



การนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3

Cooperative Development Supervision of School Administrators, According
to teachers' opinions, yala Primary Education Service Area Office 3

อามีเนาะ สาเล็ง^{1*}, ตรีภูมินทร์ ตรีตรีศวร² และอริสรา บุญรัตน์³

Ameenoh Saleng^{1*}, Tripumin Tritrisushualr² and Arisra Bunrath³

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Master of Education Program in Educational Administration, Hatyai University

² ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Ph.D., Department of Master of Education Degree, Faculty of Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

³ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

³ Ph.D., Department of Master of Education Degree, Faculty of Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

* Corresponding author, E-mail: nabetong.029@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรวบรวมข้อเสนอแนะการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำนวน 242 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Muti-Stage Sampling) เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัย พบว่า

1. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.24)

2. การเปรียบเทียบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน



3. ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การนิเทศการศึกษาการบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างมาก ต่างก็มุ่งหวังที่คุณภาพงาน แต่การให้ได้มาซึ่งผลงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพดังกล่าวนี้ ผู้บริหารควรมีการวางแผนในการดำเนินงานที่ชัดเจน รัดกุม จัดให้มีการแต่งตั้งและมอบหมายงานให้ถูกคนถูกงานชัดเจนเป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานในหน้าที่และพัฒนาความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในบางกิจกรรม มีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตามสภาพความเป็นจริง ให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษากับบุคลากรเกี่ยวกับผลงานที่จะนำไปเผยแพร่ เพื่อประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

คำสำคัญ: การนิเทศแบบร่วมพัฒนา, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3

Abstract

The purpose of this research were to compare and compile the suggestion of cooperative development supervision of School administrators, according to teachers' opinions, Yala Primary Education Service Area Office 3. The variables are classified by gender, educational level and working experience. The samples used were 242 teachers in Yala Primary Education Service Area Office 3 with multi – stage sampling. The tools used was Five-level rating scale questionnaire and open questionnaire with reliability at .80. The Statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation T-test, and F-test. Research findings were as follows :

1. Cooperative Development Supervision of School Administrators, According to teachers' opinions, Yala Primary Education Service Area Office 3 was at the high level. ($\bar{x} = 3.86$, S.D.= 0.24)

2. The comparing of cooperative development supervision of school administrators, according to teachers' opinions, who had different in gender, educational level and working experience had not difference in opinion.

3. The suggestions :

Educational supervision and educational administration are great relationship. Everybody has their anticipate for a quality of work . But the acquisition of such workings or a quality output, the School administrators should have clear and concise planning in operational. To appropriate, clear, and substantial in appointment and Assignment. Encourage personnel to learn more about them work on duty and to develop ability at full potential. Provide community participate in some school activities. Measurement and evaluation of performance is systematic and as reality. Provide suggestion, encourage, and support to personnel about workmanship to be publish for maximum benefit of organization.

Keywords: Cooperative Development, Supervision of School Administrators, yala Primary Education Service Area Office 3



บทนำ

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 มีทั้งหมด 33 โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่ 2 อำเภอของจังหวัดยะลา ประกอบด้วย อำเภอเบตงและอำเภอธารโต ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ปรากฏว่า มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ค่าเฉลี่ย 5 กลุ่มสาระ คือ 33.59 % ยังถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ ซึ่งจากปัญหาความตกต่ำด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) จึงต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้งผู้บริหาร และครู ซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ไม่ประสบผลสำเร็จหรือขาดผู้ให้การนิเทศ ขาดงบประมาณ ขาดวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือในการนิเทศ ครูไม่เห็นความสำคัญในการนิเทศ ขาดการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานการดำเนินการนิเทศภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารไม่สามารถใช้ความสามารถของตนในการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องได้รับความร่วมมือจากคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนจึงจะทำให้การดำเนินการประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3, 2560)

การนิเทศแบบร่วมพัฒนา จึงเป็นอีกเทคนิคของการนิเทศ ที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร และครูได้ร่วมกันแก้ปัญหา พัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีระบบ สร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร และครู การนิเทศแบบร่วมพัฒนา คือ ปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และครู ในกระบวนการนิเทศการศึกษาที่มุ่งแก้ปัญหาและพัฒนาระบบการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคนิคการนิเทศการสอนเป็นปัจจัยหลักบนพื้นฐานของสัมพันธภาพแห่งการร่วมคิด ร่วมทำ ฟังพา ช่วยเหลือ ยอมรับซึ่งกันและกัน ให้เกียรติและจริงจังต่อกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้สอนและคณาจารย์ เพื่อร่วมกันพัฒนาทักษะวิชาชีพ อันจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจุดมุ่งหมายทั่วไปการนิเทศแบบร่วมพัฒนาเป็นการนิเทศที่มุ่งแก้ปัญหาและพัฒนาระบบการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนของนักเรียน โดยการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพบนพื้นฐานของกระบวนการที่เกิดจากความต้องการของครูในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2554)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 เพื่อนำไปปรับใช้ประโยชน์กับการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 และนำความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษามาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนิเทศแบบร่วมพัฒนาไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน



3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะกรณีศึกษาแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 แตกต่างกันไป

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาใน 5 องค์ประกอบ

1. การวางแผนการดำเนินงาน (Planning-P) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยคิดว่าจะทำอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาวิธีดำเนินการ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกฝ่ายจะประชุมหารือถึงปัญหา ในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาสำคัญเร่งด่วนควรแก้ไขก่อน

2. การเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน (Informing-I) หมายถึง ขั้นตอนของการทำความเข้าใจ กระบวนการนิเทศทั้งระบบ จะทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพขั้นนี้จำเป็นทุกครั้งที่สำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ เพื่อให้ผู้ดำเนินงานมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และมีเทคนิคในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

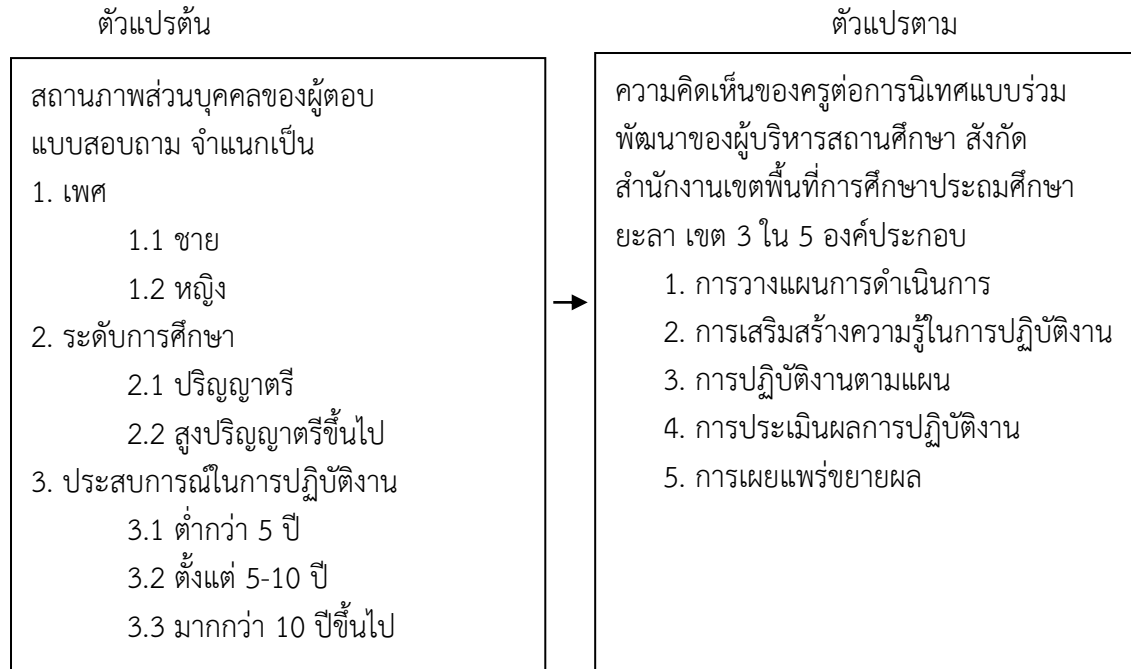
3. การปฏิบัติงานตามแผน (Doing-D) หมายถึง การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ในแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตาม ความรู้ ผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จโดยจะได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือจากผู้นิเทศภายนอก

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation-E) หมายถึง การประเมิน ผลการปฏิบัติงานหรือโครงการนิเทศ ควรดำเนินการประเมินทั้งระบบ เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพของโครงการจึงควรประเมินสิ่งต่างๆ หลังจากการประเมินผลการนิเทศหากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใด ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผลก็สมควรจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข ถ้าหากการประเมินผลได้พบว่าประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้หากจะได้ดำเนินการนิเทศต่อไปก็สามารถทำได้โดยไม่ต้องให้ความรู้ในเรื่องนั้นอีก

5. การเผยแพร่ขยายผล (Diffusing-D) หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนการขยายเครือข่ายการดำเนินงานนิเทศ โดยใช้เทคนิคการขยายความคิดให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา เน้นความพร้อมหรือความสมัครใจของครูเป็นหลัก ขั้นเสริม การร่วมมือและการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Cooperating-C Reinforcing-R)

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ศึกษาใน 5 องค์ประกอบ ภายใต้แนวคิดการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2554)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเรื่องการศึกษาการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ปีการศึกษา 2560

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน จำนวน 653 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ในปีการศึกษา 2560 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3, 2560) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Muti-Stage Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหน่วยสุ่ม ได้ 6 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้เขตที่ตั้งโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3, 2560)

ขั้นที่ 2 สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งได้แก่ครูผู้สอนตามเครือข่ายโรงเรียนที่ได้จากขั้นที่ 1 และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเทียบสัดส่วนตามจำนวน ครูผู้สอน

ขั้นที่ 3 สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน ตามจำนวนครูผู้สอน ที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 จนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพของครู มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 มีจำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลและหาคุณภาพเครื่องมือโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบร่วมพัฒนา มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม กำหนดขอบเขตการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ศึกษาใน 5 องค์ประกอบ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามสร้างตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert, 1964 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วไปหาคุณภาพโดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) จากนั้นจึงนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC 1.00 ทุกข้อ และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (Cronbach, 1990 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเท่ากับ .80 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วจัดทำเป็นแบบฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การศึกษาระดับการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านผลได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวม 5 องค์ประกอบ

ที่	การนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 242		ระดับ
		\bar{x}	S.D.	
1	การวางแผนการดำเนินการ	3.96	0.37	มาก
2	การเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.88	0.39	มาก
3	การปฏิบัติงานตามแผน	3.88	0.42	มาก
4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.79	0.29	มาก
5	การเผยแพร่ขยายผล	3.81	0.28	มาก
เฉลี่ย		3.86	0.24	มาก



จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ขั้นที่ 1 การวางแผนการดำเนินการ รองลงมา คือ ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงานตามแผน ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 5 การเผยแพร่ขยายผล และขั้นที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปรของการศึกษา ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของครูต่อ การนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามตัวแปรเพศ

ที่	การนิเทศแบบร่วมพัฒนาของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย (n=67 คน)		หญิง (n=175 คน)		t	P
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
		1	การวางแผนการดำเนินการ	3.93	0.36		
2	การเสริมสร้างความรู้ในการ ปฏิบัติงาน	3.84	0.40	3.89	0.39	-0.91	.36
3	การปฏิบัติงานตามแผน	3.83	0.40	3.90	0.42	-1.29	.20
4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.74	0.27	3.81	0.29	-1.52	.13
5	การเผยแพร่ขยายผล	3.82	0.29	3.81	0.28	.22	.83
	รวม	3.83	0.22	3.88	0.24	-1.34	.18

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยะลา เขต 3 ตามตัวแปรระดับการศึกษา

ที่	การนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	P
		ปริญญาตรี (n=186)		สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป (n=56)			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	การวางแผนการดำเนินการ	3.95	0.37	4.01	0.38	-1.02	.31
2	การเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.89	0.39	3.83	0.39	1.03	.31
3	การปฏิบัติงานตามแผน	3.87	0.41	3.92	0.43	-.84	.40
4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.79	0.29	3.80	0.28	-.33	.74
5	การเผยแพร่ขยายผล	3.84	0.29	3.71	0.20	3.58***	.00
	รวม	3.87	0.24	3.86	0.24	.320	.75

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามตัวแปรระดับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ที่	การนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1	การวางแผนการดำเนินการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.89	.45	3.26*	.040
		ภายในกลุ่ม	239	32.72	.14		
		รวม	241	33.61			
2	การเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.10	.05	.34	.715
		ภายในกลุ่ม	239	36.31	.15		
		รวม	241	36.41			
3	การปฏิบัติงานตามแผน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.14	.57	3.35*	.037
		ภายในกลุ่ม	239	40.47	.17		
		รวม	241	41.61			

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	การนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.61	.31	3.74*	.025
		ภายในกลุ่ม	239	19.60	.08		
		รวม	241	20.21			
5	การเผยแพร่ขยายผล	ระหว่างกลุ่ม	2	.42	.21	2.72	.068
		ภายในกลุ่ม	239	18.49	.08		
		รวม	241	18.91			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	2	.25	.12	2.26	.107
		ภายในกลุ่ม	239	13.28	.06		
		รวม	241	13.53			

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ชั้นที่ 1 การวางแผนการดำเนินการ ชั้นที่ 3 การปฏิบัติงานตามแผน ชั้นที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' ผลปรากฏ ดังตารางที่ 5-7

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบรายคู่ (Multiple Comparison) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ชั้นที่ 1 การวางแผนการดำเนินการ

ประสบการณ์	ประสบการณ์		
	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	$\bar{x} = 3.91$	$\bar{x} = 4.04$	$\bar{x} = 3.94$
ต่ำกว่า 5 ปี	-	.043*	.959
ตั้งแต่ 5-10ปี		-	.439
มากกว่า 10ปี			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามตัวแปรประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 1 การวางแผนการดำเนินการ พบว่ากลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี กับกลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบรายคู่ (Multiple Comparison) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามตัวแปรประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงานตามแผน

ประสพการณ์	ประสพการณ์		
	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	$\bar{X} = 3.9144$	$\bar{X} = 4.0435$	$\bar{X} = 3.9375$
ต่ำกว่า 5 ปี	-	.041*	.536
ตั้งแต่ 5-10ปี		-	.882
มากกว่า 10ปี			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามตัวแปรประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงานตามแผน พบว่ากลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี กับกลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบรายคู่ (Multiple Comparison) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามตัวแปรประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประสพการณ์	ประสพการณ์		
	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	$\bar{X} = 3.9144$	$\bar{X} = 4.0435$	$\bar{X} = 3.9375$
ต่ำกว่า 5 ปี	-	.027*	.575
ตั้งแต่ 5-10ปี		-	.801
มากกว่า 10ปี			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อ การนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามตัวแปรประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี กับกลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ไม่แตกต่างกัน

3. ครูมีข้อเสนอแนะต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ดังนี้

การนิเทศการศึกษากับการบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างมาก ต่างก็มุ่งหวังที่คุณภาพงาน แต่การให้ได้มาซึ่งผลงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพดังกล่าวนี้ ผู้บริหารควรมีการวางแผนในการดำเนินงานที่ชัดเจน รัดกุม จัดให้มีการแต่งตั้งและมอบหมายงานให้ถูกคนถูกงานชัดเจนเป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานในหน้าที่และพัฒนาความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในบางกิจกรรม มีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตามสภาพความเป็นจริง ให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษากับบุคลากรเกี่ยวกับผลงานที่จะนำไปเผยแพร่ เพื่อประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

สรุปและอภิปรายผล

1. ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 มีความเข้าใจความเข้าใจในกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาเป็นอย่างดี ผู้บริหารและครูได้มีส่วนร่วมในการนิเทศแบบร่วมพัฒนาโดยเริ่มตั้งแต่ ขั้นที่ 1 การวางแผนการดำเนินการ ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงานตามแผน ขั้นที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน และขั้นที่ 5 การเผยแพร่ขยายผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายใจ ประยูรสุข (2551) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมมีความต้องการนิเทศอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมิพญอล สาเมาะ (2553) ศึกษาทัศนคติต่อการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครูผู้สอน โดยทั้ง 5 งาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปรของการศึกษาได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ชั้น พบว่า

1) ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันเนื่องมาจากปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 ที่มีเพศต่างกันมีภาระงานด้านการนิเทศแบบร่วมพัฒนาที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบกับจำนวนครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงทำให้วัฒนธรรม แนวคิด ทักษะคติที่เกี่ยวกับการนิเทศแบบร่วมพัฒนาถูกโน้มน้าวไปทิศทางเดียวกัน อีกทั้งในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ความสำคัญต่อครูทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้มีบทบาทด้านการนิเทศอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงเป็นเหตุให้ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมิฟกูล สาเมาะ (2553) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนริณี หมาดเหต (2554) ได้ศึกษาระดับปัญหาการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ไม่แตกต่างกัน

2) ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันเนื่องมาจากปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับครูผู้สอนทุกระดับการศึกษา ครูส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน พัฒนาตนเอง ตลอดจนเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการนิเทศแบบร่วมพัฒนาจนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน นำแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งนำมาใช้ในกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาจนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย สายใจ ประยูรสุข (2551) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการนิเทศการสอนของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย มิฟกูล สาเมาะ (2553) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย นริณี หมาดเหต (2554) ได้ศึกษาระดับปัญหาการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี



ความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีและครูนำหลักสูตรไปใช้ ไม่แตกต่างกัน

3) ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันเนื่องมาจากปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญของการนิเทศ เพราะการนิเทศถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้การนิเทศในการกำหนด ควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหาร ได้เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครู ตลอดจนศึกษานิเทศก์ได้เข้ามามีบทบาทในการบริหารงาน โดยยึดหลักกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนา ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ มีการปรึกษาหารือ เข้าใจถึงกระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนา เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศแบบร่วมพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล สมคะเน (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนในอำเภอแว้ง จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี ศานติอาวรณ์ (2552) ได้ศึกษาสภาพการนิเทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา แม่नावาง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสภาพการนิเทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา แม่नावาง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายใจ ประยูรสุข (2551) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นการนิเทศการสอนของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความพยายามอุตสาหะที่ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการศึกษาค้นคว้าจนประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีส่วนสำคัญในความสำเร็จครั้งนี้ คือ ครูผู้ใกล้ชิดโดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ ดร.ตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.อริสรา บุญรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้มุมมอง ข้อคิดเห็น และคำแนะนำต่างๆ ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2 พฤษภาคม 2559). *การนิเทศในสถานศึกษา*. สืบค้นจาก

<http://mystou.files.wordpress.com/2012/02/23503-8-t.pdf>



- โกศล สมคะเน. (2551). *ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนในอำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส*. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นริณี หมดเขต. (2554). *ระดับปัญหาการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พัชรี ศานติอาวรณ์. (2552). *สภาพการนิเทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावางอำเภอแม่าย จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มิฟกอล สาเมาะ. (2553). *ศึกษาทัศนะต่อการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2554). *การนิเทศการศึกษา Education Supervision*. สงขลา : เหมการพิมพ์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สายใจ ประยูรสุข. (2551). *ศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต3. (5 กรกฎาคม 2560). *ผลการทดสอบระดับชาติ (o-net)*. สืบค้นจาก <http://www.yala3.go.th/main/>
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.