ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SUPERVISION ROLES OF ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS BELONGED TO THE PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2, THANYABURI DISTRICT

ดารุณี บุตรพรม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

ดารุณี บุตรพรม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี The Relationship between the Supervision Roles of Administrators and the Effectiveness of Schools belonged to the Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2, Thanyaburi District
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวดารุณี บุตรพรม
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อุทัย บุญประเสริฐ, Ph.D.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ด.)

..... กรรมการ
(อาจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)
วันที่ 10 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวดารุณี บุตรพรม
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2 อำเภอธัญบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า 1) บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.22) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ บทบาทในฐานะผู้นำ บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจครู บทบาทในการพัฒนาบุคลากร บทบาทในการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.21) 3) บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ: บทบาทการนิเทศ ประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title	The Relationship between the Supervision Roles of Administrators and the Effectiveness of Schools belonged to the Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2, Thanyaburi District
Name - Surname	Miss Daruni butprom
Program	Educational Administration Technology
Thesis Advisor	Mrs. Pimolpun Pechsombat, Ph.D.
Academic Year	2016

ABSTRACT

This research purposed 1) to study the level of the supervision roles of administrators and the effectiveness of school belonged to the Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2, Thanyaburi District, 2) to study the level of the effectiveness of school belonged to the Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2, Thanyaburi District, and 3) to study the relationship between the supervision roles of administrators and the effectiveness of school belonged to the Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2, Thanyaburi District.

Research sample group consisted of 228 school administrators and teachers derived from stratified sampling. The research instrument utilized questionnaire and the statistics comprised of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The major findings were 1) the supervision roles of school administrators were generally in high level ($\overline{X}$= 4.22). Each dimension level arranged in the role were of leader, the role of human relations, the role of creating teacher's high morale, the role of human development, the role of arrangement and operation, and the role of selection and human utilization, respectively, 2) the effectiveness of school of the ability to produce the high-outcome students was in high level ($\overline{X}$= 4.21), 3) the supervision roles of school administrators was positively associated in high level with the effectiveness of the statistical significant level. 01.

Keywords: the supervision roles, effectiveness, school administrators

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์ของ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบ และกรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ และ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ที่ได้ให้ความกรุณาเสียสละเวลาเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้ รวมทั้งได้ให้คำแนะแนะแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของงานวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทุกท่าน ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อนำผลไปใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ และมอบความดีทั้งหมดนี้ให้แก่ คุณพ่อ คุณแม่ พี่สาว น้องสาว เพื่อนที่แสนดี คณะครูอาจารย์ที่ให้การสนับสนุนและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้มาใช้ในการวิจัย คอยให้การช่วยเหลือ สนับสนุนในทุกด้าน และนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา รุ่น 6 ทุกคนที่เป็นกำลังใจให้มาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจ หากการวิจัยครั้งนี้ขาดตกบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้

ดารุณี บุตรพรม

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย (3)

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (4)

กิตติกรรมประกาศ (5)

สารบัญ (6)

สารบัญตาราง (8)

สารบัญภาพ (10)

บทที่ 1 บทนำ 11

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย 11

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 14

1.3 คำถามการวิจัย 14

1.4 สมมติฐานการวิจัย 14

1.5 ขอบเขตการวิจัย 14

1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 15

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 16

1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย 18

1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 19

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 20

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา 21

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 40

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 47

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 61

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 72

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 72

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 73

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 75

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 76

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 78

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 79

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการนิเทศของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี 80

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี 88

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี 91

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 93

5.1 สรุปผลการวิจัย 94

5.2 อภิปรายผล 94

5.3 ข้อเสนอแนะ 98

บรรณานุกรม 100

ภาคผนวก 107

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย 108

ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย 110

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 114

ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม 125

ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 135

ประวัติผู้เขียน 141

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 72

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 79

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี 81

ตารางที่ 4.3. ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จำแนกตามรายข้อด้านบทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ 82

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จำแนกตามรายข้อด้านบทบาทในฐานะผู้นำ 83

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จำแนกตามรายข้อด้านบทบาทในการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน 84

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จำแนกตามรายข้อด้านบทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร 85

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จำแนกตามรายข้อด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ 86

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จำแนกตามรายข้อด้านบทบาทในการในการพัฒนาบุคลากร 87

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี โดยภาพรวม 88

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จำแนกตามรายข้อด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 89

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี 91

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 18

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากสำหรับของมนุษย์ เพื่อความเจริญก้าวหน้าและอยู่ในสังคมนั้นได้อย่างมีความสุข เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนสำคัญที่สามารถช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและยังช่วยพัฒนาความสามารถด้านต่างๆ ที่จะใช้ในการดำรงชีวิตและนำไปสู่การประกอบอาชีพได้ ในการจัดการศึกษาที่ดีนั้นไม่ใช่เพียงแค่คิดที่จะพัฒนาคนให้เก่งเพียงอย่างเดียวแต่ต้องสร้างให้คนเป็นคนดี และมีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันและสังคมอาเซียนได้อย่างมีความสุข ดังพระราชดำรัส ในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีทรงตรัสว่า “ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายที่มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกันในขณะที่การปฏิรูประบบราชการได้ มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศสามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและประโยชน์สุขของประชาชน การปฏิรูปการศึกษาได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยมุ่งพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนาเศรษฐกิจพัฒนาสังคมฐานความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ”

จากความสำคัญของการศึกษานั้น ทางรัฐบาลได้กำหนดการจัดการศึกษาไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 บัญญัติว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 10) และมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ คือ กระบวนการบริหารจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศติดตามประเมินผล

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรมมีจิตสานึกในความเป็น

พลเมืองไทยและเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาในการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพของตนเองได้

การนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นต่อหน่วยงานหรือองค์กรในทุกๆ ระดับ ไม่ว่าหน่วยงานนั้นจะมีการจัดระบบเป็นอย่างดี มีการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่ดีเพียงใดก็ตามมักจะมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการกำหนดของนโยบาย วิสัยทัศน์ จุดเน้นในการทำงานเปลี่ยนไป หรือความจำเป็นในการปฏิบัติงานที่จะให้เกิดการสอดคล้องสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นให้บรรลุความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ซึ่งงานในด้านการศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงหลายๆ ประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตร ความรู้ในสาขาของวิชาการด้านต่างๆ มีแนวความคิดและแนวการเรียนการสอนใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของการจัดการศึกษา แต่ยังพบว่า ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องบางคนนั้นยังไม่สามารถเปลี่ยนตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงนี้ได้ การสร้างระบบการบริหารการจัดการที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพที่สูงนั้นเป็นภาระงาน อีกทั้งยังเป็นการรับผิดชอบที่มากขึ้นโดยตรงของผู้บริหารในหน่วยงานนั้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงสามารถนำระบบการนิเทศเป็นเครื่องมือส่งเสริมให้ความช่วยเหลือแนะนำ หรือปรับปรุง ที่ช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นแนวความคิด Management and Control ซึ่งเน้นทางด้านการควบคุม การกำกับ การติดตาม และตรวจสอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ชิ้นงานนั้นมาตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ ซึ่งถ้าพิจารณาในมุมกลับนั้นอาจกล่าวได้ว่า เป็นวิธีการควบคุมหรือคอยบีบบังคับให้ได้งานนั้นมาทั้งในทางตรงและทางอ้อม ทำให้การปฏิบัตินั้นบรรลุวัตถุประสงค์ หรือตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ ต่อมาภายหลังแนวความคิดและการนิเทศนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลง วิวัฒนาการไปสู่การส่งเสริม อำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จุดเน้นเปลี่ยนจากการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานไปสู่ “การติดตาม ช่วยเหลือสนับสนุน” ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่มีคุณภาพสูง อีกทั้งทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีภาวะผู้นำ รู้สึกมีศักดิ์ศรีและเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานและผลงานที่เกิดขึ้น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความสามัคคีและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wiles (1983 อ้างถึงใน อัญชลี ธรรมะวิถีกุล, 2522) ได้กล่าวถึงบทบาทในการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีทั้งหมด 6 ด้าน ที่จะทำให้การสอนของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนี้ 1) บทบาทด้าน

มนุษยสัมพันธ์ 2) บทบาทในฐานะผู้นำ 3) บทบาทในการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน 4) บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร 5) บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจครู 6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตามการดำเนินการนิเทศและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารไม่สามารถจะกระทำได้เพียงคนเดียวเท่านั้น ผู้บริหารต้องได้รับความร่วมมือจากคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนจึงจะทำให้การดำเนินการได้ผลยิ่งขึ้นและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้จัดให้มีการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์การ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ จุดเน้น มาตรการและตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลให้การบริการจัดการตามภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จึงได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงานและการบริหารงบประมาณไว้ในแผนปฏิบัติการ โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง จัดให้มีการพัฒนาครูทางด้านการจัดการเรียนการสอน ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคอยดูแล แนะนำ ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตามและประเมินผล (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, น. 62-67) แต่จากการวิเคราะห์สถานภาพของเขตพื้นที่การศึกษาจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (SWOT) ด้านจุดอ่อนด้านบุคลากร ผู้บริหารบางส่วนยังไม่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ บุคลากรใหม่บางส่วนขาดการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงผู้เรียนยังมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าระดับประเทศ (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ.2559-2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี” ตามกระบวนการนิเทศของ Wiles (1983 อ้างถึงใน อัญชลี ธรรมะวิถีกุล, 2522) เพราะจากการศึกษากระบวนการและขอบข่ายการนิเทศของ Wiles จะทำให้การจัดการด้านต่างๆ ของการนิเทศโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารผู้นิเทศเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาระบบการนิเทศโรงเรียน อันจะส่งผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี อยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี อยู่ในระดับใด

1.3.3 บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 บทบาทการนิเทศของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี อยู่ในระดับมาก

1.4.3 บทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี มีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นิเทศของ Wiles (1983 อ้างถึงใน อัญชลี ธรรมะวิถีกุล, 2522) มาใช้เพื่อศึกษาบทบาทในการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้ 1) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) บทบาทในฐานะผู้นำ 3) บทบาทในการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน 4) บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร 5) บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจครู 6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากร

ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ Mott (1972 as cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมกันอย่างแพร่หลายในนักการศึกษา มีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน ครูผู้สอน จำนวน 490คน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2559 รวมจำนวน 512 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ปีการศึกษา 2559 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, p. 608) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 226 คน

1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 ตัวแปรต้น (Independent variables)

การแสดงความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยได้นำแนวคิดของ Wiles (1983 อ้างถึงใน อัญชลี ธรรมะวิถีกุล, 2522) มาใช้เพื่อศึกษาบทบาทในการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์

2) บทบาทในฐานะผู้นำ

3) บทบาทในการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน

4) บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร

5) บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจครู

6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากร

1.6.2 ตัวแปรตาม (dependent variables)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ Mott (1972 as cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) มีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2) ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก

3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

โดยผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงในการวิจัยครั้งนี้

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า โดยเป็นความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษากับครู เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน มีการนิเทศติดตามประเมินผล กระตุ้นให้ครูมีความสนใจทางวิชาการ และสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอน ตามหลักทฤษฎีของ Wiles ดังนี้

1) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่ม และพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

2) บทบาทในฐานะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ตัวผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

3) บทบาทในการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่พัฒนาการจัดองค์การของหน่วยงานในสถานศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่างๆ ในการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4) บทบาทในการคัดเลือก และใช้ประโยชน์บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่พิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมช่วยให้บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่เกิดกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการสถานศึกษา

5) บทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ช่วยและส่งเสริมครูเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความสะดวกและปลอดภัยกับงานที่ปฏิบัติ ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการ กิจกรรม และนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา ช่วยให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่นและหน่วยงานของตน

6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่จัดให้มีการอบรมในหน่วยงาน โดยจัดให้ตรงตามความต้องการของครู การประชุมครูที่จัดให้มีขึ้นช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าใช้วิธีการสังเกตการสอน แต่ต้องมีความเข้าใจกันทั้งสองฝ่ายใช้วิธีการวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนการสอน

1.7.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรของสถานศึกษาสามารถดำเนินการทำให้งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ใน 4 ด้าน โดยผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเฉพาะด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

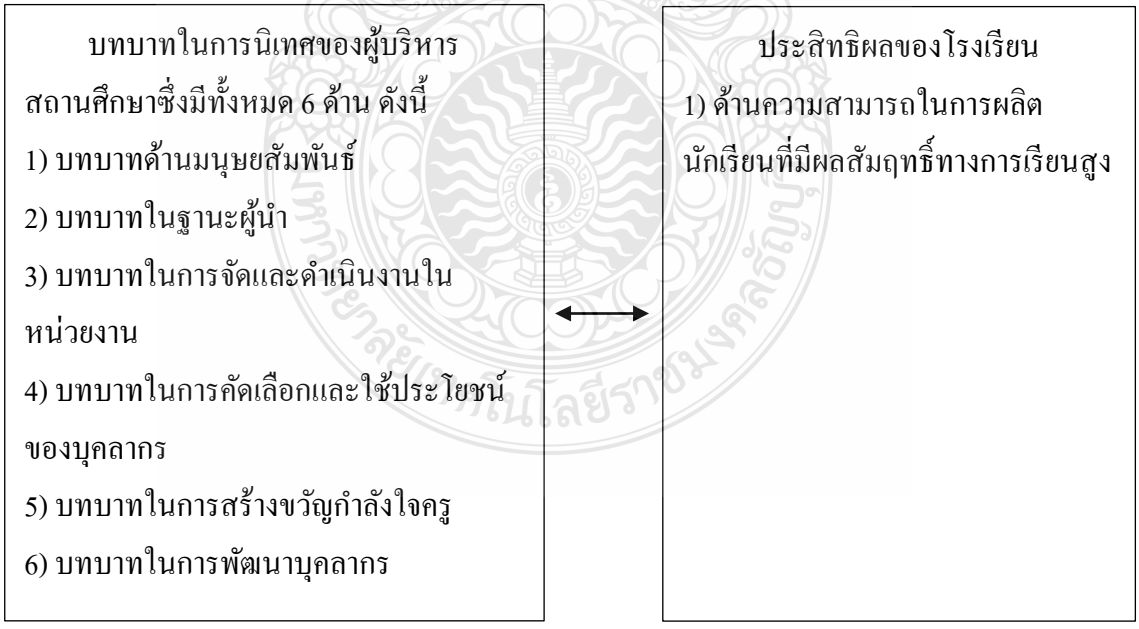
1.7.3 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินงานโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านบริหารด้านการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดบรรยากาศและการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

1.7.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

1.7.5 ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นิเทศของ Wiles (1983 อ้างถึงใน อัญชลี ธรรมะวิถีกุล, 2522) มาใช้เพื่อศึกษาบทบาทในการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้ 1) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) บทบาทในฐานะผู้นำ 3) บทบาทในการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน 4) บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร 5) บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจครู 6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ Mott (1972 as cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมกันอย่างแพร่หลายในนักการศึกษา และผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในการวิจัยครั้งนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.9.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้นำไปเป็นข้อมูลในการดำเนินงานเกี่ยวกับด้านการนิเทศสถานศึกษาของผู้บริหารในการบริหารการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการนิเทศสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

1.9.2 นำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนและโรงเรียนมีประสิทธิผลตามเป้าหมายของการศึกษา

บทที่ 2
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 2 อำเภอธัญบุรี ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา
  2.1.1 ความหมายของบทบาท
  2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศ
  2.2.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
  2.2.2 ความหมายของการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
  2.2.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
  2.2.4 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา
  2.2.5 ขอบข่ายการนิเทศการศึกษา
  2.2.6 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ
2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
  2.3.1 ความหมายของประสิทธิผล
  2.3.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน
  2.3.3 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
  2.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของบทบาท

บทบาทนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและต้องแสดงออกให้ถูกต้องเหมาะสมตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ ดังนี้

จริยา พานทอง (2550, น. 9) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาทเป็นส่วนหรือคุณลักษณะของการแสดงออกของผู้ดำรงตำแหน่งหรือหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย โดยอยู่ในความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่ได้รับมอบหมายนั้นควรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งความสามารถในการดำเนินงานตามบทบาทจะมีประสิทธิภาพมากหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความสำนึกในบทบาท (Role Perception) ของผู้นั้นเป็นสำคัญ

ดวงแก้ว โพธิ์อ้น (2550, น. 19) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ว่า การปฏิบัติตามหน้าที่ที่มีการกำหนดไว้ หรือได้รับมอบหมายเป็นความมุ่งหวังของบุคคลอื่นที่คาดว่า บุคคลในตำแหน่งจะพึงกระทำหรือแสดงพฤติกรรมออกมาตามสภาพ

บุญตา ไล้เลิศ (2550, น. 12) สรุปไว้ว่า บทบาท คือ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ และหน้าที่ของสถานภาพของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งที่บุคคลนั้นได้รับ ต้องมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ตามบทบาทของตำแหน่งนั้น และคล้อยตามความมุ่งหวังของสังคม เช่น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับงานในหน้าที่ปฏิบัติในสถานศึกษานั้นๆ

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกตามบทบาทที่ได้รับซึ่งเป็นการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพนั้นๆ โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์เดิม

2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเน้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคง โดยฝึกอุดมคติและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และปัญหานานัปการที่จะต้องเผชิญ และต้องการหาทางแก้ไขให้สำเร็จ ดังนั้น การแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับสถานภาพของผู้บริหาร และแสดงให้เหมาะสมกับตำแหน่งของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น (วันทนา เมืองจันทร์, [ม.ป.ป.]) มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, น. 37) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถช่วยให้บุคลากรพัฒนางานอาชีพได้ด้วยการแสดงบทบาท 5 ประการ ได้แก่ ผู้อำนวยความสะดวก ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) บทบาทผู้อำนวยความสะดวก ได้แก่

(1.1) ช่วยให้บุคลากรรู้คุณค่าในงานอาชีพ ความสนใจและทักษะที่เป็นจุดของของตน

(1.2) ช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอนาคตด้านการงานในระยะยาว

(1.3) สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนแสดงความสนใจเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานของตนได้

(1.4) ช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจ และสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานได้

2) บทบาทผู้ประเมินได้แก่

(2.1) แจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงาน และผลการปฏิบัติตัวของสมาชิกในองค์กรอย่างเปิดเผย และตรงไปตรงมา

(2.2) แจ้งให้บุคลากรทราบความคาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน

(2.3) รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรว่าสิ่งใดมีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบันและความมุ่งหวังในการปรับปรุงการทำงานต่อไป

(2.4) ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน ผลการปฏิบัติตัวและเป้าหมายในงานอาชีพ

(2.5) เสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงาน และการปฏิบัติตัวของตนได้

3) บทบาทผู้คาดการณ์ มีดังนี้

(3.1) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร อาชีพ และอุตสาหกรรม

(3.2) ช่วยให้บุคลากรสามารถให้ข้อมูลและเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้

(3.3) ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นและการพัฒนาใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของบุคลากร

4) บทบาทผู้ให้คำปรึกษา มีดังนี้

(4.1) ช่วยให้บุคลากรแสดงเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานที่ตนต้องการได้

(4.2) ช่วยเหลือบุคลากรในการคัดเลือกเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง

(4.3) เชื่อมโยงเป้าหมายในด้านการงานที่มีประสิทธิภาพให้เข้ากับความต้องการทางธุรกิจ และความเป้าหมายขององค์กร

(4.4) แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุน รวมทั้งอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5) บทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุน มีดังนี้

(5.1) ช่วยให้บุคลากรแต่ละคนสามารถพัฒนาแผนงาน โดยละเอียดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน

(5.2) ช่วยให้บุคลากรประสบความสำเร็จด้วยการประสานงานกับบุคคลในสาขาอาชีพอื่นๆ ในองค์กร หรืออุตสาหกรรม

(5.3) อภิปรายถึงความสามารถ และเป้าหมายในหน้าที่การงานของบุคลากรกับบุคคลที่สามารถหยิบยื่นโอกาสดีๆ ให้กับบุคลากรเหล่านั้นได้

(5.4) สนับสนุนให้บุคลากรรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่างๆ ในการสร้างแผนงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้

เมตต์ เมตต์การณ์จิต (2547, น. 169-174) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญ ดังนี้

1) บทบาทในฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษา

(1.1) บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หรือส่วนราชการ

(1.2) ประสานการระดมทรัพย์เพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษา หรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับทางราชการ

(1.3) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษา หรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมองอำนาจ

(1.4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

(1.5) อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตร และวุฒิบัตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

(1.6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงเลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

2) บทบาทเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา

(2.1) ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยตำแหน่งซึ่งงานเลขานุการนั้นเกี่ยวกับการจัดการประชุม เช่น กำหนดวันประชุม จัดทำวาระ ทำหนังสือเชิญประชุม บันทึกการประชุม จัดสถานที่ประชุมให้เรียบร้อย เป็นต้น นอกจากนั้น ยังจัดทำทะเบียนประวัติกรรมการไว้เป็นหลักฐานเพื่อความสะดวกในการติดต่อประสานงาน

(2.2) งานปฐมนิทศ กรรมการสถานศึกษาเมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาชุดใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้มีการปฐมนิเทศ ชี้แจงทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ของกรรมการสถานศึกษา

(2.3) ดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น ประกาศรับสมัครประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้มาสมัครอย่างทั่วถึง ตรวจสอบคุณสมบัติ ร่วมดำเนินการคัดเลือกกรรมการสถานศึกษาแต่ละองค์ประกอบจนครบเป็นคณะกรรมการ แล้วนำรายชื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเหนือสถานศึกษาขึ้นไปหนึ่งระดับเป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง ตลอดจนเสนอใบลาออกของกรรมการต่อผู้มีอำนาจอนุญาต

(2.4) กรณีกรรมการสถานศึกษาว่างลงจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม ตามระเบียบต้องมีการคัดเลือกกรรมการทดแทน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด

(2.5) ประสานงานกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อดำเนินกิจกรรมตามภาระหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ งานดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นได้โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ริเริ่ม กระตุ้น และมีการประสานงานกับคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น ให้ข้อมูลข่าวสาร การเสนอแผนหลักสูตร การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น

(2.6) งานประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ระบบการสร้างความมั่นใจให้แก่สังคม หรือชุมชน ว่าสถานศึกษาของชุมชนได้รับการพัฒนาถึงเกณฑ์มาตรฐาน สามารถจัดการศึกษาให้แก่ลูกหลานของชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ ผู้เรียนที่จบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

3) บทบาทในการสร้างสัมพันธ์กับชุมชน

(3.1) เป็นผู้นำในการริเริ่มสิ่งใหม่ โดยนำวิทยาการ เทคโนโลยี หรือกิจกรรมแปลกใหม่มาสร้างสรรค์ให้สถานศึกษาและชุมชนเจริญก้าวหน้า เช่น จัดให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน เป็นศูนย์วัฒนธรรมของชุมชน เป็นศูนย์พัฒนาชุมชน และอาชีพในชุมชน เป็นต้น

(3.2) มีความตั้งใจและบริสุทธิ์ใจที่จะร่วมกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ข้อนี้ผู้บริหารจะต้องสร้างความเชื่อถือ และความมั่นใจให้ชุมชนไว้วางใจ ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศแห่งการร่วมมือร่วมใจกับสถานศึกษา

(3.3) สถานศึกษาต้องมีนโยบายที่จะ “เปิดประตูสถานศึกษา” ให้เป็นศูนย์กลางในการบริการทางวิชากรร และบริการสังคม โดยเฉพาะให้ชุมชนเห็นว่าทรัพย์สินบางอย่างชุมชนมีสิทธิ์ใช้สอยได้ ในทางตรงข้ามหากสถานศึกษามีท่าทีแฝงไว้ว่า “ประตูสถานศึกษา” ความสัมพันธ์กับชุมชนจะไม่เกิดขึ้น และอาจเกิดเป็นภาพลวงในสายตาของคนทั่วไป ด้วยเหตุนี้การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาก็ย่อมจะเกิดขึ้นได้ยากเช่นกัน

(3.4) จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนในบางโอกาสที่อยู่ในสภาพที่พอเหมาะพอควร เช่น การพบปะสังสรรค์กับผู้ปกครอง-ศิษย์เก่า จัดกิจกรรมวันประเพณีของไทยหรือไปร่วมกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น เช่น งานบวช งานกฐิน เพราะการก้าวเข้าไปหาชุมชนจะทำให้เกิดผลด้านจิตวิทยาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ ที่สังคมยอย่องให้เกียรติมาร่วมในกิจกรรม บรรดาผู้ที่พบเห็นก็จะเกิดความผูกพัน และประทับใจต่อสถานศึกษา

(3.5) การประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษารายละเอียดจากการที่สถานศึกษามีกิจกรรมร่วมกับชุมชนที่ผ่านมาว่าประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลวอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคอะไร ที่จะต้องนำมาแก้ไขปรับปรุง การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นเรื่องละเอียดอ่อน เพราะชุมชนประกอบไปด้วยบุคคล กลุ่มบุคคลที่มีพื้นฐานทางการศึกษาและอาชีพที่แตกต่างกัน ดังนั้น การสรุปผลอะไรจะต้องวิเคราะห์ให้ถ่องแท้ จึงจะได้คำตอบที่ถูกต้อง

4) บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

เหตุที่ผู้บริหารการศึกต้องเป็นมืออาชีพ สืบเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ในภาวะของการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างจะเป็นไปอย่างรวดเร็ว และซับซ้อน จึงทำให้เกิดการแข่งขันซึ่งไม่เพียงแต่ด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ในด้านการศึกษาก็มีการแข่งขันเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกประเทศ ดังนั้น หากครูอาจารย์และผู้บริหารการศึกษายังไม่สนใจ และให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนยังทำงานด้วยวิธีการดั้งเดิมแล้วย่อมเป็นคนที่ล้าหลังและนำองค์กรไปสู่ความล้มเหลวได้ในที่สุด

ดวงแก้ว โพธิ์อ้น (2550, น. 27) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของนักการศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ตามจุดมุ่งหมาย หลักการ และแนวนโยบายการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

สินธร คำเหมือน (2550, น. 20-21) สรุปไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู มีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผล การแก้ปัญหาตัดสินใจ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์ ซึ่งจะมีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ลิขิต เศรษฐบุตร (2551, น. 17) สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำแนวนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการจัดการศึกษามาสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามความมุ่งหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ คือ การกระทำการวางแผนการจัดแผนงาน การจัดบุคลากรการวิจัย สั่งการ การประสานงาน การจัดสรรงบประมาณอย่างมีศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

อุดม ธาระณะ (2553, น. 30) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกเหนือจากงาน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไปแล้ว ยังต้องมีบทบาทหน้าที่อื่นๆ อีก เช่น บทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการ บทบาทในการบริหาร/จัดการคุณภาพการศึกษา บทบาทในการสร้างสรรค์และพัฒนาคุณภาพการศึกษา บทบาทในการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และบทบาทในการตัดสินใจ

ธนวันต์ จุ้ยศิริ (2554, น. 16-17) ได้สรุปเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้นำในกิจกรรมต่างๆ ให้ลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งเป็นผู้ควบคุมกำหนดติดตามการกระทำของบุคลากร จัดหาทรัพยากร และควบคุมกำกับติดตามการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเป็นผู้ประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ มีความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติที่ตรงกัน

วันทนา เมืองจันทร์ [ม.ป.ป.] ได้สรุปเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง

มีการพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นที่ยอมรับพร้อมๆ กับการเป็นนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตลอดจนมีความรู้ ความสามารถที่จะก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของชุมชน สังคม และโลก ด้วยการพัฒนาสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เพื่อสร้างสรรค์ศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารให้บังเกิดแก่ทุกคน นอกจากนี้ บทบาทในฐานะผู้ช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ยังเป็นบทบาทที่จำเป็นในยุคสมัยของสังคมวัตถุนิยม ซึ่งให้ความสำคัญด้านวัตถุมากกว่าการเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านจิตใจ ผู้บริหารที่มีจิตใจที่พร้อมจะเป็น “ผู้ให้” ย่อมเป็นผู้ที่สมควรแก่การยกย่อง สรรเสริญ อีกประการสำคัญถ้าผู้บริหารสามารถใช้ปัญญาในการกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ก็จะยิ่งทำให้การแสดงบทบาทต่างๆ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนั้น บทบาทในการตัดสินใจที่มีประสิทธิผลจะทำให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพเพราะตัดสินใจไม่พลาด ส่วนอีกบทบาทหนึ่งที่ไม่ควรละเลย คือ การเป็นนักพูดที่มีศิลป์มีศิลปะในการเจรจาต่อรอง ตลอดจนเป็นนักฟังที่ดีที่พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้คนรอบข้าง อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อมีผู้รับฟังปัญหาข้อคับข้องใจ ผู้บริหารที่สามารถแสดงบทบาทต่างๆ ดังกล่าวมาแล้ว และบทบาทอื่นๆ ตามสถานการณ์ให้เหมาะสมก็ย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

Gorton (1983, p. 71) ได้สรุปบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ประการ คือ

1) บทบาทผู้บริหาร
2) บทบาทเป็นผู้นำด้านการสอน หรือด้านวิชาการ
3) บทบาทเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย
4) บทบาทเป็นผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์
5) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล
6) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง

Yukl (1989, p. 19 อ้างถึงใน วัลลภา ลออเยี่ยม, 2552, น. 14) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจากพฤติกรรมการบริหาร แบ่งเป็นกลุ่มได้ 4 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1) บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่
   (1.1) บทบาทการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์
   (1.2) บทบาทการให้การสนับสนุน
   (1.3) บทบาทการขจัดความขัดแย้งและสร้างทีมงาน
2) บทบาทในการให้ และเสาะหาข้อมูล ได้แก่
   (2.1) บทบาทการติดตาม

(2.2) บทบาทการให้ข่าวสารข้อมูล

(2.3) บทบาทการสร้างความชัดเจน

3) บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่

(3.1) บทบาทการวางแผน และจัดองค์กร

(3.2) บทบาทการปรึกษาและมอบหมายงาน

(3.3) บทบาทการแก้ปัญหา

4) บทบาทในการใช้อิทธิพล ได้แก่

(4.1) บทบาทการสร้างแรงจูงใจ

(4.2) บทบาทการประกาศเกียรติคุณ และให้รางวัล

สุจริต เพียรชอบ ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ดังนี้

1) ช่วยเหลือทางด้านวิชาการ และด้านบริการ ได้แก่ ปฐมนิเทศครูใหม่ จัดประชุมครูก่อนเปิดภาคเรียน สังเกตการณ์การสอนในชั้น การเยี่ยมชั้นเรียนอื่นๆ การสาธิต การสอน การนิเทศด้วยการให้คำปรึกษาหารือเป็นรายบุคคล หรือรายหมู่ การประชุมปฏิบัติการ การอบรมครู การสัมมนา จัดหนังสือที่มีคุณค่าทางวิชาการให้ครูได้ศึกษา ปรับปรุงห้องสมุดให้ทันสมัยและแนะนำครูให้ใช้ห้องสมุด แนะนำให้ครูเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการต่างๆ จัดบริการโสตทัศนศึกษาให้แก่ครูเป็นอย่างดี และสนับสนุนให้ครูใช้อุปกรณ์เหล่านั้น ตลอดจนสนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อ

2) ช่วยเหลือครูในด้านปัญหาส่วนตัว

3) การสร้างขวัญของคณะครูในสถานศึกษา

4) การประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

พนัส หันนาคินทร์ ได้กล่าวถึงหน้าที่ที่จะต้องกระทำเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 ประการ ดังนี้

1) ทำหน้าที่ตรวจสอบความเป็นไปเกี่ยวกับการเรียนการสอน ขั้นตรวจสอบถือว่าเป็นขั้นเริ่มต้นการนิเทศ เรื่องที่ควรจะตรวจสอบ ได้แก่ ความเข้าใจในการใช้หลักสูตรของครู ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ของครูเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตร การใช้กลวิธีการสอนต่างๆ ตลอดจนการใช้สื่อการสอน ลักษณะของนักเรียนในแต่ละห้อง

2) ทำหน้าที่ประเมินผลการเรียนการสอน

3) ทำหน้าที่ช่วยส่งเสริมและปรับปรุงการเรียนการสอน อันได้แก่ ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับหลักการ จุดหมาย และโครงสร้างของหลักสูตร แนะแนวการทำโครงการสอนทั้งระยะสั้น

และระยะยาว จัดหาเครื่องมือประกอบการสอน และแหล่งวิชาการ จัดบรรยากาศทางกายภายในห้องเรียนให้น่าเรียน ส่งเสริมให้ครูปรับปรุงตัวเองทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพ ตลอดจนการพยายามให้ครูประเมินผลการเรียน

Adam & Dickey ได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำในการนิเทศการศึกษาหรือการที่ศึกษานิเทศก์ใช้ความสามารถของเขาช่วยให้กลุ่มได้พัฒนาเต็มความสามารถ

Giammatteo ได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำ ว่าเป็นความสามารถที่จะกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ความเฉลียวฉลาดของคนอื่นให้เกิดประโยชน์ การเป็นผู้นำสมัยใหม่จะต้องเปลี่ยนจากการบัญชางานและการควบคุมเป็นการเกี่ยวพันและการกระตุ้น

สาย ภาณุรัตน์ ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำที่ดีทางการนิเทศการศึกษาควรมีลักษณะดังนี้

1) เป็นผู้มีความรู้ ผู้ที่รู้ตนย่อมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง คนที่ขาดความรู้นั้นไม่สามารถจะลวงคนอื่นได้นาน ไม่จำกัดความรู้ในวิชาหน้าที่ แต่ควรมีความรอบรู้ในข่าวและเหตุการณ์ทั่วๆ ไป ซึ่งการทำให้เป็นผู้มีความรู้ อาจกระทำได้โดยการอ่านนิตยสารการศึกษา คู่มือปฏิบัติราชการ สนทนาในเรื่องที่เป็นข่าวสังเกตการปฏิบัติของผู้นำอื่นๆ ที่ดีอยู่อย่างใกล้ชิด

2) มีความซื่อตรง ซึ่งอาทำได้โดยการฝึกฝนความซื่อสัตย์ พูดความจริงยืนหยัดต่อสู้ในสิ่งที่เชื่อว่าถูกต้อง ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และหน้าที่เหนือสิ่งอื่นใด

3) มีความกล้า ศึกษานิเทศก์ควรจะมีความกล้า มีขวัญดีในเมื่อตนเองทำถูกต้องแล้วอาจจะปฏิบัติโดยการทำตามความโน้มเอียงของตนเองก่อน พูดจาด้วยสำเนียงปกติ ยืนหยัดแต่สิ่งที่ถูกต้อง แม้ว่าจะเผชิญกับสิ่งที่ไม่ชอบอย่างโยนความผิดของตนให้กับผู้อื่น

4) การตัดสินใจเด็ดขาด เป็นเรื่องของการปฏิบัติและความชำนาญ อาจปฏิบัติโดยปรับปรุงจิตใจให้สุขุม มั่นใจในตนเองด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ฝึกการตัดสินใจเด็ดขาดด้วยตนเอง ศึกษาและปรับปรุงงานจากความคิดของตนเองและของผู้อื่น สำรวจการตัดสินใจในสิ่งที่ทำและพูดไปแล้ว

5) ความเป็นที่เชื่อถือได้ ฝึกในเรื่องความซื่อตรง ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้อง เข้าใจในความจงรักภักดี และทำให้ตนเองมีความจงรักภักดี ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร

6) ความคิดริเริ่ม ผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มโดยการมอบงานและให้ดำเนินไปจนสำเร็จ สำรวจตัวเองว่ามีความเกียจคร้านทางร่างกายและทางจิตใจหรือไม่ ฝึกตนให้ว่องไวทั้งกายและใจ พิจารณาว่าจะต้องทำอะไรต่อไป และทำโดยไม่ต้องสั่ง คิดก่อนทำ

7) มีกาลเทศะ ผู้นำจะต้องรู้กาลเทศะในการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องยุ่งยากอื่นๆ เอาใจใส่ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส ศึกษาวิธีปฏิบัติงานของ

ผู้นำที่ดี และมีความสามารถในการปกครอง สำรวจตัวเองว่ามีความเห็นขัดแย้งกับผู้อื่นหรือไม่และพยายามแก้ไขข้อบกพร่องนั้นปฏิบัติงานเป็นทีม

8) มีความยุติธรรม การเลือกที่รักมักที่ชัง มีอคติ เป็นสิ่งที่ทำลายขวัญของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากที่สุด สำรวจตัวเองว่ามีอคติหรือไม่ และหาทางแก้ไขจิตใจให้พ้นจากความมีอคติ พิจารณาว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดควรได้รับการชมเชยหรือตำหนิ พยายามค้นหาความจริงทุกๆ เรื่องและจงซื่อสัตย์ต่อตนเอง

9) ความกระตือรือร้น การแสดงความสนใจอย่างมากในงานที่ได้รับมอบหมายทำด้วยความเต็มใจ รู้จักเชื่อมั่นในงานที่ตนทำอยู่ ทำงานด้วยความพอใจและมองโลกในแง่ดี นำเอาผลงานที่ทำสำเร็จแล้วยั่วยุให้กระตือรือร้นที่จะทำงานต่อไป ไม่ควรหมกมุ่นอยู่แต่งาน ควรมีเวลาเป็นของตัวเองชั่วระยะเวลาหนึ่งจะทำให้การงานดีขึ้น

10) การวางตัว ท่าทางความประพฤติ อากัปกิริยาภาษาอยู่ในสภาพที่ได้รับการควบคุม ทำตนให้สงบมั่นคง หลีกเลี่ยงความประพฤติที่ไม่ดี ควบคุมการฝึกการใช้เสียง การแสดงท่าทางอย่าตำหนิคนจนออกนอกหน้า และต่อหน้าคนหมู่มาก ทำตนให้มีมาตรฐานดีเป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

11) ความอดทน มีความอดทน เมื่อประสบกับความเหนื่อย ความยากลำบาก ความปวดร้าวทางกายและใจ ทำงานทุกอย่างให้สำเร็จโดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใด ๆ หมั่นออกกำลังกาย ซึ่งจะทำให้ร่างกายแข็งแรงขึ้น หลีกเลี่ยงต่อสิ่งที่จะทำให้เกิดความท้อถอยทางกายและใจ บังคับตนเองเมื่อเกิดความเหนื่อยอ่อนและเกียจคร้าน

12) ความไม่เห็นแก่ตัว ผู้นำที่ดีจะไม่เห็นแก่ตัวเอาเปรียบลูกน้องหาผลประโยชน์ใส่ตนเอาใจใส่ผู้ใต้อยู่ใต้บังคับบัญชา เข้าใจในปัญหาของงานในหน้าที่ ความสนใจความสะดวกสบายความพอใจของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้มอบหมายงานไปแล้ว

Wiles (1983 อ้างถึงใน อัญชลี ธรรมะวิธีกุล, 2552) ได้กล่าวถึงบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่มและพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

2) บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ตัวผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมในการใช้อำนาจและมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

3) บทบาทในด้านการจัด และดำเนินงานในหน่วยงานผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังนี้คือ พัฒนาการจัดองค์การของหน่วยงานในสถานศึกษา ช่วยให้ดำเนินงานของคณะกรรมการต่างๆ ในองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามต้องดำเนินไปตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ เมื่อกลุ่มตัดสินใจในเรื่องใดไปแล้วจะต้องไม่คัดค้าน พยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่มและส่งเสริมให้มีวินัยในตนเอง

4) บทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังนี้คือ พิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกด้วย ช่วยให้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของสถานศึกษา มีความอบอุ่นใจ และมีความเชื่อมันในตนเอง

5) บทบาทในการสร้าขวัญของครู ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ ช่วยให้ครูพอใจงานที่ทำ มีความสะดวกสบายปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการ และนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความสำคัญและเป็นที่ต้องการขอบุคคลอื่น จัดให้มีการบริการต่างๆ คู่มือครู การศึกษาต่อ การอบรม ฯลฯ ตามที่ครูต้องการ

6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ จัดให้มีการอบรมในหน่วยงานโดยจัดให้ตรงตามความต้องการของครู การประชุมครูที่จัดให้มีขึ้นช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าใช้วิธีการสังเกตการณ์การสอน แต่ต้องมีความเข้าใจกันทั้งสองฝ่ายใช้วิธีการวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนการสอน

จากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า โดยเป็นการร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษากับครู เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน มีการนิเทศติดตามประเมินผล กระตุ้นให้ครูมีความสนใจทางวิชาการและสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอน ตามหลักทฤษฎีของ Wiles

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศ

2.2.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา (Educational Supervising) มีผู้ทรงคุณวุฒิ และนักการศึกษามากมายได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

บรรหาร บุญจันทร์ (2550, น. 10) ได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศหมายถึง กระบวนการจัดบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 7) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาช่วยเหลือและพัฒนาผู้สอนในการปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลเพื่อให้เกิดความงอกงามในวิชาชีพ

สุรชัย ประดาศรี (2551, น. 11) ได้สรุปความหมายของการนิเทศไว้ดังนี้ การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานของบุคลากรในวงการศึกษาเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุดอันส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

อินทิรา จันทรคณา (2552, น. 6) ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้

กันยา เจริญถ้อย (2553, น. 16) ได้สรุปแนวคิดของนักการศึกษาในเรื่องความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การวางแผนการทำงานร่วมกันทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ถึงเป้าประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการกระบวนการอย่างหลากหลายในการบรรลุสิ่งที่ตั้งไว้ คือ คุณภาพนักเรียน

ประมวล โตโคกสูง (2554, น. 11) ได้สรุปความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษาหมายถึง กระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการร่วมมือซึ่งกันและกันของผู้นิเทศ ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและยังเป็นความพยายามของผู้นิเทศในการให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำ และให้ความช่วยเหลือต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

จากความหมายของการนิเทศการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศด้วยเทคนิค และวิธีการต่างๆ ให้สามารถจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิผลโดยมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2.2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า และต้องใช้เวลายาวนานและต่อเนื่อง จึงต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้รู้และนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, น. 37) กล่าวเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1) จุดมุ่งหมายทั่วไป

(1.1) เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศภายในของสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาได้

(1.2) เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครู

(1.3) เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

(1.4) เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ

2) จุดมุ่งหมายเฉพาะ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานในเรื่องต่อไปนี้

(2.1) เพื่อให้สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

(2.2) เพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย

(2.3) เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการ และเน้นทักษะกระบวนการคิด

(2.4) เพื่อปรับปรุง และพัฒนากระบวนการสอน / วิธีการจัดการเรียนรู้ของครู

(2.5) เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

(2.6) เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้

(2.7) เพื่อให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และปรับปรุงกระบวนการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สมมาตร ทองพิลา (2550, น. 31) ได้สรุปดังนี้ การนิเทศการศึกษาในภายในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตนเองและครูให้มีความเชื่อมั่น และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ตลอดจนการประสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และหน่วยงานต่างๆ ให้โรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายและประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

พิทยากร สุนทรห้าว (2551, น. 13) กล่าวสรุปไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือและประสานงานในด้านวิชาการโรงเรียน เพื่อพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีคุณธรรมนำความรู้และอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐาน

ชาติชาย แสนบัวคำ (2552, น. 12) ได้สรุปเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน มีความรู้และวิธีการปฏิบัติงาน ยอมรับซึ่งกันและกัน มีความสามารถประสานสัมพันธ์ให้เป็นบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ มีความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์ ผู้เรียนมีมาตรฐานตามเกณฑ์พัฒนาตนเองตามศักยภาพ มีทักษะในการจัดกิจกรรมมีความมั่นใจ และคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ภควัต เทศน์ธรรม (2552, น. 22) ได้สรุปไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความเห็นของนักวิชาการและนักศึกษาที่ได้เสนอไว้ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ ซึ่งต่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครู และกระบวนการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเน้นความร่วมมือระหว่างกันของบุคลากรในสถานศึกษา และการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนตลอดจนการปฏิบัติในหน้าที่อื่นๆ ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพเช่นกัน และส่งผลต่อจุดมุ่งหมายหลักร่วมกัน คือ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พิบูลชัย ศรีเข้ม (2552, น. 14) ได้สรุปไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษามีดังนี้

1) เพื่อหาข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2) เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) เพื่อให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนดียิ่งขึ้น

ประมวล โตโคกสูง (2554, น. 13) ได้สรุปไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง ส่งเสริมเพื่อพัฒนาครูในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม และปรับตัวให้ทัน

กับกาลเวลา และสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อันจะส่งผลต่อเป้าหมายสุดท้าย คือ นักเรียนที่มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง จุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาครูให้มีความสามารถปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนได้ด้วยตนเอง เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน ตลอดทั้งมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพนักเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2.2.4 ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ การนิเทศการศึกษาเป็นการส่งเสริม สนับสนุน แก้ไขปรับปรุงและพัฒนา นักการศึกษาได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

Oliva & Pawlas (2004, pp. 37-39) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นอยู่ 2 ประการ ได้แก่

1) ข้อจำกัดทางด้านการสอน (Limitation of Teaching) เนื่องจากปัจจุบันมีความเป็นอิสระทางวิชาการ (Academic Freedom) นั่นคือ โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้หลายรูปแบบ เช่น จัดตามหลักคำสอนของศาสนา หรือโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามนโยบายของหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ และยังมีการจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความต้องการเป็นพิเศษ ดังนั้น ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศควรที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงแนวทางในการจัดการศึกษา

2) ความต้องการผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา (Need for the Supervisor) ผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาจะต้องเข้าไปช่วยเหลือครูให้เป็นมืออาชีพ โดยการช่วยเหลือครูและผู้บริหารโรงเรียนในด้านเทคนิคการประเมินตนเอง การใช้สื่อเทคโนโลยี และเข้าไปร่วมมือกับครูในการจัดทำเนื้อหาวิชาต่างๆ

ประจักษ์ โพพิจิตร (2549, น. 13) กล่าวว่า ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา คือ การให้บริการกับบุคลากรทางการศึกษาในด้านการจัดการศึกษาของบุคลากรที่มีความสามารถต่างๆ กัน ได้พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และช่วยให้เกิดความรู้ใหม่ที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงานกับความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สุทธนู ศรีไสย์ (2549,น. 8) กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาว่า

1) การนิเทศช่วยให้ครูมีความมั่นใจในตนเอง

2) การนิเทศสนับสนุนให้ครูสามารถประเมินผลการทำงานได้ด้วยตนเอง

3) การนิเทศช่วยครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

4) การนิเทศช่วยกระตุ้นครูให้มีการวางแผนจัดทำจุดมุ่งหมายและแนวปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน

5) การนิเทศจะเป็นกระบวนการที่ท้าทายความสามารถของครูให้มีความคิดเชิงนามธรรมสูงขึ้น

กมลเทพ ลำเหลือ (2552, น. 12) สรุปไว้ว่า ความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ เกิดจากสาเหตุหลายปัญหา เช่น ความเจริญก้าวหน้าของโลกทั้งทางด้านเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์ สังคมจึงเปลี่ยนแปลงปรับตัวส่งผลต่อการดำเนินงานทางด้านการศึกษา ต้องเปลี่ยนแปลงตามการพัฒนาครูให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนับว่าเป็นสิ่งจำเป็น และต้องให้ทันสมัยอยู่เสมอ

กันยา เจริญถ้อย (2553, น. 26) ได้สรุปของนักการศึกษาไว้ว่า ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา คือ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ในการบริหารจัดการการพัฒนา ตลอดจนการหาเทคนิควิธีการ หรือ Best Practice นำมาปรับกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุผล คือ คุณภาพนักเรียน

พิบูลชัย ศรีเข้ม (2553, น. 17-18) สรุปไว้ว่า สถานศึกษามีความจำเป็นต้องจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการช่วยเหลือส่งเสริมให้ครูร่วมกันทำงานโดยใช้หลักคิดและแก้ปัญหากันเองแทนการรอคอย หรือรอรับความช่วยเหลือจากบุคลที่อยู่นอกสถานศึกษา ทั้งยังรู้หลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานอันจะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียนซึ่งนับว่าเป็นเรื่องสำคัญมากต่อการพัฒนาการเรียนการสอนสถานศึกษาด้วย

ประมวล โตโคกสูง (2554, น. 16) ได้สรุปไว้ว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาตลอดจนการพัฒนาหลักสูตร ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี วัฒนธรรม และสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การขาดประสบการณ์ของครูใหม่ การประสบปัญหาในการเรียนการสอนของครู ดังนั้น การนิเทศการศึกษาจึงมีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

เสถียร พะโยธร (2554, น. 25) ได้สรุปไว้ว่า ความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศการศึกษาก็เพื่อจรรโลงไว้ซึ่งวิชาชีพครูให้งอกงามทันต่อการเปลี่ยนแปลง การขยายตัวทางการศึกษาที่เกิดขึ้นอยู่

ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษายังช่วยรักษามาตรฐานของการศึกษา ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงๆ ขึ้นไป ดังนั้น ผู้มีหน้าที่นิเทศจึงควรจะต้องดำเนินการเพื่อช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน หรือสามารถช่วยเหลือตนเองในการสอนได้ ทำให้ครูสามารถก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และก่อประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างเต็มที่

จากแนวคิดดังกล่าว ทำให้สามารถสรุปความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีการนิเทศการศึกษาได้ว่า การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้ครูพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแลงของสังคม ให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เข้ามามีบทบาทต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษาถึงช่วยให้ครูตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีเหตุผลด้วยเหตุนี้ การนิเทศการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา

2.2.5 ขอบข่ายการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

ขอบข่ายการนิเทศการศึกษา โดยทั่วไปเป็นการนิเทศตามโครงสร้าง หรือภาระงานของผู้บริหาร แต่ปัจจุบันการนิเทศมุ่งเน้นการนิเทศเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นหลัก มีนักการศึกษาเสนอแนวคิดในการกำหนดขอบข่ายการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

Glickman (1985, p. 23 อ้างถึงใน ประกิต สิงห์ทอง, 2552, น. 20) จัดขอบข่ายงานนิเทศของโรงเรียนไว้ 5 งาน มาใช้ดังนี้

1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance)

2) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางอาชีพ (Staff Development)

3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)

4) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)

5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียน (Action Research)

สงัด อุทรานันท์ (2530, น. 55) เสนอว่างานนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) งานหลัก ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียนโดยตรง ได้แก่ งานหลักสูตร งานการเรียนการสอน งานการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน

2) งานสนับสนุนวิชาการ เป็นงานที่จะช่วยส่งเสริมให้งานหลักดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ ได้แก่ งานอาคารสถานที่ งานธุรการ การเงิน งานกิจการนักเรียน และงานความสัมพันธ์กับชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 37) ได้มีการกำหนดภาระงานใหม่ ตามนโยบายการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่มงาน ดังนี้

1) กลุ่มบริหารงานวิชาการ มีภารกิจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2) การบริหารงานงบประมาณ มีภารกิจในการจัดทำ และเสนอของบประมาณการจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุ และสินทรัพย์

3) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีภารกิจในการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

4) กลุ่มบริหารทั่วไป มีภารกิจในการดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสะมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริม และประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์การศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษากับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะและงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

ประจักษ์ โพพิจิตร (2549, น. 19) ได้กล่าวไว้ว่า ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้นิเทศการศึกษาในการส่งเสริม แนะนำ ช่วยเหลือ ครูผู้สอนในการพัฒนาการเรียนการสอนอันส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพ

โดยมีขอบข่ายการนิเทศการศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการเรียนการสอน 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านสื่อการเรียน และแหล่งเรียนรู้ และ 5) ด้านวัดผล และประเมินผลการศึกษา

นพพร ลออเอี่ยม (2550, น. 26) กล่าวสรุปไว้ว่า การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานสำคัญ ตามขอบข่ายงานวิชาการ และงานสนับสนุนวิชาการในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นการดำเนินงานตามขอบข่ายในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

กันยา เจริญถ้อย (2553, น. 24) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กระบวนการนิเทศการศึกษาในการสิ่งเสริมสนับสนุน แนะนำช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาการเรียนการสอนอันส่งผลให้นักเรียนให้มีคุณภาพโดยมีขอบข่ายการนิเทศการศึกษา 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร และมาตรฐานการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ และ 4) การวัดผล และประเมินผลการศึกษา

ตามที่กล่าวมาในข้างต้น สรุปได้ว่า การกำหนดขอบข่ายการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษานั้น จะต้องกำหนดให้ครอบคลุมงานหลักทั้ง 4 งาน ตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานบริหารงบประมาณ งานบริหารทั่วไป โดยจัดงานวิชาการเป็นหัวใจของงานนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา และเป็นงานหลักของโรงเรียน โดยมีงานอื่นๆ เป็นงานสนับสนุน

2.2.6 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรหลายฝ่าย ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการศึกษา ซึ่งมีผู้กล่าวถึงผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

ไชยยันต์ สุดสุริยะ (2548, น. 28) สรุปไว้ว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา มี 3 ฝ่าย คือ ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้นิเทศมีบทบาทในการให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องต่าง ๆ เป็นผู้วางแผนให้บริการ และให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนผู้รับการนิเทศมีบทบาทในการให้ความร่วมมือแสดงความคิดเห็น และปฏิบัติตามที่ได้รับการแนะนำ และผู้ให้การสนับสนุนการนเทศร่วมมือให้การสนับสนุน และช่วยเหลือในทุก ๆ เรื่อง

พิทยากร สุนทองห้าว (2551, หน้า 34) กล่าวสรุปว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับนิเทศการศึกษามี 3 ฝ่าย คือ ผู้นิเทศมีบทบาทหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน ร่วมวางแผนตลอดจน

ควบคุมกำกับติดตาม ผู้รับการนิเทศ มีบทบาทในการให้ความร่วมมือและร่วมแสดงความคิดเห็น ผู้สนับสนุนการนิเทศ เป็นผู้คอยให้การช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การดำเนินการนิเทศการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบาย และมีประสิทธิภาพ

กมลเทพ ลำเหลือ (2552, หน้า 17)สรุปว่า บุคลากรที่มีหน้าที่ในการนิเทศทุกฝ่ายต้องประสานงานร่วมกันในการนิเทศอย่างจริงจัง โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน พัฒนาการนิเทศ ปรับปรุงการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร (2553, หน้า 33) สรุปไว้ว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ก็คือ ผู้นิเทศซึ่งเป็นบุคลากรที่อยู่ภายในสถานศึกษา เช่น ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าสายวิชาต่าง ๆ รวมไปถึงครูที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่สถานศึกษาได้คัดเลือกหรือแต่งตั้งเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานด้านต่าง ๆ ให้แก่ครูในสถานศึกษา ผู้รับการนิเทศ คือ ครูผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศ คือ ครูที่ช่วยให้งานนิเทศบรรลุตามเป้าหมาย

ประมวล โตโคกสูง (2554, หน้า 47) ได้สรุปว่า บุคลากรที่มีหน้าที่ในการนิเทศประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา ครูชำนาญการ ครูผู้ร่วมนิเทศ ครูแกนนำ และทุกฝ่ายต้องประสานงานร่วมกันในการนิเทศอย่างจริงจัง โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียน พัฒนาการนิเทศ ปรับปรุงการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

จากแนวคิดต่าง ๆ ของนักการศึกษา สามารถนำมาสรุปเกี่ยวกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศในสถานศึกษาว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศในสถานศึกษามี 3 ฝ่าย ดังนี้ ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศ ซึ่งแต่ละฝ่ายมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กันในด้านต่าง ๆ เพื่อดำเนินการนิเทศในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3.1 ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือ หรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่า การบริหารของหน่วยงาน หรือองค์การใดองค์การหนึ่ง สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับ และผลสำเร็จผลงาน มีความเกี่ยวพันกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Steers (1977, p. 55) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Morphet (1982, p. 93 อ้างถึงใน กรุณา บุญแก้ว, 2552, น. 52) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจูงในผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานแก่หน่วยงานอย่างเสียสละ และขณะเดียวกันผู้นำจะทำหน้าที่ประสานงานให้งานประสบผลสำเร็จแก่หน่วยงาน

วิทยา ด่านดำรง (2546, น. 27) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสม และบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ประสิทธิผลจึงวัดกันที่ว่า องค์กรสามารถสนองผู้บริโภคสินค้า หรือบริการที่ต้องการหรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

เกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์ (2551, น. 44) สรุปไว้ว่า ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ได้ตั้งไว้

สมจิต สงสาร (2552, น. 12) กล่าวสรุปเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่องาน เป็นต้น

สิริรัตน์ แก้วสมบัติ (2553, น. 37) สรุปไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

จากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผล สามารถสรุปได้ดังนี้ ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้

2.3.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน

มีนักการศึกษาหลายท่านทั้งภายในและภายนอกประเทศได้ให้ความเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวี (2545,น. 24) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จโดยผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพทางการเรียนสูง และครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

ธานินทร์ เลิศพันธ์ (2552, น. 33) สรุปไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ผลสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานด้านต่างๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและยอมรับ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

สมพร หิรัญลักษณ์สุต (2553, น. 46) สรุปไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทักษะในด้านต่างๆ ของนักเรียน การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ความพึงพอใจในการทำงานของครู และบุคลากรในโรงเรียน

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, น. 32-33); อ่อนตา พรมมะจิต (2553, น. 38) และ ปวีณา ฉุยกลม (2555, น. 43) กล่าวสรุปเกี่ยวกับไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่ได้หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเดียว หรือความพึงพอใจในการทำงานอย่างเดียว แต่หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

Hoy & Miskel (1991, p. 398 อ้างถึงใน ภัทรพร อะพรรัมย์, 2555, น. 30) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ได้

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

2.3.3 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า (สมพร หิรัญลักษณ์สุต, 2553, น. 46) การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนที่ดำเนินการอย่างมีหลักการอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่เชื่อถือได้ จะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการพัฒนาปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, น. 164) กล่าวว่า องค์กรจะดำรงอยู่รอดได้ต้องมีผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรถ้าปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้ว จะไม่ทราบว่าการปฏิบัติภารกิจขององค์กรเป็น

อย่างไร ดังนั้น ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การจะต้องอาศัยหลักเกณฑ์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมิน ดังที่ ภรณี กีรติ (2559, น. 185-187) ได้เสนอแนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กร ซึ่งสรุปเป็นได้ 3 แนวทางด้วยกัน ดังนี้

1) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การใช้เป้าหมายองค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการพิจารณาประสิทธิผลขององค์การ เช่น วัดจากความสามารถในการผลิตวัดจากผลกำไร

2) การประเมินผลในแง่ระบบ-ทรัพยากร (The System-resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งเป็นความสามารถขององค์การที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่จำนวนจำกัด และมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ

3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดในการประเมินองค์การแบบนี้ไว้หลายคน ดังเช่น

Gibson (1982, p. 37 อ้างถึงใน ธวัลรัตน์ ใบบัว, 2555, น. 35) ได้ทำการศึกษา พบว่าเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) การปรับตัว 5) การพัฒนา และ 6) การอยู่รอด

Robbins (1997, pp. 46-49 อ้างถึงใน วรีพงษ์ ไชยหงส์, 2555) ได้สร้างเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์กรที่ครอบคลุมเกณฑ์ต่างๆ ตามลักษณะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) โดยมีเกณฑ์ดังนี้ 1) การวัดผลทางการเงิน 2) ผลผลิต 3) ความเจริญเติบโตขององค์กร 4) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ 5) คุณภาพของสินค้า 6) ความยืดหยุ่น 7) ความก้าวหน้า และความพึงพอใจของบุคลากร และ 8) การให้การยอมรับของสังคม

Gillham (2000 อ้างถึงใน วรีพงษ์ ไชยหงส์, 2555) ได้เสนอเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้ 1) มีพันธกิจชัดเจน 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเป็นระเบียบเรียบร้อย 3) บรรยากาศที่มีความคาดหวังสูงในความสำเร็จ 4) โอกาส และเวลาในการเรียนรู้ 5) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และ 6) การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน

Hoy & Miskel (2001, pp. 384-397) ได้เสนอแนวคิดประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณา 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 4) ความสนใจในชีวิต

ขวัญตา เกตุอุดม (2554, น. 34) การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การดำเนินการอย่างมีระบบมีหลักการโดยวิธีการที่เชื่อถือได้ เป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้งระบบในภาพรวมเพื่อให้ทราบว่า การปฏิบัติภาระกิจของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ โดยประเมินสิทธิผลใน 4 ด้าน คือ ด้านผลการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านผลการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ด้านผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลโรงเรียน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้

Mott (1972 as cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ซึ่งได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนว่า มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) หมายถึง ปริมาณ และคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงเป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูงดังกล่าวนี้ ได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่างๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคาร สถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัว สามารถจัดซื้อจัดจ้าง และเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากร คือ ครูปฏิบัติการสอนตลอดจนการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ เรื่อง คุณภาพนักเรียนส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิด การพิจารณาถึงส่วนต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งมีลักษณะต่างๆ ดังกล่าว นับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวังและมีความต้องการอย่างมาก

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินงานโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านบริหารด้านการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดบรรยากาศและการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Positive Attitude) หมายถึง การมีความคิดเห็น ท่าที ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่งามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะเสริมสร้างความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่างๆ เหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัยคุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสม และดีงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดจากผู้ได้รับการศึกษาครบทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวมาแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวมมีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้าน หรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกติกาในสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวมเห็นความสำคัญ และคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือและร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจ และมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และกล้าเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหาร และการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดี ต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Adaptability) ในองค์การต่างๆ ประกอบด้วย “คน” และ “งาน” โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันย่อมประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวอย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องทันสมัยกับ

ความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียน ไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรม มีสื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้า และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมให้สะดวก ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหาร และครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่างๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร และครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิค วิธีการที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรม จริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไปและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

1) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Solving Problems) องค์การต่างๆ หรือโรงเรียนย่อมมีรูปแบบการบริหารงาน เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาด และภารกิจของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงานบทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และเกิดความเรียบร้อย กิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายการจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร นับตั้งแต่หลักสูตรควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่างๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรจัดให้เพียงพอและหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ ความถนัดของนักเรียนจะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัวบุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ บางเรื่องเป็นสิ่งที่ล้าสมัยไม่

เหมาะกับสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การบริหารและการจัดการนั้น ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพเกิดความราบรื่น เรียบร้อย และเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ควรใช้อำนาจหน้าที่ในทางเผด็จการ ไม่ควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีการยืดหยุ่นบ้าง แต่ต้องไม่ทำให้เสียผลประโยชน์ หรือเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน ให้มีการยอมรับและมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ควรวางตัวเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ควรวางตัวเสมือนเป็นเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการต่างๆ เช่น การยกย่องชมเชย หรือการให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความเป็นมิตรให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรในทุกฝ่ายย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนได้

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งในด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอนนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่นๆ จนประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ดังนั้น ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ Mott (1972 as cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) มาเป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมการดำเนินงานทุกด้านของโรงเรียน โดยเฉพาะมีจุดเด่นในเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ตลอดจนเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมใช้อย่างแพร่หายในเหล่านักวิชาการและนักการศึกษา ซึ่งแนวคิดของ Mott (1972 as cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนในองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ผลการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ 2) ผลการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก 3) ผลในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน และ 4) ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

2.4.1 สภาพปัจจุบันของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัดเป็นส่วนราชการตามระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้บังคับบัญชา และมีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 นี้ ผู้ดำรงตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 คือ นายเสริมปัญญา เทียมวัน และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปลี่ยนแปลงเป็นเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วยท้องที่ อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตั้งอยู่ที่ อำเภอลำลูกกา โดยที่ในปัจจุบันนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตั้งอยู่ที่ 99 หมู่ที่ 16ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

2.4.2 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4.3 โครงสร้างและระบบการบริหารงานในหน่วยงาน

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ 04011/1 ลงวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2556 ได้กำหนดการแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตไว้ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขต ดังนี้

1) กลุ่มอำนวยการ
2) กลุ่มบริหารงานบุคคล
3) กลุ่มนโยบายและแผน
4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7) กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
8) หน่วยตรวจสอบภายใน
9) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

ส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขต

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

(ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กรสำนักงานเขต

(จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานของสำนักงานเขตและส่วนราชการในสังกัด

(ฉ) เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร

(ช) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ประสานงานที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับต่างๆ

(ฌ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขต ที่มิใช่งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

(ญ) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในสำนักงานเขต สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา

(ฎ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

(ข) สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ค) ดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

(ง) พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

(จ) ดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

(ฉ) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

(ช) จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต

(ซ) ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ฌ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3) กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ข) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(ค) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

(ง) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ฉ) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(ข) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

(ค) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

(ง) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ

(จ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

(ฉ) ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ช) ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษและงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

(ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ฌ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

(ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

(ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(ฐ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมินติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบริหารสินทรัพย์

(จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

(ก) กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนเอกชน

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนและที่กฎหมายอื่นกำหนด

(ง) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับงานการศึกษาเอกชนตามที่กฎหมายกำหนด

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 36 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1) กำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้ง ยุบรวม เลิกล้มสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา

3) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

4) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

5) หน้าที่อื่นๆ ตามกฎหมายกำหนด เช่น

ม. 34 วรรคสาม ของ พรบ.ระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ให้ออกระเบียบเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ม. 39(4) ของ พรบ.ระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 รับทราบรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา

ม.45(6) ของ พรบ.ระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ออกระเบียบให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามอบอำนาจให้ข้าราชการอื่นในสถานศึกษา

ข้อ 3 ของกฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครอบครัว พ.ศ.2547 พิจารณาอนุญาตให้ครอบครัวจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บุคคลในครอบครัว

ข้อ 4 กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ออกระเบียบเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ 9 ของกฎกระทรวงเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาให้ความเห็นชอบให้ สพท.ออกประกาศให้สถานศึกษาใดเป็นสถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไป

ข้อ 7(4) ของกฎกระทรวงเกี่ยวกบคณะกรรมการติดตาม ประเมินผลและนิเทศฯ เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาและลงมติให้คณะกรรมการฯ พ้นจากตำแหน่งกรณีมีความประพฤติเสื่อมเสียบกพร่องต่อหน้าที่

มาตรา 5 ของ พรบ.การศึกษาภาคบังคับ ให้ประกาศรายละเอียดการส่งเด็กเข้าเรียนและจัดสรรโอกาสการเข้าเรียน มาตรา 7 รับรายงานของพนักงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการให้เด็กเข้าเรียน

มาตรา 12 ของ พรบ.การศึกษาภาคบังคับ จัดการศึกษาเป็นพิเศษสำหรับเด็กบกพร่องฯ เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กสามารถพิเศษ รวมทั้งจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นๆให้กับเด็กดังกล่าวด้วย

ข้อ 5 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใน สพท. ให้ความเห็นชอบแบ่งส่วนราชการใน สพท. เป็นกลุ่มงานต่างๆ เป็นต้น

บทบาทหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 23 ของ พรบ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) พิจารณา กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง และเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบาย การบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เช่น

(1.1) กำหนดนโยบายบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู บุคลากรฯ ศึกษาในเขตพื้นที่ฯ

(1.2) กำหนดจำนวน อัตราตำแหน่งข้าราชการครู บุคลากรฯ ในเขตพื้นที่ฯ

(1.3) เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรฯ ในเขตพื้นที่ฯ

2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เช่น

(2.1) การบรรจุ แต่งตั้ง

(2.1.1) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันข้าราชการครู (มาตรา 47)

(2.1.2) อนุมัติการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูฯ ในอำนาจหน้าที่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่ง

1) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา
3) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4) ผู้บริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา 38 ข (7)
5) ศึกษานิเทศก์
6) บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2)
7) ที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ

(2.1.3) อนุมัติการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู ในอำนาจหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่ง

1) ครูผู้ช่วย
2) ครู

3) บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) ในสถานศึกษา

(2.2) การย้าย

(2.2.1) อนุมัติการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานการศึกษาอื่น ภายในเขตพื้นที่การศึกษาหรือต่างเขตพื้นที่การศึกษา

(2.2.2) อนุมัติการย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่หรือย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยยึดหลักการให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหนึ่งดังกล่าวได้ไม่เกิน 4 ปี

(2.3) การโอน

(2.3.1) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เช่น

(2.3.2) เห็นชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2.3.3) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(2.3.4) รับทราบการรายงานการดำเนินการทางวินัย (มาตรา 104) กรณีความผิดทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้รายงานสิ้นสุดที่อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

(2.3.5) เป็นองค์กรที่มีอำนาจพิจารณาความผิดอย่างร้ายแรง (มาตรา 100) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ยกเว้นตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

(2.3.6) พิจารณาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน

(2.3.7) พิจารณาการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับ ความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการ แต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนทางวินัย เป็นต้น

3) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(3.1) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3.2) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3.3) การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3.4) การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4.1) กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการในการกำกับ ดูแล ติดตามการบริหารงานบุคคลของ สพท. สถานศึกษา

(4.2) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู โดยยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรมเปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติการเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ถ้าครูผู้นั้นเป็นครูให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน เป็นหลัก (สอดคล้องกับ ก.ค.ศ)

5) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(5.1) จัดทำฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(5.2)กำหนดวิธีการพัฒนาฐานข้อมูลและนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล

6) จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.

(6.1) กำหนดรูปแบบและจัดทำรายงานประจำปีฯต่อ ก.ค.ศ.

7) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา

8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(1.1) พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545

(1.2) พรบ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มาตรา 38 (กรรมการสถานศึกษา) มาตรา 39 (อำนาจหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา)

(1.3) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2547 (ออกตาม ม.34 วรรคสี่ ของ พรบ.บริหาร ศธ.)

(1.4) กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา (ออกตาม ม.39 วรรคสอง พรบ.กศ แห่งชาติ 2542)

(1.5) ระเบียบ ศธ.ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 (ออกตาม ม.35 พรบ. บริหาร ศธ.)

(1.6) กฎกระทรวงกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการสรรหากรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546

(1.7) ระเบียบ กฎหมายอื่นๆ

2) บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของ พรบ. การศึกษาแห่งชาติ

(2.1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ บริหารทั่วไป

(2.2) จัดตั้ง/รับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณ

(2.3) พัฒนาหลักสูตร /จัดการเรียนการสอน

(2.4) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ

(2.5) กำกับ ติดตามประเมินผลตามแผนงานโครงการ

(2.6) ระดมทรัพยากร ปกครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินฯ

(2.7) จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

(2.8) ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน สร้างความสัมพันธ์

3) บทบาท หน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(3.1) บทบาทหน้าที่ตาม พรบ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

มาตรา 37 วรรค 2 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1) เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษา

2) รับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการของสำนักงานให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง

3) ปฏิบัติ หน้าที่ตามกฎหมายอื่น ในกรณีที่มีกฎหมายอื่นกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการไว้เป็นการเฉพาะการ ใช้อำนาจ และการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าวให้คำนึงถึงนโยบายที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรืออนุมัติแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงด้วย

(3.2) บทบาทหน้าที่ตาม พรบ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 24 ของ พรบ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารราชการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) รับผิดชอบในการปฏิบัติงานราชการที่เป็นอำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย

2) เสนอแนะการบรรจุและแต่งตั้ง และการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่นที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3) พิจารณาเสนอความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) จัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

5) จัด Advertisement

จุดเน้นการดำเนินงาน

1) ด้านผู้เรียน

(1.1) นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล

(1.2) นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

(1.3) นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพ

2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2.1) ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะ ผ่านการปฏิบัติจริง และการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

(2.2) พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจาเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน

(2.3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพ มีผลงานเชิงประจักษ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

(2.4) องค์การและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและจัดสรรครูตระหนักและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่ ย้ายไปบรรจุ มีความสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน และสังคม

3) ด้านการบริหารจัดการ

(3.1) สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่สากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1) พัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล

3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นไทยและห่างไกลยาเสพติด

4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล

ค่านิยมขององค์การ

“พัฒนางาน บริการเด่น เน้นคุณธรรม นำสังคม”

เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

3) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ลดบทบาทและกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา รวมทั้งบูรณาการการทำงานภายในกลุ่ม/หน่วย/ศูนย์ต่างๆ ซึ่งมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดเป็นหน่วยปฏิบัติการในการจัดการศึกษา เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสามารถตอบสนองสภาพปัญหา และรองรับการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงกำหนดกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2558 จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน มีดังต่อไปนี้

จันทรัตน์ อนุชิตอารมณ์ (2550, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบระดับปัจจัยการบริหารในสี่ลักษณะ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะองค์การ ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคคล นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และ ระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา 2) ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารในสี่ลักษณะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียนโดยภาพรวม และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงานอยู่ในอันดับที่สูงสุด ส่วนระดับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวม และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในอันดับที่สูงสุด และเมื่อแยก

เป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการกำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียน งานจัดระบบข้อมูลสารนิเทศเพื่อการวางแผน และการวางแผนนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ปัจจัย ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการดำเนินการตามแผนนิเทศที่วางไว้ และปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติส่งผลต่อการประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ

กฤษฎา สิงขรรักษ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการรับการนิเทศของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า 1) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วมีระดับความต้องการในการรับการนิเทศ จำนวน 10 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานประเมินผล อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานนิเทศบริการพิเศษ อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการรับการนิเทศของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามประสบการณ์ทางาน จำนวน 10 ด้าน พบว่า ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ยกเว้นข้อ 8 งานนิเทศงานบริการพิเศษ ไม่ต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการรับการนิเทศของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามเขตพื้นที่การศึกษา ระดับความต้องการในการรับการนิเทศของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำนวน 10 ด้าน ไม่ต่างกัน

วนิดา น้อยมะลิวัน (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์การนิเทศภายในของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 3) เพื่อสร้างสมาการพยากรณ์การนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 วิธีวิจัยประกอบด้วย การศึกษาเชิงคุณภาพ และการศึกษาเชิงปริมาณ การศึกษาเชิงคุณภาพ การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 จากการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 คน ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียน

ของครูผู้สอนในโรงเรียน สรุปได้ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้ปัจจัยเพิ่ม คือ ภาระงานและ ขวัญและกาลังใจในการทำงาน

รัตนา นครเทพ (2552, บทคัดย่อ) การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการนิเทศภายใน การร่างรูปแบบการนิเทศภายใน และการนาเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่า ปัจจุบันสถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยชี้แจงเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญและความจำเป็น องค์กรและบทบาทขององค์กร การดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา จัดกิจกรรมการนิเทศ และมีการประเมินผลความสำเร็จ ของจัดการนิเทศภายในทุกสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า ทุกสถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศภายในไม่ครบทุกขั้นตอน เนื่องจากผู้บริหารและครูขาดความรู้ความเข้าใจในการนิเทศภายใน ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการศึกษา ตลอดจนบุคลากร และขาดความตระหนักในคุณค่าของการนิเทศภายใน แต่ทุกสถานศึกษายังคงมีความต้องการให้มีการพัฒนาคุณภาพครูด้วยการนิเทศภายใน 2) การร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ประกอบกับการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารด้านการนิเทศการศึกษา ตลอดจนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และครู นำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการนิเทศภายใน โดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ (2.1) สภาพการนิเทศภายใน ความรู้ความเข้าใจในการนิเทศภายใน การสร้างความตระหนัก สร้างความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม การยอมรับซึ่งกันและกัน (2.2) การจัดองค์กรในการนิเทศภายในและบทบาทขององค์กร (2.3) กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วย ขั้นตอนตามกระบวนการ การจัดกิจกรรมการนิเทศ และเทคนิคการนิเทศ (2.4) ประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การนาเสนอรูปแบบการนิเทศภายในแก่ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์มีความเห็นตรงกัน โดยต้องการให้สถานศึกษาจัดการนิเทศภายในตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูควรนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ดำเนินการในการนิเทศภายในทุกด้าน

พิบูลชัย ศรีเข้ม (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนต่อสภาพและปัญหา การนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 3) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็น ต่อสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกัน 5) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ไม่แตกต่างกัน

ระฑิยา อังคุระยี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งและผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน รอบสอง และ3) เพื่อศึกษาแนวโน้มระหว่างประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน รอบสอง กับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน รอบสอง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลของการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิผลในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากร และด้านการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านบรรยากาศการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) สถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสองแตกต่างกัน ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราช

ธานี เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้รับการับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง มีแนวโน้มสูงกว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน รอบสอง

พัชรินทร์ ช่วยศิริ (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในและปัญหาข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทางานกลุ่ม ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า 1) การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนประดู่ฉิมพลี ใน 5 ด้าน ได้แก่ (1.1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และให้การสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการเรียนการสอน (1.2) ด้านการพัฒนาทักษะการทางานกลุ่ม มีการพัฒนาให้ครูมีทักษะการทางานกลุ่ม เข้าใจบทบาทของตน รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างการบริหารงาน (1.3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีการอบรมครูเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพทั้งด้านเทคนิคการสอนและการส่งเสริมให้มีทัศนาคติที่ดีต่อวิชาชีพครู (1.4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหารสนับ สนุนวัสดุอุปกรณ์และการจัดการประชุม อบรม ติดตามและประเมินหลักสูตร และ (1.5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีการดำเนินงานให้ครูนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ 2) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการนิเทศภายใน (2.1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ขาดคนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการนิเทศภาระงานของผู้นิเทศมีมาก ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการนิเทศ ควรให้การอบรมกับผู้ที่จะต้องทาหน้าที่นิเทศ จัดประชุมเพื่อติดตามผลการนิเทศ (2.2) ด้านการพัฒนาทักษะการทางานกลุ่ม มีความแตกต่างกันทางความคิดของครู ครูมีภาระงานมาก ควรลดภาระงานของครู ควรส่งเสริมให้ครูยอมรับฟังความคิดของคนส่วนใหญ่ (2.3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ขาดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีความหลากหลายและไม่ตรงกับความต้องการ ควรจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีความหลากหลายและควรส่งเสริมทักษะการเขียนเชิงวิชาการให้กับครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ขาดความรู้และประสบการณ์ของครูในการจัดทำหลักสูตรใหม่ บุคลากรในบางกลุ่มสาระขาดแคลน ควรจัดอบรมและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรแก่ครูและจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ขาดความรู้ด้านเทคนิคการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูควรให้ความรู้และคำแนะนาในการจัดทำวิจัยที่ถูกต้องแก่ครู

เล็ก นักเบศร์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลของ สถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ อยู่ในอันดับต่ำสุด 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง อยู่ในอันดับต่ำสุด 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 64.60 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ข้อค้นพบในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1 ควรพัฒนาภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับปรุงด้านการสร้างแรง บันดาลใจให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงมากยิ่งขึ้น

พินิจ ลิขิตวัฒนกิจ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า และหลักความมีส่วนร่วม 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านงานการบริหารงานบุคคล ด้านงานการบริหารงบประมาณ ด้านงานการบริหารทั่วไป และด้านงานวิชาการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

อนงค์ อาจจงทอง (2557, บทคัดย่อ)ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .649 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิภาพร กลิ่นเกตุ (2557, บทคัดย่อ)ได้ทำการวิจัย เรื่อง ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มยุรี สนิทกุล (2557, บทคัดย่อ)ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารความขัดแย้งของ

ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต4 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา ในภาพรวมมีระดับการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.34) 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมมีระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.14) และ 3) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง

อำไพ อุสาหะ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 2) ศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ตามความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ บทบาทการจัดทำหรือดำเนินการให้มีระบบ การนิเทศภายใน บทบาทการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็น ในการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน บทบาทการติดตามประเมินผลการดำเนินการด้านการนิเทศภายใน บทบาทการให้ความรู้และให้คำแนะนำ และบทบาทการเผยแพร่ความสำเร็จ ของการปฏิบัติงานการนิเทศภายใน 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยความมีประสิทธิภาพจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ด้าน การแสดงความใส่ใจในงานการสอน และด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรทั้งสองมีความแปรปรวนร่วมกัน ร้อยละ 36

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Gus (1973) ได้รายงานการวิจัยของสมาคมเพื่อพัฒนาการนิเทศและหลักสูตรรัฐอินเดียนา ในปี 1961 เกี่ยวกับหน้าของศึกษานิเทศก์ สรุปว่า ศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ทำหน้าที่จัด

ห้องสมุดและโสตทัศนูปกรณ์ ให้คำแนะนาทางวิชาชีพและช่วยเหลือครูปรับปรุงหลักสูตร ตรวจแบบเรียน ทดสอบและประเมินผล ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับครูและพบว่า ศึกษานิเทศก์ได้ช่วยเหลือครูในด้านต่อไปนี้มากที่สุด คือ ช่วยครูใหม่ปรับปรุงห้องเรียนให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคล และเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนแนะแนวเพื่อบำรุงขวัญครู นอกจากนี้ยังพบว่า ศึกษานิเทศก์ช่วยเหลือครูในด้านต่อไปนี้น้อยที่สุด ประเมินผลงานของครู ทำงานธุรการ รายงาน และเก็บรักษาบันทึกต่างๆ

Rawis (1973) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษากิจกรรมการรับรู้ด้านการนิเทศการศึกษาของครูในรัฐจอร์เจีย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการ การนิเทศการศึกษาของครูในจอร์เจีย โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูที่ทำการสอนในโรงเรียนรัฐบาล ในระหว่างปี ค.ศ. 1970-1971 จำนวน 309 คน พบว่า ครูมีความต้องการให้มีการนิเทศมากกว่าในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบความต้องการนิเทศกับความต้องการการปรับปรุงการเรียนการสอนและความต้องการนิเทศ ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรไม่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญ ครูต้องการให้มีการนิเทศที่มุ่งส่งเสริมมนุษย์สัมพันธ์การนิเทศในด้านการแนะนำความก้าวหน้าในอาชีพครูน้อยกว่าด้านอื่น ทำให้ความต้องการแตกต่างกัน คือ สถานภาพของครู ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ด้านการสอน ครูผู้หญิงมีความต้องการการนิเทศมากกว่าครูชาย ครูที่มีการศึกษาสูงมีความต้องการด้านการนิเทศการศึกษาครูที่การศึกษาต่ำกว่า ครูมีความต้องการนิเทศแบบให้ความช่วยเหลือมากกว่าการควบคุม กล่าวคือ ศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้แนะนำด้านหลักสูตร การสอน ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือปรับปรุง มีมนุษย์สัมพันธ์ ครูระดับประถมศึกษามีความต้องการการนิเทศการศึกษามากกว่า

Malone (อ้างถึงใน ถวิล ทิมมา) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานนิเทศของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปี้” กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ใหญ่และครู ผลการวิจัยสรุปว่า อาจารย์ใหญ่เยี่ยมชั้นเรียนน้อย ประชุมครูเพื่อเป็นสื่อในการนิเทศน้อยอาจารย์ใหญ่ และครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการอบรมครูประจาการ และการปฏิบัติหน้าที่ทั่วๆ ไป เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการนิเทศ

Lee (อ้างถึงใน ถวิล ทิมมา) ได้วิจัยเรื่อง “พฤติกรรมในการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนทางตะวันออกเฉียงใต้ของรัฐนิวเม็กซิโก” กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่และครูโรงเรียนประถมศึกษากับครูใหญ่และครูเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจับพบว่า 1) ครูโรงเรียนประถมศึกษา มุ่งให้ครูใหญ่คำนึงถึงสัมพันธภาพในคณะครูมากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มุ่งให้ครูใหญ่คำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนมากกว่าด้านอื่นๆ 3) ครูโรงเรียนประถมศึกษาต้องการให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งผู้นิเทศต้องมีความรู้ และความเข้าใจขอบข่ายความรับผิดชอบพร้อมเข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเองให้ชัดเจนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลดีตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา อันจะเกิดผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

Jerun (ศรีสุดา แสงพันธ์, 2550, น.53 อ้างถึงใน Jerun, [n.d.], p. 604) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของผู้นิเทศในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน นอกระบบโรงเรียนที่ทำงานเป็นทีมและรายบุคคล โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาว่า เป็นการให้บริการด้านการนิเทศการศึกษาและจะเป็นการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาแบบนอกระบบโรงเรียนได้ดีที่สุด โดยศึกษาจากกลุ่มศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่และครู ในรัฐโคโลราน่า ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการและให้ความช่วยเหลือต้องมาก่อน การพบปะกับผู้นิเทศการศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญมากทั้งนี้เพื่อจะได้ปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและครูยังให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องที่จะให้ ผู้นิเทศการศึกษาช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน

Murangi (มนตรี สิริทัตสุนทร, 2550, น. 56; Murangi, 1996, p. 2547-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศการสอนในนามิเบีย การศึกษาของครูในมัธยมศึกษาและการยอมรับในการนิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับในการนิเทศการสอนของครูมีการยอมรับน้อย ครูไม่ได้รับการนิเทศ ครูขาดโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ครูมีความรู้สึกต้องการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะเทคนิคการนิเทศการสอนครูและศึกษานิเทศก์รู้สึกว่าการนิเทศมีความจำเป็น

Henderson and Others ได้ศึกษาสุขภาพองค์การและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในรัฐเทนเนสซี ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลางโดยใช้เครื่องมือวัดสุขภาพ (Organization Health Inventory Middle Level หรือ OHI-ML) ของ Hoy & Hannum ซึ่งพบว่าการให้ความร่วมมือของครูในสังกัด การสนับสนุนทรัพยากร และการเน้นด้านวิชาการหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดสุขภาพขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้เป็นเรื่องง่ายที่จะปรับปรุงสุขภาพของโรงเรียนระดับกลางให้มีสุขภาพดีนั้นเกิดจากนักเรียนมีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตัวเองและครูของพวกเขา ในส่วนของครูก็ต้องมีความรู้สึกดี มีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียนที่จะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ มีความเชื่อมั่นเชื่อถือสูงระหว่าง ครูและผู้บริหาร ครูมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงาน หน้าที่ของพวกเขามีความเป็น พันธมิตรของพวกเขา ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Marcelo ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนกับบทบาทการนำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในซานตาเฟ ประเทศอาร์เจนตินา พบว่า พฤติกรรมในการให้ความ

ช่วยเหลือของครูใหญ่ที่พบบ่อยที่สุดในความมีประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ การจัดแบ่งสถานที่อย่างเป็นสัดส่วน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางการบริหารจัดการ การจัดสรรอย่างเป็นส่วนๆ นี้ ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ของความมีระเบียบวินัยในการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน

Joehum (2005, Abstract) ได้วิจัยเรื่อง ความเข้าใจในวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนในการสอนภาษาต่างประเทศในชั้นเรียนรัฐแคนซัส พบว่า เมื่อมีการนิเทศการศึกษาจากผู้ให้การนิเทศ ครูจะมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดลำดับความสำคัญ และปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนในเรื่องการสื่อสารไวยากรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนภาษาอย่างมีนัยสำคัญ

Naranjo (2006, Abstact) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนที่พึงประสงค์ ของประเทศโคลัมเบีย ผลการศึกษาพบว่า ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า กิจกรรมที่ใช้นิเทศภายในโรงเรียน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การฝึกอบรม แนะนำ การฝึกอบรมปฏิบัติการ การสาธิตการสอนโดยศึกษานิเทศก์ การประชุมกลุ่มย่อยของครู การเยี่ยมชั้นเรียน และสังเกตการณ์สอน และยังมีความเห็นสอดคล้องกันอีกว่า การจัดกิจกรรมนิเทศในโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าที่กล่าวมา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศจะเห็นได้ว่า การนิเทศเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานของโรงเรียนที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ทั้งนี้เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ และประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องอาศัยกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานที่ดี เพื่อให้การนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 11 สถานศึกษา รวม 512 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 11 สถานศึกษา รวม 226 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จ Kerjcie & Morgan (1970, pp. 608-609) และนำไปเทียบสัดส่วนครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละสถานศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559 ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ข้าราชการครู	รวม	ผู้บริหาร	ข้าราชการครู	รวม
1	โรงเรียนชุมชนวัดพิชิตปิตยาราม	2	47	49	2	19	21
2	โรงเรียนวัดอัยยิการาม	3	65	68	3	27	30
3	โรงเรียนวัดขุมแก้ว	1	7	8	1	3	4

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ข้าราชการครู	รวม	ผู้บริหาร	ข้าราชการครู	รวม
4	โรงเรียนวัดสระบัว	1	8	9	1	3	4
5	โรงเรียนวัดมูลจินดาราม	2	29	31	2	12	14
6	โรงเรียนวัดแสงสรรค์	3	48	51	3	20	23
7	โรงเรียนวัดเขียนเขต	1	110	111	1	48	49
8	โรงเรียนวัดนาบุญ	1	19	19	1	7	8
9	โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์	2	55	55	2	22	24
10	โรงเรียนชุมชนประชาธิปัตย์	2	90	90	2	38	40
11	โรงเรียนทองพูลอุทิศ	1	18	18	1	7	8
	รวม	22	490	512	22	206	228

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยชุดคำถาม 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิชาที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (Likert Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (Likert Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด และหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ และแหล่งความรู้ต่างๆ

3.2.2.2 นำข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเป็นแบบสอบถามบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1) บทบาทในการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

(1.1) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์

(1.2) บทบาทในฐานะผู้นำ

(1.3) บทบาทในการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน

(1.4) บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร

(1.5) บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจครู

(1.6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากร

2) ประสิทธิผลของโรงเรียน มีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

(2.1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

(2.2) ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก

(2.3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

(2.4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

3.2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุง

3.2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า .50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟา (α-Coefficient)

3.2.2.6 ได้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ขอจัดทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวม 11 สถานศึกษา จำนวน 228 คน โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเป็นเวลา 6 สัปดาห์

3.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม และหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษา ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในกรณีที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 7 วัน

3.3.4 รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืน นำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมกลับคืนมาแล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2559, น. 98)

4.51 -5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับระดับมากที่สุด

3.51 -4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับระดับมาก

2.51 -3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับระดับปานกลาง

1.51 -2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับระดับน้อย

1.00 -1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับระดับน้อยที่สุด

3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2559, น. 98)

4.51 -5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับระดับมากที่สุด

3.51 -4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับระดับมาก

2.51 -3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับระดับปานกลาง

1.51 -2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับระดับน้อย

1.00 -1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอ

ธัญบุรี เป็นรายด้านโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson Product Correlation Coefficient) สำหรับเกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์และการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อมูล เพื่อตัดสินระดับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ผู้วิจัยได้แปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, น. 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.71 - 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.31 - 0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.01 - 0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เท่ากับ 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบคำถามของการวิจัยครั้งนี้ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จำนวน 11 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 228 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย จำแนกได้ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ชื่อย่อสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

$\overline{X}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
**	หมายถึง	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_{tot}	หมายถึง	บทบาทการนิเทศของผู้บริหาร
X_1	หมายถึง	บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์
X_2	หมายถึง	บทบาทในฐานะผู้นำ
X_3	หมายถึง	บทบาทในการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน
X_4	หมายถึง	บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร
X_5	หมายถึง	บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจครู

X_6	หมายถึง	บทบาทในการพัฒนาบุคลากร
Y_{tot}	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y_1	หมายถึง	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จำนวนแบบสอบถาม 228 ฉบับ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	30	13.20
	หญิง	198	86.80
	รวม	228	100
2	อายุ		
	21- 30 ปี	62	27.20
	31-40 ปี	146	64.00
	41-50 ปี	4	1.80
	51 ปีขึ้นไป	16	7.00
	รวม	228	100
3	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	188	82.50
	ปริญญาโท	40	17.50
	ปริญญาเอก	0	0
	รวม	228	100

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4	ตำแหน่งในสถานศึกษา		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	22	31.86
	ข้าราชการครู	206	68.14
	พนักงานราชการ	0	0
	ครูอัตราจ้าง	0	0
	รวม	228	100
5	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	126	55.3
	5 - 10 ปี	74	32.5
	11 - 15 ปี	8	3.5
	มากกว่า 15 ปี	20	8.8
	รวม	317	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 86.80 เป็นผู้มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 ตำแหน่งข้าราชการครู จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 90.40 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

จากการศึกษาข้อมูลบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 228 คน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ของ Likert (1993, p. 103) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี โดยภาพรวม

ข้อที่	บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		$\overline{X}$	S.D.	
1	บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์	4.28	0.55	มาก
2	บทบาทในฐานะผู้นำ	4.37	0.53	มาก
3	บทบาทในการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน	4.15	0.56	มาก
4	บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร	4.08	0.64	มาก
5	บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจครู	4.27	0.52	มาก
6	บทบาทในการพัฒนาบุคลากร	4.16	0.65	มาก
	รวม	4.22	0.29	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.22) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทในฐานะผู้นำ ($\overline{X}$= 4.37) รองลงมา คือ บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\overline{X}$= 4.28) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร ($\overline{X}$= 4.08)

การวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.3 – 4.8

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จำแนกตามรายข้อ ด้านบทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_1)

ข้อที่	บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		$\overline{X}$	S.D.	
1	การจัดประชุม วางแผนเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.06	0.40	มาก
2	กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.54	มาก
3	สนับสนุน ส่งเสริมในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในสถานศึกษา	4.39	0.52	มาก
4	การให้คำแนะนำ ปรึกษา แก้ไขปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา	4.34	0.57	มาก
5	การจัดกิจกรรมส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.36	0.61	มาก
	รวม	4.28	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ด้านบทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.28) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุน ส่งเสริมในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในสถานศึกษา ($\overline{X}$= 4.39) รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\overline{X}$= 4.36) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดประชุม วางแผนเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\overline{X}$= 4.06)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำภอธัญบุรี จำแนกตามรายข้อ ด้านฐานะผู้นำ (X_2)

ข้อที่	บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านฐานะผู้นำ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน	4.41	0.53	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมุ่งมั่น ขยัน อดทนในการปฏิบัติงาน	4.32	0.54	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน เพื่อปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาในสถานศึกษา	4.49	0.54	มาก
4	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด วางแผน และเสนอแนวทางการจัดการศึกษาในสถานศึกษา	4.32	0.54	มาก
5	บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานในสถานศึกษา	4.29	0.49	มาก
	รวม	4.37	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ด้านฐานะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.37) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน เพื่อปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาในสถานศึกษา ($\overline{X}$= 4.49) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$= 4.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานในสถานศึกษา ($\overline{X}$= 4.29)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จำแนกตามรายข้อ ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน (X_3)

ข้อที่	บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการพัฒนาการจัดโครงสร้างองค์การภายในสถานศึกษา	4.29	0.53	มาก
2	การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการด้านต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	0.47	มาก
3	ดำเนินการตัดสินใจหรือสั่งการตามกระบวนการขั้นตอนของการตัดสินใจ	3.93	0.71	มาก
4	การสนับสนุนและเคารพการตัดสินใจของเสียงส่วนใหญ่เพื่อการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.18	0.54	มาก
5	การส่งเสริมให้ทุกคนมีวินัยในตัวเองและในกลุ่มเพื่อการดำเนินงานตามเป้าหมายเดียวกันในกลุ่ม	4.10	0.44	มาก
	รวม	4.15	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.15) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาการจัดโครงสร้างองค์การภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$= 4.29) รองลงมาคือ การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการด้านต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$= 4.24) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ดำเนินการตัดสินใจหรือสั่งการตามกระบวนการขั้นตอนของการตัดสินใจ ($\overline{X}$= 3.93)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อ.ธัญบุรี จำแนกตามรายข้อ ด้านการคัดเลือกและใช้ประโยชน์บุคลากร (X_4)

ข้อที่	บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคัดเลือกและใช้ประโยชน์บุคลากร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		$\overline{X}$	S.D.	
1	มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา	4.22	0.59	มาก
2	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา	4.23	0.53	มาก
3	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือก	4.06	0.64	มาก
4	สนับสนุน แนะนำ ช่วยเหลือให้บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่มีกำลังใจในการทำงาน รู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของสถานศึกษา	3.97	0.69	มาก
5	สนับสนุนแนะนำให้คำปรึกษาแก่บุคลากรใหม่ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ และมีความเชื่อมั่นใจตนเอง	3.92	0.65	มาก
	รวม	4.08	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ด้านการคัดเลือกและใช้ประโยชน์บุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.08) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ($\overline{X}$= 4.23) รองลงมาคือ มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ($\overline{X}$= 4.22) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สนับสนุนแนะนำให้คำปรึกษาแก่บุคลากรใหม่ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\overline{X}$= 3.92)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จำแนกตามรายข้อ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ (X_5)

ข้อที่	บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		$\overline{X}$	S.D.	
1	มีส่วนช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.21	0.41	มาก
2	การดูแลความเรียบร้อยของสถานศึกษาให้มีความสะดวกสบายและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.39	0.49	มาก
3	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางโครงการและนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา	4.20	0.48	มาก
4	มอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา	4.21	0.55	มาก
5	การจัดให้มีการบริการต่างๆ เช่น คู่มือครู การศึกษาต่อ การอบรมตามที่ครูต้องการ	4.35	0.61	มาก
	รวม	4.27	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.27) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดูแลความเรียบร้อยของสถานศึกษาให้มีความสะดวกสบายและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$= 4.39) รองลงมาคือ การจัดให้มีการบริการต่างๆ เช่น คู่มือครู การศึกษาต่อ การอบรมตามที่ครูต้องการ ($\overline{X}$= 4.35) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางโครงการและนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา ($\overline{X}$= 4.20)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จำแนกตามรายข้อ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_6)

ข้อที่	บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		$\overline{X}$	S.D.	
1	การจัดให้มีการอบรมในสถานศึกษาให้ตรงกับความต้องการของครู	4.23	0.57	มาก
2	จัดให้มีการประชุมเพื่อแนะนำวิธีการการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.43	0.62	มาก
3	มีการติดตามสังเกตการสอนของครูและบุคลากร โดยครูและบุคลากรให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.43	0.59	มาก
4	การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลในการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา	3.86	0.56	มาก
5	ครูและบุคลากรเตรียมพร้อมรับการประเมินในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ	3.85	0.63	มาก
	รวม	4.16	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.16) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดให้มีการประชุมเพื่อแนะนำวิธีการการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรในสถานศึกษา และมีการติดตามสังเกตการณ์การสอนของครูและบุคลากร โดยครูและบุคลากรให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$= 4.43, $\overline{X}$= 4.43ตามลำดับ) รองลงมาคือ การจัดให้มีการอบรมในสถานศึกษาให้ตรงกับความต้องการของครู ($\overline{X}$= 4.23) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูและบุคลากรเตรียมพร้อมรับการประเมินในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$= 3.85)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

จากการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 228 คน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ของ Likert (1993, p. 103) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี โดยภาพรวม

ข้อที่	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.21	0.30	มาก
	รวม	4.21	0.30	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.21) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\overline{X}$= 4.21)

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จำแนกตามรายข้อ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีการพัฒนาระดับสูงขึ้น	4.07	0.53	มาก
2	นักเรียนได้รับรางวัลยกย่องชมเชยผลงานด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดหรือระดับประเทศ	4.11	0.41	มาก
3	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ(O-net) ระดับสูงขึ้น	3.89	0.47	มาก
4	นักเรียนสามารถสอบแข่งขันหรือเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้	4.06	0.31	มาก
5	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมให้หลากหลายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น เช่น เพิ่มเติม การสอนเพิ่มเติมวิชาหลัก การสอนผ่านระบบ DLIT โครงงานต่างๆ	4.01	0.43	มาก
6	สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนเพื่อเอื้อต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.03	0.58	มาก
7	มีการจัดป้ายนิเทศให้ความรู้บริเวณจุดต่างๆ ในสถานศึกษา	4.00	0.50	มาก
8	นักเรียนรู้จักค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเอง ได้จากแหล่งสืบค้นข้อมูลต่างๆ ได้ เช่น อินเตอร์เน็ต ห้องสมุด	4.42	0.59	มาก
9	นักเรียนสามารถนำเสนอสะท้อนความคิด-วิเคราะห์จากเรื่องที่สืบค้นได้	4.32	0.57	มาก

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จำแนกตามรายข้อ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
10	สถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรและบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	4.57	0.59	มากที่สุด
11	สถานศึกษามีการจัดวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอ ต่อนักเรียน เช่น คอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ต	4.36	0.58	มาก
12	สถานศึกษามีการจัดวางสื่อ อุปกรณ์เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย สะดวกต่อการใช้งาน	4.50	0.54	มากที่สุด
13	จัดระบบการให้บริการ การใช้ห้องปฏิบัติการและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	4.35	0.51	มาก
14	มีสื่อสนับสนุนการสืบค้นข้อมูลอย่างหลากหลายและเพียงพอทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อICT	4.28	0.52	มาก
15	มีมาตรการในการดูแล ซ่อมบำรุงเพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ	4.18	0.60	มาก
	รวม	4.21	0.30	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.21) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรและบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$= 4.57) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดวางสื่อ อุปกรณ์เป็นระเบียบ และมีความปลอดภัย สะดวกต่อการใช้งาน ($\bar{X}$= 4.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-net) ระดับสูงขึ้น ($\bar{X}$= 3.89)

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product correlation coefficient) ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี โดยภาพรวม

บทบาทการนิเทศของผู้บริหาร	ประสิทธิผลของโรงเรียน	
	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ระดับความสัมพันธ์
บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์	0.69**	ปานกลาง
บทบาทในฐานะผู้นำ	0.61**	ปานกลาง
บทบาทในการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน	0.59**	ปานกลาง
บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร	0.56**	ปานกลาง
บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจครู	0.59**	ปานกลาง
บทบาทในการพัฒนาบุคลากร	0.75**	สูง
ระดับความสัมพันธ์	0.81**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพรวมความสัมพันธ์บทบาทการนิเทศของผู้บริหาร (X_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับมาก (r = .81)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหาร (X_{tot}) รายด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot}) พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ บทบาทในการพัฒนาบุคลากร (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot}) ในระดับมาก (r = .75) รองลงมา คือ บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot}) ในระดับปานกลาง (r = .69) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot}) ระดับปานกลาง (r = .56)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหาร (X_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot}) รายด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ บทบาทการนิเทศของผู้บริหาร (X_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ในระดับมาก (r = .75)

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในแต่ละด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ บทบาทในการพัฒนาบุคลากร (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ในระดับมาก (r = .75) รองลงมาคือ บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)ในระดับปานกลาง (r = .69) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ในระดับปานกลาง (r = .56)

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหาร ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาและความสัมพันธ์ของบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จำนวน 11 โรงเรียน ปีการศึกษา 2559 จำนวน 228 คน ได้มาโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งได้เป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของ Wiles ดังนี้ 1) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) บทบาทในฐานะผู้นำ 3) บทบาทในการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน 4) บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร 5) บทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจครู 6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากร เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ Mott คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา หลังจากปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำไปทดลองใช้กับสถานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 228 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จำนวน 228 คน ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 86.80 เป็นผู้มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 ตำแหน่งข้าราชการครู จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 90.40 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30

5.1.2 บทบาทการนิเทศของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ บทบาทในฐานะผู้นำ รองลงมาคือ บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร

5.1.3 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี พบว่า โดยภาพรวมด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับมาก ($r = .81$)

5.2 อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

5.2.1 จากผลการศึกษาระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานบริหารการศึกษามีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งการบริหารการศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาททั้งการบริหารงานการศึกษาและการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดเน้น 3 ด้าน โดยจุดเน้นที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยครูจะต้องได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรจากเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร และโดยเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกันหรือระหว่างโรงเรียนหรือภาคส่วนอื่นๆ ตาม

ความพร้อมของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556, น. 76) ที่ศึกษาบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ บทบาทในฐานะผู้นำ และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำและคอยให้คำปรึกษาแก่บุคลากรใหม่ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ และมีความเชื่อมั่นใจตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ให้บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่มีกำลังใจในการทำงาน รู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านดังนี้

5.2.1.1 บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการจัดการประชุมวางแผนและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้กับครูและบุคลลากรรวมถึงการให้คำแนะนำปรึกษา แก้ไขปัญหาที่ไม่เข้าใจ รวมทั้งการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี คุณธรรม จริยธรรมให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556, น.77) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ มีการวางแผนและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้แก่บุคลากร รวมถึงจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริศักย์ คูณภาค (2548, น.78) ที่ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการบริหารงานนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กล่าวคือมีความสุภาพอ่อนโยน การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยุติธรรม จริงใจต่อผู้อื่น ก็จะทำให้การบริหารงานดำเนินไปได้ตามเป้าหมาย

5.2.1.2 บทบาทด้านฐานะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลกรมีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษาในเรื่องของการวางแผน ตัดสินใจ เสนอแนะแนวทางการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556, น.78) ที่ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำ รับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นแนวทางในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริศักย์ คูณภาค (2548, น. 77) ที่ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบทบาทด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะความเป็นผู้นำ เป็นนักวิชาการ มีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้สั่งงาน ควบคุมงานและอำนวยความสะดวกและประสานงานเพื่อให้งานสามารถเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.2.1.3 บทบาทด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างภายในสถานศึกษา ตัดสินใจหรือสั่งการ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ เคารพการตัดสินใจของเสียงส่วนใหญ่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556, น. 79) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ มีการพัฒนาการจัดสถานศึกษาและสนับสนุนกำดำเนินงานด้านต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสนับสนุนการตัดสินใจของเสียงส่วนใหญ่และเป้าหมายเดียวกันในกลุ่ม

5.2.1.4 บทบาทด้านการคัดเลือกและใช้ประโยชน์บุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรใหม่ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกและคอยให้คำปรึกษาและสนับสนุนให้กับบุคลากรใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริศักย์ คูณภาค (2548, น. 79) ที่ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลังจากคัดเลือกบุคลากรใหม่แล้วจะมีการปฐมนิเทศ และสร้างภาวะผู้นำ ความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกัน ฝึกงานและคอยให้คำแนะนำปรึกษา และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรใหม่

5.2.1.5 บทบาทด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการและนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา และมอบหมายงานหน้าที่ตรงตามความสามารถทำให้ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความสะดวกและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมา สิทธิสร (2551, น. 73) ที่ศึกษาบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่มีส่วนช่วยสนับสนุนให้ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการวางนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาโดยให้ครูมีส่วนร่วม

5.2.1.6 บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมภายในสถานศึกษา และจัดให้มีการประชุม แนะนำวิธีการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งมีระบบการประเมิน ติดตาม สังเกตการณ์สอนของครูและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมา สิทธิสร (2551, น. 74) ที่ศึกษาบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจัดให้มีการอบรม การประชุมครู วิธีการประเมินและสังเกตการณ์สอนของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556, น. 82) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจัดให้มีการอบรมในหน่วยงานซึ่งตรงกับความต้องการของครู อีกทั้งยังมีการประชุมครู สังเกตการณ์สอน และการกำหนดวิธีการประเมินในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

5.2.2 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระดับการปฏิบัติมาก ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2559-2563 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านจุดเน้นที่ 1 ด้านผู้เรียนกำหนดให้นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ยังได้นำจุดเน้นด้านผู้เรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาดำเนินการด้านผู้เรียนให้มีความสามารถ

ด้านภาษา คำนวณ และการใช้เหตุผล และกำหนดให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติกลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนม สุวรรณหงส์ (2548, น. 75) ที่ได้ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรและบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม มีระเบียบ มีความปลอดภัย สะดวกในการใช้งานและเพียงพอต่อนักเรียน นักเรียนสามารถค้นหาความรู้และพัฒนาตนเองได้จากแหล่งสืบค้นต่างๆ ได้

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี พบว่า บทบาทการนิเทศของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทการนิเทศเป็นสมรรถนะสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องนำไปใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการนิเทศที่ดี ก็จะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาในทุกกิจกรรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมณฑิรา นิยะมะ (2554, น. 153) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .78$) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากระดับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านบทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น

5.3.1.2 ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครู หัวหน้าระดับสายชั้น และบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรในการปฏิบัติงานตามความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละคน เพื่อให้สถานศึกษาขับเคลื่อนไปอย่างมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

5.3.1.3 ผู้บริหารควรทำความรู้จักกับบุคลากรให้มากยิ่งขึ้นจะรู้ได้ว่า บุคลากรมีความถนัดและมีความสามารถทางด้านใด เพื่อที่จะสามารถมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัดและความสามารถของบุคลากร ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

บรรณานุกรม

กมลเทพ ลำเหลือ. (2552). **การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้ทำหน้าที่การนิเทศภายในโรงเรียน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน**. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). **แนวทางการนิเทศช่วยเหลือโรงเรียนปฏิรูปการเรียนอย่างต่อเนื่อง**. กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว.

_____. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ.).

กรุณา บุญแก้ว. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

กันยา เจริญถ้อย. (2553). **การพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้การสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

เกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์. (2551). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ขวัญตา เกตุอุดม. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).

จริยา พานทอง. (2550). **บทบาทผู้บริหารในโรงเรียนในการบริหารงานแนะแนวโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษา 3 ช่วงชั้น สังกัดกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร)

บรรณานุกรม (ต่อ)

จันทรัตน์ อนุชิตอารมณ์. (2550). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).

ชาติชาย แสนบัวคำ. (2552). **การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน บ้านหนองกุงธนสารโศภณ อำเภอภูเวียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).

ไชยยันต์ สุดสุริยะ. (2548). **การศึกษาปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตราด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

ดวงแก้ว โพธิ์อ้น. (2550). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).

ธนวันต์ จุ้ยศิริ. (2554). **บทบาทผู้บริหารที่มีต่อคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของบุคลากร กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร**. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

ธวัลรัตน์ ใบบัว. (2555). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ธานินทร์ เลิศพันธ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).

นพพร ละออเอี่ยม. (2550). **การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการนิเทศภายในกับขวัญกำลังใจครูผู้สอนโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

นิภาพร กลิ่นเกตุ. (2557). **ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรหารญ บุญจันทร์. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).

บุญตา ไล้เลิศ. (2550). **บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).

ประกิต สิงห์ทอง. (2552). **การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).

ประจักษ์ โพพิจิตร. (2549). **การพัฒนาแนวทางปฏิบัติการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

ประมวล โตโคกสูง. (2554). **การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในโรงเรียนตามทรรศนะของครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).

ทิพยากร สุนทองห้าว. (2551). การดำเนินการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).

พิบูลชัย ศรีเข้ม. (2553). **การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2558). การพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตตามหลักปรัชญาการศึกษาพระพุทธศาสนา. ใน **รายงานการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ครั้งที่ 54** (น. 41-52). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภควัต เทศน์ธรรม. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

ภรณี กีรติ. (2559). **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร**. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์.

ภัทรพร อะพรรัมย์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2**. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ภารดี อนันต์นาวี. (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ**. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต. (2547). **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ**. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยต์.

เมย์วิภา ภูไพบูลย์. (2555). **บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. **(**งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

รัตนา นครเทพ. (2552). **การนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในโดยการประยุกต์ใช้แบบกัลยาณมิตรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).

รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพและประสิทธิภาพองค์รวม. ใน**ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ลิขิต เศรษฐบุตร. (2551). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์).

วีรพงษ์ ไชยหงส์. (2555). **ประสิทธิผลโรงเรียน**. สืบค้นจาก http://www.weerapong.net/articles

วันทนา เมืองจันทร์. (2555). บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. **วารสารสถาบันพัฒนาการศึกษา**. สืบค้นจาก http://www.moe.go.th/wijai.html

บรรณานุกรม (ต่อ)

วนิดา น้อยมะลิวัน. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).

วัลลภา ลออเอี่ยม. (2552). **การศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

วิทยา ด่านดำรง. (2546). **การบริการเพื่อความสำเร็จ**. กรุงเทพ: เธิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). **จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและปฏิบัติการ**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สงัด อุทรานันท์. (2530). **การนิเทศการศึกษา: หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.

สมจิต สงสาร. (2552**). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

สมพร หิรัญลักษณ์สุต. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา : ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555)**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2554). **รายงานประจำปี 2554 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา**. นนทบุรี: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด สาขา 4.

สินธร คำเหมือน. (2550). **บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).

สิริรัตน์ แก้วสมบัติ. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุณีย์รัตน์ วีระสุนทร. (2553). **การศึกษาสภาพการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

สุทธนู ศรีไสย์. (2549). **หลักการนิเทศการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรชัย ประดาศรี. (2551). **ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อกระบวนการนิเทศภายใน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).

เสถียร พะโยธร. (2554). **บทบาทในการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล. (2555). **บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศ**. สืบค้นจาก http://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/admin-role/

อินทิรา จันทรคณา. (2552). **สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนอนุบาลเชียงราย**. (การศึกษาอิสระงานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).

อุดม ธาระณะ. (2553). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2**. **(**วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).

อนงค์ อาจจงทอง. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

Gorton, R. D. (1983). **School administration and supervision; leadership challenges and Opportunities** (2nd ed.). Dubuque, IA: Win C. Brown.

Herzog, J. A. (1990). **Variables contribution of organizational effectiveness: A comparison between not. Oral exemplary secondary school and Lutheran secondary school**. Dissertation Abstracts International, 51(8), 2582-A.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). **Educational administration: Theory, research, practice** (4th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

_____. (2001). **Educational administration** (6th ed.). Singapore: McGraw-Hill.

Kijai, J. J. (1987). **School effectiveness characteristics and school incentive reward**. Dissertation Abstracts International, 48(4), 329-A.

Likert, R. (1961). **New patterns of management**. New York, NY: McGraw-Hill.

Marcel. (1990). **The managerial grid: The key to leadership excellence**. Houston, TX: Gulf.

Mott, P. E. (1972). **The characteristics of effective organizations**. New York, NY: Harper & Row.

Oliva, P., & Pawlas, G. (2004). **Supervision for today's schools**. United State of America: Malloy Lithographing.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly, 16**(2), 101-106.

Wiles, T. L. (1983). **Supervision for better school** (5th ed.). New Jersey, NJ: Prentice-Hall.

Christopher L. Henderson and others, (September 2005). "Organizational Health and Student Achievement in Tennessee Middle Level Schools". **Correspondence Health, and Human Services at the University of Tennessee, NASSP Bulletin,** 89(644), 55-75.

Marcelo De Stefano. (2013). **School effectiveness: The role of the principal in a leading public secondary school in Santa Fe Province, Argentina**. Dissertation, Teacher College, Columbia University. Available from : http://digitalcommons. libraries.columbia.edu/ dissertations/AA13091243/

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ	ข้าราชการบำนาญ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. นางเกศรินทร จิตรสิงห์	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. นางจิตสุภา อนุรักษ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ 0578.02 / 0674

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

30 กันยายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ

เนื่องด้วย นางสาวดารุณี บุตรพรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี โดยมี ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นางสาวดารุณี บุตรพรม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209

ที่ ศธ 0578.02 / 0674.2

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

30 กันยายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางเกศรินทร์ จิตรสิงห์

เนื่องด้วย นางสาวดารุณี บุตรพรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี โดยมี ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นางสาวดารุณี บุตรพรม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209

ที่ ศธ 0578.02 / 0670.1

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

30 กันยายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางจิตสุภา อนุรักษ์

เนื่องด้วย นางสาวดารุณี บุตรพรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี โดยมี ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นางสาวดารุณี บุตรพรม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

.....

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. ในการตอบแบบสอบถามขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงตามความเห็นของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับโดยจะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัย และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวดารุณี บุตรพรม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำ เครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ [ ] ชาย [ ] หญิง
2	อายุ (ถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี) [ ] 21-30 ปี [ ] 31-40 ปี [ ] 41-50 ปี [ ] 51 ปี ขึ้นไป
3	ระดับการศึกษา [ ] ปริญญาตรี [ ] ปริญญาโท [ ] ปริญญาเอก [ ] อื่นๆ ระบุ.....
4	ตำแหน่งหน้าที่ [ ] ผู้บริหาร [ ] ข้าราชการครู [ ] พนักงานราชการ [ ] ครูอัตราจ้าง
5	ประสบการณ์ในการทำงาน (ถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี) [ ] น้อยกว่า 5 ปี [ ] 5 -10 ปี [ ] 11 – 15 ปี [ ] มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าผู้บริหารของท่าน มีพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีบทบาทการนิเทศอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านมนุษยสัมพันธ์					
1	การจัดประชุม วางแผนเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา					
2	กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนของครูและบุคลากร ในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	สนับสนุน ส่งเสริมในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในสถานศึกษา					
4	การให้คำแนะนำ ปรึกษา แก้ไขปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา					
5	การจัดกิจกรรมส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา					

ข้อที่	บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านฐานะผู้นำ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมุ่งมั่น ขยัน อดทน ในการปฏิบัติงาน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน เพื่อปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาในสถานศึกษา					
9	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด วางแผนและเสนอแนวทางการจัดการศึกษาในสถานศึกษา					
10	บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานในสถานศึกษา					
	ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน					
11	ผู้บริหารมีการพัฒนาการจัดโครงสร้างองค์การภายในสถานศึกษา					
12	การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการด้านต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
13	ดำเนินการตัดสินใจหรือสั่งการตามกระบวนการขั้นตอนของการตัดสินใจ					
14	การสนับสนุนและเคารพการตัดสินใจของเสียงส่วนใหญ่เพื่อการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
15	การส่งเสริมให้ทุกคนมีวินัยในตัวเองและในกลุ่มเพื่อการดำเนินงานตามเป้าหมายเดียวกันในกลุ่ม					
	<u>ด้านการคัดเลือกและใช้ประโยชน์บุคลากร</u>					
16	มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา					
17	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา					
18	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือก					
19	สนับสนุน แนะนำ ช่วยเหลือให้บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ มีกำลังใจในการทำงาน รู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของสถานศึกษา					
20	สนับสนุนแนะนำให้คำปรึกษาแก่บุคลากรใหม่ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ และมีความเชื่อมั่นใจตนเอง					

ข้อที่	บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ					
21	มีส่วนช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
22	การดูแลความเรียบร้อยของสถานศึกษาให้มีความสะดวกสบายและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
23	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางโครงการและนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา					
24	มอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา					
25	การจัดให้มีการบริการต่างๆ เช่นคู่มือครู การศึกษาต่อการอบรมตามที่ครูต้องการ					
	ด้านการพัฒนาบุคลากร					
26	การจัดให้มีการอบรมในสถานศึกษาให้ตรงกับความต้องการของครู					
27	จัดให้มีการประชุมเพื่อแนะนำวิธีการการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรในสถานศึกษา					

ข้อที่	บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
28	มีการติดตามสังเกตการสอนของครูและบุคลากร โดยครูและบุคลากรให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ					
29	การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลในการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
30	ครูและบุคลากรเตรียมพร้อมรับการประเมินในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำ เครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีการพัฒนาระดับสูงขึ้น					
2	นักเรียนได้รับรางวัลยกย่องชมเชยผลงานด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือระดับประเทศ					
3	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ(O-net) ระดับสูงขึ้น					
4	นักเรียนสามารถสอบแข่งขันหรือเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้					
5	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมให้หลากหลายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น เช่น เพิ่มเติม การสอนเพิ่มเติมวิชาหลัก การสอนผ่านระบบ DLIT โครงงานต่างๆ					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
6	สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนเพื่อเอื้อต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน					
7	มีการจัดป้ายนิเทศให้ความรู้บริเวณจุดต่างๆในสถานศึกษา					
8	นักเรียนรู้จักค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเอง ได้จากแหล่งสืบค้นข้อมูลต่างๆ ได้ เช่น อินเตอร์เน็ต ห้องสมุด					
9	นักเรียนสามารถนำเสนอสะท้อนความคิด-วิเคราะห์จากเรื่องที่สืบค้นได้					
10	สถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรและบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม					
11	สถานศึกษามีการจัดวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอ ต่อนักเรียน เช่น คอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ต					
12	สถานศึกษามีการจัดวางสื่อ อุปกรณ์เป็นระเบียบ และมีความปลอดภัย สะดวกต่อการใช้งาน					
13	จัดระบบการให้บริการ การใช้ห้องปฏิบัติการและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ					
14	มีสื่อสนับสนุนการสืบค้นข้อมูลอย่างหลากหลายและเพียงพอทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อICT					
15	มีมาตรการในการดูแล ซ่อมบำรุงเพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถามวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี

<u>คำชี้แจง</u>

ข้อ 1 ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตัวเลข ที่แทนความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ ดังนี้

1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

ข้อ 2 ผู้วิจัยขอพระขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่ท่านกรุณาตอบแบบประเมินในแต่ละข้ออย่างสมบูรณ์

นางสาวดารุณี บุตรพรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ									ค่า IOC	คำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ
		คนที่1			คนที่2			คนที่3				
		-1	0	1	-1	0	1	-1	0	1		
	<u>ด้านมนุษยสัมพันธ์</u>											
1	การจัดประชุม วางแผนเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	
2	กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนของครูและบุคลากร ในการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ			✓			✓			✓	1.0	
3	สนับสนุน ส่งเสริมในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในสถานศึกษา		✓				✓			✓	0.67	
4	การให้คำแนะนำ ปรึกษา แก้ไขปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	
5	การจัดกิจกรรมส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	
	<u>ด้านฐานะผู้นำ</u>											
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน			✓			✓			✓	1.0	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ									ค่า IOC	คำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ
		คนที่1			คนที่2			คนที่3				
		-1	0	1	-1	0	1	-1	0	1		
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมุ่งมั่นขยัน อดทน ในการปฏิบัติงาน			✓			✓			✓	1.0	
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใวางแผน เพื่อปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาในสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	
9	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด วางแผนและเสนอแนวทางการจัดการศึกษาในสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	
10	บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานในสถานศึกษา		✓				✓			✓	0.67	
	<u>ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน</u>											
11	ผู้บริหารมีการพัฒนาการจัดโครงสร้างองค์การภายในสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	
12	การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการด้านต่างๆให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ			✓			✓			✓	1.0	
13	ดำเนินการตัดสินใจหรือสั่งการตามกระบวนการขั้นตอนของการตัดสินใจ			✓			✓			✓	1.0	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ									ค่า IOC	คำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ
		คนที่1			คนที่2			คนที่3				
		-1	0	1	-1	0	1	-1	0	1		
14	การสนับสนุนและเคารพการตัดสินใจของเสียงส่วนใหญ่เพื่อการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย			✓			✓			✓	1.0	
15	การส่งเสริมให้ทุกคนมีวินัยในตัวเองและในกลุ่มเพื่อการดำเนินงานตามเป้าหมายเดียวกันในกลุ่ม			✓			✓			✓	1.0	
	<u>ด้านการคัดเลือกและใช้ประโยชน์บุคลากร</u>											
16	มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา		✓				✓			✓	0.67	
17	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา		✓				✓			✓	0.67	
18	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือก			✓			✓			✓	1.0	
19	สนับสนุน แนะนำ ช่วยเหลือให้บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ มีกำลังใจในการทำงาน			✓			✓			✓	1.0	
20	สนับสนุนแนะนำให้คำปรึกษาแก่บุคลากรใหม่ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง			✓			✓			✓	1.0	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ									ค่า IOC	คำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ
		คนที่1			คนที่2			คนที่3				
		-1	0	1	-1	0	1	-1	0	1		
	<u>ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ</u>											
21	มีส่วนช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย			✓			✓			✓	1.0	
22	การดูแลความเรียบร้อยของสถานศึกษาให้มีความสะดวกสบายและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน			✓			✓			✓	1.0	
23	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการและนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	
24	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	
25	การจัดให้มีการบริการต่างๆ เช่น คู่มือครู การศึกษาต่อการอบรมตามที่ครูต้องการ			✓			✓			✓	1.0	
	<u>ด้านการพัฒนาบุคลากร</u>											
26	การจัดให้มีการอบรมในสถานศึกษาให้ตรงกับความต้องการของครู			✓			✓			✓	1.0	
27	จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ วิธีการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรในสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ									ค่า IOC	คำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ
		คนที่1			คนที่2			คนที่3				
		-1	0	1	-1	0	1	-1	0	1		
28	มีการนิเทศ ติดตามสังเกตการสอนของครูและบุคลากร โดยครูและบุคลากรให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาการ		✓				✓			✓	0.67	
29	การกำหนดระเบียบวิธีการวัดและประเมินผลในการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	
30	ครูและบุคลากรเตรียมพร้อมรับการประเมินในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ			✓			✓			✓	1.0	

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ									ค่า IOC	คำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ
		คนที่1			คนที่2			คนที่3				
		-1	0	1	-1	0	1	-1	0	1		
	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง											
1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีการพัฒนาระดับสูงขึ้น			✓			✓			✓	1.0	
2	นักเรียนได้รับรางวัลยกย่องชมเชยผลงานด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดหรือระดับประเทศ			✓			✓			✓	1.0	
3	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-net) ระดับสูงขึ้น		✓				✓			✓	0.67	
4	นักเรียนสามารถสอบแข่งขันหรือเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้			✓			✓			✓	1.0	
5	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมให้หลากหลายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น เช่น เพิ่มเติมการสอนเพิ่มเติมวิชาหลักการสอนผ่านระบบ DLIT			✓			✓			✓	1.0	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ									ค่า IOC	คำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ
		คนที่1			คนที่2			คนที่3				
		-1	0	1	-1	0	1	-1	0	1		
6	สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนเพื่อเอื้อต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน			✓			✓			✓	1.0	
7	มีการจัดป้ายนิเทศให้ความรู้บริเวณจุดต่างๆ ในสถานศึกษา		✓				✓			✓	0.67	
8	นักเรียนรู้จักค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเอง ได้จากแหล่งสืบค้นข้อมูลต่างๆได้ เช่น อินเตอร์เน็ต ห้องสมุด			✓			✓			✓	1.0	
9	นักเรียนสามารถนำเสนอสะท้อนความคิด-วิเคราะห์จากเรื่องที่สืบค้นได้			✓			✓			✓	1.0	
10	สถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรและบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม			✓			✓			✓	1.0	
11	สถานศึกษามีการจัดวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน เช่น คอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ต			✓			✓			✓	1.0	
12	สถานศึกษามีการจัดวางสื่ออุปกรณ์เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย สะดวกต่อการใช้งาน		✓				✓			✓	0.67	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ									ค่า IOC	คำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ
		คนที่1			คนที่2			คนที่3				
		-1	0	1	-1	0	1	-1	0	1		
13	จัดระบบการให้บริการ การใช้ห้องปฏิบัติการและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ			✓			✓			✓	1.0	
14	มีสื่อสนับสนุนการสืบค้นข้อมูลอย่างหลากหลายและเพียงพอทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อICT			✓			✓			✓	1.0	
15	มีมาตรการในการดูแล ซ่อมบำรุงเพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ											

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความถี่ ร้อยละ

Statistics

		เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งหน้าที่	ประสบการณ์ในการทำงาน
N	Valid	228	228	228	228	228
	Missing	0	0	0	0	0

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	30	13.2	13.2	13.2
	หญิง	198	86.8	86.8	100.0
	Total	228	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 ปี	62	27.2	27.2	27.2
	31-40 ปี	146	64.0	64.0	91.2
	41-50 ปี	4	1.8	1.8	93.0
	51 ปี ขึ้นไป	16	7.0	7.0	100.0
	Total	228	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	188	82.5	82.5	82.5
	ปริญญาโท	40	17.5	17.5	100.0
	Total	228	100.0	100.0	

ตำแหน่งหน้าที่

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหาร	22	9.6	9.6	9.6
	ข้าราชการครู	206	90.4	90.4	100.0
	Total	228	100.0	100.0	

ประสบการณ์ในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	126	55.3	55.3	55.3
	5 -10 ปี	74	32.5	32.5	87.7
	11 – 15 ปี	8	3.5	3.5	91.2
	มากกว่า 15 ปี	20	8.8	8.8	100.0
	Total	228	100.0	100.0	

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถาม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	228	3.00	5.00	4.0614	.40449
A2	228	3.00	5.00	4.2456	.54021
A3	228	3.00	5.00	4.3947	.52461
A4	228	3.00	5.00	4.3377	.57478
A5	228	3.00	5.00	4.3640	.61115
B6	228	3.00	5.00	4.4079	.52709
B7	228	3.00	5.00	4.3246	.53914
B8	228	3.00	5.00	4.4912	.53504
B9	228	3.00	5.00	4.3158	.53619
B10	228	3.00	5.00	4.2939	.49362
C11	228	3.00	5.00	4.2939	.52811
C12	228	3.00	5.00	4.2368	.46560
C13	228	3.00	5.00	3.9254	.71403
C14	228	3.00	5.00	4.1798	.53769
C15	228	3.00	5.00	4.1009	.44365
D16	228	3.00	5.00	4.2237	.59214
D17	228	3.00	5.00	4.2325	.53379
D18	228	3.00	5.00	4.0614	.64055
D19	228	3.00	5.00	3.9737	.68926
D20	228	3.00	5.00	3.9211	.65227
E21	228	4.00	5.00	4.2061	.40542
E22	228	4.00	5.00	4.3947	.48987
E23	228	3.00	5.00	4.2018	.48192
E24	228	3.00	5.00	4.2061	.55257
E25	228	3.00	5.00	4.3465	.60696
F26	228	3.00	5.00	4.2325	.56584
F27	228	3.00	5.00	4.4298	.62219
F28	228	3.00	5.00	4.4254	.59266

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
F29	228	3.00	5.00	3.8553	.56406
F30	228	3.00	5.00	3.8509	.62591
G1	228	3.00	5.00	4.0702	.52630
G2	228	3.00	5.00	4.1053	.40630
G3	228	3.00	5.00	3.8904	.47054
G4	228	3.00	5.00	4.0614	.30517
G5	228	3.00	5.00	4.0088	.43005
G6	228	3.00	5.00	4.0307	.58160
G7	228	3.00	5.00	4.0000	.49669
G8	228	3.00	5.00	4.4211	.59209
G9	228	3.00	5.00	4.3202	.56952
G10	228	3.00	5.00	4.5658	.59370
G11	228	3.00	5.00	4.3553	.57947
G12	228	3.00	5.00	4.4956	.53509
G13	228	3.00	5.00	4.3465	.51252
G14	228	3.00	5.00	4.2763	.52089
G15	228	3.00	5.00	4.1842	.60199
SumA	228	3.20	5.00	4.2807	.39843
SumB	228	3.60	5.00	4.3667	.34300
SumC	228	3.20	4.80	4.1474	.33692
SumD	228	3.00	5.00	4.0825	.43447
SumE	228	3.60	4.80	4.2711	.30567
SumF	228	3.00	5.00	4.1588	.41753
SumG	228	3.13	4.73	4.2088	.30271
TotalA	228	3.30	4.90	4.2178	.29238
TotalB	228	3.13	4.73	4.2088	.30271
Valid N (listwise)	228				

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Correlations

		SumA	SumB	SumC	SumD	SumE	SumF	SumG	TotalA	TotalB
Sum A	Pearson Correlation	1	.634**	.667**	.572**	.675**	.530**	.685**	.864**	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Sum B	Pearson Correlation	.634**	1	.454**	.491**	.497**	.652**	.613**	.790**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Sum C	Pearson Correlation	.667**	.454**	1	.591**	.540**	.353**	.592**	.757**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Sum D	Pearson Correlation	.572**	.491**	.591**	1	.469**	.480**	.562**	.783**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Sum E	Pearson Correlation	.675**	.497**	.540**	.469**	1	.452**	.589**	.752**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Sum F	Pearson Correlation	.530**	.652**	.353**	.480**	.452**	1	.748**	.751**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Sum G	Pearson Correlation	.685**	.613**	.592**	.562**	.589**	.748**	1	.809**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Total A	Pearson Correlation	.864**	.790**	.757**	.783**	.752**	.751**	.809**	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228
Total B	Pearson Correlation	.685**	.613**	.592**	.562**	.589**	.748**	1.000**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	228

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวดารุณี บุตรพรม
วัน เดือน ปีเกิด	19 กุมภาพันธ์ 2526
ที่อยู่	51/2 หมู่ 3 ตำบลลำผักกูด อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
การศึกษา	
	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษ
	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี
	การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ในการทำงาน	
พ.ศ. 2556	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนวัดป่างิ้ว
	อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2558 - ปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์
	เขตประเวศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร