Journal of Perspectives in Education: JPE วารสารทัศนมิติทางการศึกษา (TCI 2) ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2569)

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

The Internal Supervision of School Administrators under the Yala Primary Educational Service Area Office 1

อาดาวี ซอรอเอะ[1*] และนิตยา เรืองแป้น[2]

Adawee Soro-eh[1*] and Nittaya Ruangpan [2]

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา[1]

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา[2]

Master's degree student in Educational Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University [1]

Faculty of Education, Yala Rajabhat University [2]

*Corresponding author, e-mail: 736593024@yru.ac.th เบอรโทรศัพท์:

(**Received**: July 23, 2024; **Revised**: March 13, 2026; **Accepted**: March 19, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน 3) ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ต้องการให้ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู โดยการให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูและบุคลากร ทุกคนได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม และใช้กระบวนการ PDCA

การจัดทำหลักสูตรและให้ความรู้แก่คณะครูให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสนับสนุน ส่งเสริม การทำวิจัยในชั้นเรียนปีละ 1 เรื่อง

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

Abstract

The objectives of this research were: 1) to examine the level of internal supervision of school administrators; 2) to compare the internal supervision of school administrators, classified by gender, educational level, work experience, and school size; and 3) to synthesize recommendations regarding internal supervision of school administrators under the Yala Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 300 teachers. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that: 1) The overall level of internal supervision of school administrators under the Yala Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. When considered by aspect, the highest mean was found in professional development, followed by work skills development, while the lowest mean was in curriculum development. 2) Teachers with different gender, educational level, work experience, and school size showed statistically significant differences in their opinions toward internal supervision of school administrators at the .05 level. 3) Recommendations indicated that administrators should enhance teachers' morale by providing guidance and support in both personal and professional matters. They should promote and support all teachers and personnel to participate regularly in professional development training, encourage teamwork and the use of the PDCA process, develop and provide knowledge on curriculum aligned with the Basic Education Core Curriculum, and support classroom research by encouraging teachers to conduct at least one study per year.

Keyword: The Internal Supervision; School Administrators; The Yala Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การนิเทศเป็นหนึ่งในขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ การนิเทศเป็นการชี้แนะให้ความช่วยเหลือครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน ซึ่งการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หากผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการจัดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ตลอดจนผู้ที่มีความสามารถพิเศษและผู้ที่มีความบกพร่องหรือด้อยโอกาส โดยฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง สร้างสถานการณ์ตัวอย่าง มีการส่งเสริมให้ผู้เรียน รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรมการเรียนรู้ จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของกลิคแมน, กอร์ดอน; และรอส–กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross-Gordon, 2007 อ้างถึงใน เมธินี สะไร 2560) มี 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยตรง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่าไม่สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีความหลากหลายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่กระจายในพื้นที่ซึ่งเป็นเขตบริการได้โดยตรงอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องหาวิธีการให้ศึกษานิเทศก์ที่มีอยู่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน จึงให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมการนิเทศตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษา โดยการจัดการความรู้ในการสร้างรูปแบบนิเทศ การศึกษาที่เหมาะสมสำหรับสร้างความเข้มแข็งให้ระบบนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น ทั้งด้านคุณลักษณะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน รวมถึงผลลัพธ์ที่

คาดหวัง ซึ่งการนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ให้สามารถปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น การนิเทศอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนรู้และการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1, 2566)

การขาดการนิเทศการศึกษา ตลอดจนการนิเทศการศึกษาที่ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง และไม่มีคุณภาพเพียงพอทั้งจากบุคลากรในองค์กรและจากองค์กรภายนอก ส่งผลกระทบ คือ ผู้บริหารไม่ได้รับทราบปัญหาในการจัดการเรียนการรู้ของครู ขณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองไม่ตรงกับที่จะนำไป ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเกี่ยวกับจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและสภาพสังคมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้จะเห็น ได้ว่า สถานศึกษาแต่ละแห่งมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญนอกจากมีการแบ่งงานให้เหมาะกับคน แล้วต้องมีการติดตามงานและนิเทศอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การที่จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้นต้องใช้การนิเทศภายในเป็นกระบวนการในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การนิเทศการศึกษา จึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่จะส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน เพราะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูให้เอื้อต่อความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน การเปลี่ยนแปลงความรู้เจตคติ ซึ่งเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและพฤติกรรมส่วนบุคคล จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ความสามารถในการ พัฒนางาน ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงงานการเรียนการสอน โดยปรับปรุงเทคนิควิธีการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้อานีตา โส๊ะแห (2565) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนและพัฒนางานให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือสนับสนุนให้กระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพถึงระดับที่พึงประสงค์ มีขอบข่ายการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นรักษาควบคุมมาตรฐานการศึกษาโดยตรง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนยุ่งยาก เพราะเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่ายและเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างกัน การนิเทศจึงมีผลต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีก็ตามแต่ครูก็จะต้องปรับปรุงฝึกฝนอยู่เสมอขณะทำงานในสถานการณ์จริง ซึ่งมีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ และต้องเผชิญกับภาวะที่ค่อนข้างหนัก ครูจึงไม่อาจสละเวลาได้

เพียงพอต่อการเตรียมการสอนของตนให้ทันสมัยอยู่เสมอ การนิเทศจะช่วยส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาชีพ ให้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ ดังนั้นการนิเทศจึงเป็นรูปแบบของกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและคุณภาพทางการศึกษาสูงขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ซึ่งข้อมูลจากการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและภารกิจของการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
2. เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน
3. ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 110 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,195 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยการใช้สูตรของยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 300 คน และสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ประกอบด้วย 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's Scale) จำนวน 35 ข้อ โดยกำหนดความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายใน มากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายใน มาก
3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายใน ปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายใน น้อย
1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายใน น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี นิยามคำศัพท์ จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ เช่น วิทยานิพนธ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายด้านเนื้อหาที่ใช้ในการสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัยและรูปแบบที่กำหนดไว้ โดยตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์

3. นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเนื้อหาและภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ ถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

4. นำผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คน มาวิเคราะห์หาค่า IOC หรือค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามหรือวัตถุประสงค์ (Index of Item objective Congruence: IOC) ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง

+1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้
0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้
1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้
ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณา คือ

1. ถ้าค่า IOC ของข้อคำถามใดมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป หมายความว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์สามารถนำมาใช้ได้

2. ถ้าค่า IOC ของข้อคำถามใดน้อยกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยอาจพิจารณาปรับปรุงหรือตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง

ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน ยังได้ให้ทัศนะและข้อแนะนำในการปรับและแก้ไขคำพูดในบางคำถาม เพื่อสื่อความหมายที่ตรงกับความหมายในนิยามศัพท์ ซึ่งพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้อมีค่า 0.67-1.00 ซึ่งสามารถนำมาใช้ได้ทุกข้อ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทดสอบ (Try out) กับครูผู้สอนที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ทั้งนี้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า เท่ากับ 0.986 ซึ่งถือว่ามีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้

6. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

จริยธรรมการวิจัย/การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงรายละเอียดครอบคลุมข้อมูลต่อไป 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถามไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม และ 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยหรือสิทธิที่จะถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี ภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือเพื่อความอนุเคราะห์และแนะนำตัวผู้วิจัย จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องแต่ละโรงเรียน โดยทำการส่งแบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด ถึงครูผู้สอนของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 และชุดข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ พร้อมลงรหัสและใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยวิเคราะห์ตามแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เพื่อวิเคราะห์การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ย

2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบค่าระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 หรือค่า p-value ที่ 0.05 โดยการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา

2.2 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนของครู หากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อด้วยวิธีการแบบเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

1. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	M	SD	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.33	0.76	มาก	3
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.37	0.70	มาก	1
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.34	0.72	มาก	2
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.21	0.74	มาก	5
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.23	0.74	มาก	4
รวม	**4.29**	**0.73**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M= 4.29, SD= 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ (M= 4.37, SD= 0.70) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (M= 4.34, SD= 0.72) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร (M= 4.21, SD= 0.74)

2. การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามเพศ

ด้านที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p-value
		ชาย		หญิง			
		M	SD	M	SD		
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.58	0.35	4.30	0.68	3.887	.001*
2	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.44	0.58	4.37	0.60	.658	.511

ด้านที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p-value
		ชาย		หญิง			
		M	SD	M	SD		
3	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.43	0.55	4.32	0.64	1.017	.310
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.39	0.55	4.19	0.69	1.684	.093
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.36	0.71	4.21	0.66	1.204	.229
	โดยรวม	**4.44**	**0.45**	**4.28**	**0.55**	**1.691**	**.039***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p-value
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		M	SD	M	SD		
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.31	0.69	4.46	0.44	2.018	.046
2	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.36	0.60	4.47	0.54	1.215	.225
3	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.30	0.64	4.47	0.55	1.715	.087
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.19	0.66	4.35	0.72	1.539	.125
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.20	0.68	4.41	0.56	2.135*	.034
	โดยรวม	**4.27**	**0.55**	**4.43**	**0.46**	**2.201***	**.031**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	p-value	คู่ที่แตกต่าง
	ต่ำกว่า 5 ปี(1)		5 ปี – 10 ปี(2)		10 ปี ขึ้นไป (3)				
	M	SD	M	SD	M	SD			
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.35	0.58	4.22	0.78	4.37	0.62	1.491	.227	
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.35	0.53	4.24	0.71	4.43	0.56	2.635*	.047	(2,3)
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.27	0.53	4.18	0.74	4.41	0.60	3.428*	.034	(2,3)
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.28	0.54	4.17	0.79	4.21	0.66	.459	.632	
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.28	0.51	4.13	0.79	4.26	0.66	.979	.377	
รวม	**4.31**	**0.44**	**4.19**	**0.70**	**4.34**	**0.49**	**2.491***	**.048**	**(2,3)**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของโรงเรียน						F	p-value	คู่ที่แตกต่าง
	ขนาดเล็ก (1)		ขนาดกลาง (2)		ขนาดใหญ่ (3)				
	M	SD	M	SD	M	SD			
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง	4.22	0.83	4.34	0.59	4.42	0.67	1.371	.255	
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.26	0.83	4.39	0.52	4.39	0.52	1.199	.303	
3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.12	0.82	4.38	0.56	4.37	0.60	3.659*	.027	(1,2)
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.07	0.84	4.27	0.57	4.16	0.78	2.132	.120	
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.10	0.84	4.27	0.56	4.25	0.76	1.407	.247	
รวม	4.16	0.78	4.33	0.46	4.32	0.47	**2.316***	**.041**	(1,2)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนกิจ เสียบไธสง (2565) การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์, ประเสริฐ ประวัติรุ่งเรือง และพรพิมล ประวัติรุ่งเรือง (2561) ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไปสอดคล้องกับการศึกษาของวันสุไลมาน แวสุหลง (2564) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของอภิสรา กังสังข์ (2561) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถม ศึกษา ในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร หากพิจารณาตามแต่ละด้าน พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M= 4.29, SD= 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ (M= 4.37, SD= 0.70) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (M= 4.34, SD= 0.72) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร (M= 4.21, SD= 0.74)

2. การเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเชิญวิทยากรสำหรับการจัดหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อการสร้างและพัฒนากรอบความสามารถในการปฏิบัติงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งขันทางธุรกิจได้ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนด

2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน เพราะเป็นวิธีที่เหมาะสมและดีที่สุดในการศึกษาข้อมูลสำหรับใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครู เนื่องจากการใช้แฟ้มสะสมงาน โดยวิธีการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินการปฏิบัติงานครูจะทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมมากกว่า เพราะแฟ้มสะสมงาน

เป็นที่บรรจุหลักฐานการปฏิบัติงานของครู และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะและประเมินผลสรุปรวมได้ด้วย

3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผู้บริหารต้องมีความระมัดระวังและรอบคอบในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วม ใช้วิธีการไกล่เกลี่ยที่เป็นธรรม รอบคอบ และประหยัดค่าใช้จ่าย ปรับปรุงข้อจำกัดที่เป็นปัญหาทำให้เกิดความขัดแย้ง เพื่อให้เกิดทางออกที่สร้างสรรค์

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขอันจะนำไปสู่การบรรลุซึ่งเป้าหมายของการจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ และเป็นนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาที่สำคัญ

5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นการศึกษารวบรวม หรือการแสวงหาข้อเท็จจริงโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหา การนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เพื่อให้สามารถแก้ไข ปรับปรุง กระบวนการนิเทศภายในให้สอดคล้องตามบริบทพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเข้าถึงบริบทโรงเรียน เห็นข้อแตกต่างของการนิเทศตามขนาดโรงเรียน ค้นหาแนวทางที่เหมาะสมกับแต่ละประเภทโรงเรียน ส่งเสริมการพัฒนานโยบายและการจัดสรรทรัพยากร การนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษา จำแนกขนาดสถานศึกษาเฉพาะ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์. (2561). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8*(2), 65-76.

ธนกิจ เสียบไธสง. (2565). *การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10), กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

เมธีนี สะไร. (2560). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วันสุไลมาน แวสุหลง. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570.* สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2567, เข้าถึงได้จาก https://drive.google.com/file/d/1VGWSnYRoxwL3SxYe7bjWkCS8JrZZzii3/view.

อภิสรา กังสังข์. (2561). *บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อานีตา โส๊ะแห. (2565). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่