่

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเครื่องช่วยพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนินตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman et al., 2009) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนินแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนินแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 439 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน จำนวน 205 คนโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน บุญชูชัย ศรีสะอาด, 2560) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา
 - 1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2) ครูผู้สอน
 - 2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 2.1) ระดับปริญญาตรี
 - 2.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ กลิคแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2009) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 กลิคแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman et al., 2009) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จำนวน 36 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามแนวคิดของ กลิคแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman et al., 2009) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก อัญชนา นิเมะ (2567) ได้จำนวนแบบสอบถาม 36 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0-67 -1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 36 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.12	0.52	มาก	2
2	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.05	0.58	มาก	4
3	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.28	0.45	มาก	1
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.10	0.55	มาก	3
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.82	0.65	มาก	5
ภาพรวม		4.07	0.55	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ด้านด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.52) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.55) และด้านด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.20	0.48	4.11	0.53	0.71	.478
2	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.15	0.55	4.04	0.59	0.78	.436
3	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.32	0.40	4.27	0.46	0.45	.653
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.18	0.52	4.09	0.56	0.67	.503
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.90	0.60	3.81	0.66	0.57	.569
ภาพรวม		4.15	0.51	4.06	0.56	0.67	.503

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.10	0.54	4.17	0.49	-0.85	.396
2	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.02	0.60	4.13	0.56	-1.21	.228
3	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.26	0.47	4.33	0.42	-0.98	.328
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.08	0.57	4.15	0.52	-0.81	.419
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.79	0.68	3.89	0.62	-0.96	.338
ภาพรวม		4.05	0.57	4.13	0.52	-0.92	.358

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลโดยละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน ผลการวิจัยพบว่าการนิเทศภายในโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้นำนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเป็น “สำนักงานคุณภาพ” มาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยขับเคลื่อนผ่านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการบริหารงานเชิงรุกภายใต้ค่านิยม I AM KORAT 4 ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และการดำเนินงานดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับ จุดเน้นการพัฒนา 4 สร้าง ของเขตพื้นที่ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้แก่ การสร้างโอกาส สร้างคุณภาพ สร้างประสิทธิภาพ และสร้างความปลอดภัย ซึ่งส่งผลให้การนิเทศภายในของผู้บริหารในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนินมีทิศทางที่ชัดเจน และได้รับการยอมรับจากครูผู้สอนในฐานะกระบวนการ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ” เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติกร สาครี และนิดา เปี่ยมพิชนะ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญา นิเม และนิตยา เรืองแป้น (2569) ได้ทำวิจัยเรื่องการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยเฉพาะเรื่องการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจและการใช้หลักการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของ Elton Mayo ที่เชื่อว่าองค์กรประกอบเชิงสังคมและพฤติกรรมกลุ่มเป็นปัจจัยหลักต่อประสิทธิภาพของงาน และมีการขับเคลื่อนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติ หัตถ์ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบการนิเทศ

ภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาโดยระบบการนิเทศภายในที่เน้นการใช้ PLC ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก และจากการประเมินความเหมาะสมของระบบ พบว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมาก และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา โดยด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ และภาระงานที่มากของครูทำให้การส่งเสริมครูในด้านวิจัยเชิงลึกทำได้ไม่เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ บุญมาก (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศราษภูระธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีระบบการนิเทศที่ชัดเจนตามหลักการบริหาร PDCA เริ่มจากการที่ผู้บริหารวางแผนร่วมกับคณะครู (Plan) ดำเนินการนิเทศตามแผนที่ตกลงกัน (Do) ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง (Check) และนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงพัฒนาในรอบต่อไป (Act) การที่ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนและเห็นกระบวนการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทำให้ครูมีความเข้าใจในเป้าหมายและขั้นตอนการดำเนินงานเช่นเดียวกับผู้บริหาร ส่งผลให้ระดับการรับรู้และการแสดงความคิดเห็นมีความสอดคล้องกัน และเปลี่ยนผ่านจากการตรวจสอบสู่การนิเทศเชิงพัฒนาและการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยผู้บริหารแสดงบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการและทำหน้าที่เป็นโค้ชที่คอยสนับสนุน เสริมแรงบวก และช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอนมากกว่าการสั่งการ เมื่อครูได้รับการสนับสนุนและการช่วยเหลืออย่างจริงจัง จึงเกิดความไว้วางใจ และมองการนิเทศในเชิงบวกสอดคล้องกับมุมมองของผู้บริหารซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิติกร สาศรี และนิตยา เปี่ยมพิชนะ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญา นิเม และนิตยา เรืองแป้น (2569) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานและวัฒนธรรมองค์กรเดียวกันที่เน้นความรับผิดชอบและความสามัคคี ประกอบกับได้รับกระบวนการพัฒนามาตรฐานจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญา นิเม และนิตยา เรืองแป้น (2569) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่าความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน นิติกร สาศรี และนิตยา เปี่ยมพิชนะ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและส่งเสริมด้านนี้ให้มากขึ้น เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะการสนับสนุนงบประมาณ และการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ เพื่อให้ครูสามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 ด้านการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการนิเทศภายในให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น โดยเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านงานวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกปัญหา เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถาม จึงควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (หรือการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารและครู ในประเด็นที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยเฉพาะเรื่องข้อจำกัดด้านงบประมาณและวิทยากรภายนอก เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ลึกซึ้งซึ่งนำไปแก้ปัญหาได้ตรงจุดตามความต้องการของเครือข่าย

2.2 การศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการนิเทศ ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อระดับการนิเทศภายใน นอกเหนือจากตำแหน่งและระดับการศึกษา เช่น ขนาดสถานศึกษา หรือ ประสบการณ์ในการทำงาน

2.3 การวิจัยและพัฒนา ควรมีการพัฒนาแบบการนิเทศภายในที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โดยเฉพาะ หรือการใช้ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเป็นระบบ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานกลุ่มเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ซึ่งการวิจัยในลักษณะนี้จะช่วยสร้างแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนให้สถานศึกษาในเครือข่ายนำไปใช้ได้จริงสอดคล้องกับประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 19(1), 189-200.
- นิติกร สารศรี และนิยดา เปี่ยมพิชนะ. (2565). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. Journal of Modern Learning Development, 7(10), 16-28.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). สารคาม: สุวีริยาสาส์น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: หจก. ทิพย์วิสุทธิ.
- สมาน อัสวภูมิ. (2553). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี: สันติ หัตถ์ และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). ระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(7), 227-240
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อ ก้าวสู่ยุค Thailand 4.0. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2566). การส่งเสริมให้นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต. มนุษยสังคมสาร (มสส.) คณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 21(1), 211-233.
<https://doi.org/10.14456/jhusoc.2023.11>
- เสาวลักษณ์ บุญมาก. (2563). บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อัญญา นิเม และนิตยา เรืองแป้น (2569). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด นครราชสีมา. วารสารทัศนมิติทางการศึกษา, 4(1), 1-15.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2009). Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach. Boston: Allyn & Bacon.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.