


ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษา
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

อริยะ เอ็มสมบุญ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

อาจารย์ที่ปรึกษาและหัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาการการศึกษา ได้พิจารณา การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศ ภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยนเรศวร



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย)
อาจารย์ที่ปรึกษา



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)
รักษาราชการแทน หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาการการศึกษา
มิถุนายน 2564

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ประสบความสำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้การสนับสนุน และช่วยเหลือข้าพเจ้ามาโดยตลอด จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ข้าพเจ้าขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดร.รสริน เต็มปลื้ม ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 3 (อินทร์พมพรรย์ บุญประคองพิทยาคม) และ ดร.ประภาพร ศิริกุลวัฒนาพร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งส่งเสริม ให้คำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยความเอาใจใส่จนทำให้ การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร และคณะครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ทุกท่านที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้า อิสระฉบับนี้

ท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ บิดา มารดาและครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่ง ที่ให้กำลังใจ และให้การ สนับสนุนในทุกๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา ทำให้งานในครั้งนี้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

อริยะ เอมสมบุญ

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
ผู้วิจัย	อริยะ เอ็มสมบุญ
ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2563
คำสำคัญ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, การนิเทศภายในสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 2) เพื่อศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ปีการศึกษา 2562 จำนวนเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครูจำนวน 317 คน รวม 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดย การแจกแจงค่าความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า การศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านบทบาทในการปฏิบัติตน การศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การวางแผนการนิเทศ และความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในทิศทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title	RELATIONSHIP BETWEEN THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND INTERNAL SUPERVISION OF SECONDARY SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 39
Author	Ariya Emsomboon
Advisor	Associate Professor Thirasak Uppamaiathichai, Ph.D.
Academic Paper	Independent Study M.Ed. in Educational Administration, Naresuan University, 2020
Keywords	Administrator, Internal Supervision

ABSTRACT

The purposes of this study was to 1) study The role of school administrators 2) study internal supervision of secondary schools and 3) study the relationship between the role of school administrators and internal supervision of secondary schools under the secondary educational service area office 39. The samples were amount of 331 people consisting of 14 administrators and 317 teachers in school under the secondary educational service area office 39, in academic year of 2019. The research instrument was the questionnaire. The statistics use for analysis data were mean, standard deviation and Pearson correlation coefficient.

The research revealed that to study the role of school administrators of secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 39 revealed that all aspects were found at high level, The highest mean score was role in self – conduct aspect. The study of internal supervision of secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 39 revealed that all aspects were found at high level, the highest mean score were supervision planning aspect and conducting supervision aspect and the study the relationship between the role of school administrators and the internal supervision of secondary schools found that there was a relationship between the role of school administrators and the internal supervision of

secondary schools in a positive direction of all aspects in high level with statistical significant at the .01 level.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	41
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	58
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
4 ผลการวิจัย.....	65
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
ตอนที่ 2 ผลการศึกษابทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ของ โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.....	73
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.....	79
5 บทสรุป.....	81
สรุปผลการวิจัย.....	81
อภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	86
ภาคผนวก.....	94
ประวัติผู้วิจัย.....	127

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงตารางสังเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา.....	32
2 แสดงตารางสังเคราะห์ตัวแปรกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	53
3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	60
4 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	65
5 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	66
6 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	66
7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในภาพรวม.....	67
8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านบทบาทในการปฏิบัติตน.....	68
9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านบทบาทในการบริหารจัดการงาน.....	69
10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านบทบาทในการบริหารบุคลากร.....	70
11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านบทบาทในการพัฒนาประสิทธิผลของงาน.....	71
12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในภาพรวม.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการสำรวจสภาพและปัญหา.....	74
14	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการวางแผนการนิเทศ.....	75
15	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการดำเนินการนิเทศ.....	76
16	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการประเมินผลและปรับปรุง.....	78
17	แสดงแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39	79

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	58

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเป็นโลกาภิวัตน์ของโลกในยุคปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นโลกยุคดิจิทัลที่มีคุณลักษณะของการเป็น 1) โลกที่ไร้พรมแดน คือ การไม่มีขอบเขตที่แท้จริงในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และสารสนเทศ 2) โลกที่แคบลง คือ การเดินทางติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วมากขึ้น ประหยัด และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 3) โลกที่หมุนเร็วมากขึ้น คือ การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์มีความหลากหลายและสะดวกยิ่งขึ้น ทำให้การใช้เวลาใน 1 วันของมนุษย์เองสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้มากกว่าในยุคที่ผ่านมาอย่างมากมาย (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562) การเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 หรือเรียกอีกอย่างว่ายุคแห่งโลกไร้พรมแดน (Border-less World) เป็นผลสืบเนื่องจากกระแสของของโลกเกิดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง ต่อเนื่อง ชับซ้อน และเกี่ยวข้องกัน ในด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในแต่ละสาขา เช่น วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ แพทยศาสตร์ คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร และโทรคมนาคม ไม่เว้นแม้แต่การศึกษาของไทย ที่มีการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน มีสื่อ มัลติมีเดีย และเทคโนโลยีออนไลน์มากยิ่งขึ้น การบริหารจัดการทางการศึกษาจึงควรพัฒนาผู้เรียนให้สามารถก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรมต่างๆ ที่เข้ามากระทบต่อการดำรงชีวิตโดยตรง

โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ที่กำหนดให้กระทรวงกระจายการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ดังนั้นการบริหารสถานศึกษามีเป้าหมายและภารกิจคือจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยงานหลักคือการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน (จิตติมา วรรณศรี, 2557) สมิขท์ และคณะ (Smith E.D. et al., 1961, p.170 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า ในด้านการใช้เวลาในการบริหารงาน และการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษางานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยแยกงานออกเป็น

7 ประเภท พบว่า เวลาที่ใช้ในด้านการบริหารวิชาการคิดเป็นร้อยละ 40 ซึ่งมีค่ามากที่สุด และมากกว่าร้อยละของการบริหารงานในด้านอื่นๆ สอดคล้องกับคำกล่าว งานด้านวิชาการถือว่าเป็นหัวใจสำคัญ หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นงานหลัก ของสถานศึกษา ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานที่มาสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ (สันติ บุญภิรมย์, 2553, น.22) กฎกระทรวงศึกษาธิการ ในเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 กำหนดให้การนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจหนึ่งในการบริหารงานวิชาการ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 มาตรา 47 กำหนดให้สถานศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา มีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การดำเนินการตามแผน การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ติดตามผล และการรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแล รวมทั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ดังนั้นงานนิเทศการศึกษา และงานประกันคุณภาพการศึกษา จึงเป็นกระบวนการในการสะท้อนคุณภาพ และความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูประบบตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพในงาน ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีอิทธิพล และมีความสำคัญใน การบริหารจัดการสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ที่ตอบสนองนโยบายภาครัฐ สร้างแนวทางสู่การประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษา มีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดตามที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะหรือบทบาทที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในยุคปัจจุบัน ความสามารถในการบริหารงานวิชาการเป็นเสมือนหัวใจหลักที่จะช่วยคัดกรองให้ทราบถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีงานนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการในการสะท้อนข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นสถิติสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ หรือเป็นฐานข้อมูลในการหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงงานหลักสูตร งานจัดการเรียนการสอน งานวัดและประเมินผล และงานอื่นๆ ในการบริหารงานวิชาการต่อไปในอนาคต

Oliva & Pawlas (2001, p.49, อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2562, น.15) กล่าวว่า ผู้บริหารโดยตำแหน่งแล้วต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา โดยเฉพาะเมื่อสถานศึกษามีบุคลากรที่เข้ามาร่วมดำเนินการนิเทศหรือ รับผิดชอบต่องานนิเทศโดยตรงน้อย บทบาทในการ

นิเทศการศึกษาของผู้บริหารก็จะต้องเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิรูปตนเอง และองค์กร เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่าสูงสุด รวมถึงการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ที่ตอบสนองนโยบายภาครัฐสร้างแนวทางสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานวิชาการ อันเปรียบเสมือนหัวใจหลักของการจัดการศึกษา ส่วนงานนิเทศภายในสถานศึกษา ก็เป็นกระบวนการที่สำคัญ ที่สร้างความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงาน ประสานความร่วมมือกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ด้านคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน เป็นตัวกำหนดเป้าหมายและภารกิจซึ่งบุคคลภายนอกโรงเรียนไม่สามารถรับรู้ข้อมูลและสารสนเทศดังกล่าวได้ ทุกคนจึงต้องให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน ให้สอดคล้องกับข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ปรากฏ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) นอกจากนี้งานนิเทศภายในสถานศึกษา ก็มีความเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน การประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบผลสะท้อนกลับ แล้วนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านการบริหารจัดการ นำไปสู่การประกันคุณภาพและการรับรองมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 โครงการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39, 2562, น.60) พบปัญหาในเรื่องการให้ความสำคัญกับกำหนดการวางแผนการออกนิเทศฯ น้อย และมีการให้ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา ดังนี้ 1) ควรกำหนดช่วงเวลาที่ไม่ประดังกับงานประจำให้มีความยืดหยุ่นและไม่ล่าช้า 2) ควรสร้างความตระหนักถึงการนิเทศติดตาม ในสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการรับการนิเทศติดตาม และ 3) ควรสร้างความเข้มแข็งในการนิเทศฯภายในโรงเรียนให้ต่อเนื่อง จากการให้ข้อเสนอดังกล่าว แสดงให้เห็นสภาพปัญหาของการนิเทศของโรงเรียนในสังกัดในภาพรวม ที่จำเป็นต้องได้การพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะการนิเทศภายในสถานศึกษา ถือเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการ การพัฒนาการเรียนการสอน โดยผู้บริหารควรมีบทบาทในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโดยตรง

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความต้องการ และสนใจศึกษาค้นคว้าอิสระ เกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา และการนิเทศภายในสถานศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ หรือแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ต่อยอดต่อไปในอนาคต

จุดประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
2. เพื่อศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปพิจารณา ศึกษาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีการขับเคลื่อนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ
2. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สามารถนำไปพิจารณา ศึกษาแนวทางในการ พัฒนาปรับปรุง ระบบการบริหารจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 ซึ่งสามารถนำไปศึกษาหาแนวทางในการพัฒนา รูปแบบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการนิเทศภายในสถานศึกษา

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

เนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปบทบาทออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านบทบาทในการปฏิบัติตน
- 1.2 ด้านบทบาทในการบริหารจัดการ
- 1.3 ด้านบทบาทในการบริหารจัดการบุคลากร
- 1.4 ด้านบทบาทในการพัฒนาประสิทธิผลของงาน

2. การนิเทศภายในสถานศึกษา ตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านการสำรวจสภาพและปัญหา
- 2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศ
- 2.3 ด้านการดำเนินการนิเทศ
- 2.4 ด้านการประเมินผลและปรับปรุง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ปีการศึกษา 2562 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 95 คน ครูผู้สอน 2,177 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,272 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ปีการศึกษา 2562 โดยใช้สมการคำนวณการกำหนดกลุ่มประชากรตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 14 คน และครูผู้สอน 317 คน รวม จำนวน 331 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ตามขนาดโรงเรียน โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่กลับ (Without Replacement)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรศึกษาในการศึกษาค้างนี้ เป็นการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา แบ่งออกเป็นด้านๆ ดังต่อไปนี้

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 ด้านบทบาทในการปฏิบัติตน
 - 1.2 ด้านบทบาทในการบริหารจัดการ
 - 1.3 ด้านบทบาทในการบริหารจัดการบุคลากร
 - 1.4 ด้านบทบาทในการพัฒนาประสิทธิผลของงาน
2. การนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ด้านการสำรวจสภาพและปัญหา
 - 2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศ
 - 2.3 ด้านการดำเนินการนิเทศ
 - 2.4 ด้านการประเมินผลและปรับปรุง

สมมติฐานของการวิจัย

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 ในทิศทางบวก อยู่ในระดับสูง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ปีการศึกษา 2562
2. ครู หมายถึง ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ปีการศึกษา 2562
3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ภารกิจ การทำหน้าที่อันเนื่องมาจากสถานภาพของบุคคลตามคำสั่ง ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางวิสัยทัศน์ เป็นผู้กำกับดูแลการเรียนการสอนของครูผู้สอน อำนวยความสะดวกในด้านการ

สนับสนุนทางเทคโนโลยี สื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ให้เอื้อประโยชน์ต่อพัฒนาการด้านคุณภาพและมาตรฐานของผู้เรียน เป็นผู้ประเมิน ผู้นิเทศการสอน ให้คำแนะนำชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา เป็นผู้ประสานสัมพันธ์ชุมชน และผู้บังคับบัญชาที่ยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลักในการบริหารบนหลักการธรรมาภิบาล โดยการสังเคราะห์จำแนกแบ่งกลุ่มออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

3.1 บทบาทในการปฏิบัติตน หมายถึง การมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้ทางวิสัยทัศน์ ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีพลังในการทำงานอย่างกระตือรือร้น ตั้งใจจดจ่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จ มองเป้าหมายและผลงานเป็นหลัก เป็นนักปฏิรูป นักคิด นักพัฒนา นักประชาสัมพันธ์ นักประสานสัมพันธ์กับชุมชน มีการวางแผนมียุทธวิธีในการดำเนินงาน กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.2 บทบาทในการบริหารจัดการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนด การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนสอน รวมทั้งการเป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านวิชาการและการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและนารูปแบบทางดิจิทัล นวัตกรรมใหม่ที่มีความทันสมัยมาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุน สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

3.3 บทบาทในการบริหารจัดการบุคลากร หมายถึง การเป็นมีความรู้และเข้าใจความสามารถของบุคคลในการกระจายงาน การมอบหมายงานตรงความสามารถ การใช้หลักการเสริมแรงทางบวก มีวิธีการใช้แรงจูงใจในการให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารประสานงานบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความรักความผูกพันกับสถานศึกษา สร้างและพัฒนาทีมงานให้มีความชำนาญมากขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจ โดยเปิดโอกาสให้ครูสามารถเสนอความคิด กำหนดจุดมุ่งหมายการตัดสินใจร่วมกัน เป็นผู้รักษาระเบียบวินัย ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร

3.4 บทบาทในการพัฒนาประสิทธิผลของงาน หมายถึง การทำหน้าที่เป็นผู้กำกับดูแลด้านการบูรณาการเรียนการสอน ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ มีการประเมินผลประสิทธิภาพงาน การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา มีการบริหารจัดการกับบุคลากร เก็บข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการ

จัดการเรียนการสอนให้การสนับสนุนและมีแผนงานในการยกระดับผลสัมฤทธิ์เน้นการทำงานที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีการทบทวนนโยบายและกระบวนการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน

4. การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานระหว่างบุคลากรเพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการศึกษา โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่ ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีจุดมุ่งหมายในการให้คำแนะนำชี้แนะแนวทางการจัดการเรียนการสอนในลักษณะที่เป็นกัลยาณมิตร ให้คำปรึกษา ชี้แจงเหตุผล เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

4.1 การสำรวจสภาพและปัญหา หมายถึง การประชุมระดมสมองเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นสารสนเทศเกี่ยวกับผลการจัดการศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา มีการวิเคราะห์นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อกำหนดความจำเป็นในการนิเทศ วิเคราะห์สาเหตุเพื่อหาแนวทางแก้ไขให้สอดคล้องกับปัญหาในการนิเทศ กำหนดประเด็นจัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการนิเทศ รวมถึงการประมวลทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบ

4.2 การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการสำรวจมาวางแผนในการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการประชุมชี้แจงคณะครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องแนวทางการนิเทศ จัดทำโครงการนิเทศให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และบริบทของสถานศึกษา กำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการนิเทศอย่างชัดเจน จัดทำคู่มือสร้างสื่อและเครื่องมือในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการดำเนินการนิเทศ และการจัดทำปฏิทินการนิเทศมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นระบบ

4.3 การดำเนินการนิเทศ หมายถึง การประชุมคณะกรรมการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อซักซ้อมความเข้าใจให้ตรงกัน ดำเนินการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศที่ตั้งไว้ ใช้เครื่องมือในการนิเทศที่หลากหลาย เพื่อบันทึก เก็บรวบรวมข้อมูลในการนิเทศเพื่อใช้ในการวิเคราะห์สรุปผล มีการให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการนิเทศ และผู้รับการนิเทศโดยผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการกำกับติดตามการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนการที่วางไว้

4.4 การประเมินผลและปรับปรุง หมายถึง การกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา การวิเคราะห์ผลการประเมินการนิเทศภายในสถานศึกษา การสรุปผลการประเมินโดยการประชุมคณะกรรมการ วิเคราะห์

ปัญหาจากการนิเทศภายในสถานศึกษา การแก้ปัญหาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา การจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการนิเทศภายในสถานศึกษา และการกำหนดแนวทางการพัฒนา กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการนิเทศในครั้งต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความหมายของบทบาท
 - 1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิด เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.4 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ที่เรียกว่าคุรุสภา มีหน้าที่กำหนดมาตรฐาน ออกและเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพ ประสาน ส่งเสริมการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ จึงได้มีการออกข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 โดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, น. 25-44) ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพ ที่พึงประสงค์ ประสพการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งกำหนดมาตรฐานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง มีดังนี้

มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

1. มาตรฐานด้านความรู้

1.1 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้

- 1.1.1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
- 1.1.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา
- 1.1.3 การบริหารจัดการด้านวิชาการ
- 1.1.4 การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
- 1.1.5 การบริหารงานบุคคล
- 1.1.6 การบริหารกิจการนักเรียน
- 1.1.7 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.1.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.1.9 การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
- 1.1.10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง

2. มาตรฐานด้านประสบการณ์วิชาชีพ

2.1 มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ

2.2 มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอน และต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่ง

หัวหน้าหมวด หัวหน้าสาย หัวหน้างานหรือตำแหน่งบริหารอื่นในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญ ผู้บริหารมืออาชีพ คือการเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงาน หรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร นักเรียน และชุมชน

ผู้บริหารมืออาชีพ แสดงความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียนและชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำกับผลการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดีผลทางบวกต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจความศรัทธาและความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่น พัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

ความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กร หรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงานโดยการศึกษา จุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติ จนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูน พัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ผู้บริหารมืออาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบายแนวทาง

เป้าหมายของการพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริงแผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนาความสอดคล้องของเป้าหมายกิจกรรมและผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ นวัตกรรมการบริหาร เป็นเครื่องมือสำคัญ ของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุงใช้นวัตกรรมได้หลากหลายตรงกับสถานการณ์เงื่อนไข ข้อจำกัดของงาน และองค์กรจนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคน ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ที่มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร

ผู้บริหารมืออาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ของบุคลากรและองค์กรจนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายามกระตุ้นยั่วยุ ทำทนายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่มการร่วมพัฒนาการสนับสนุนข้อมูลและให้กำลังใจแก่บุคลากรศึกษาค้นคว้า ปฏิบัติและปรับปรุงงานต่างๆ ได้ดีด้วยตนเองจนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็น 20 บุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธา ในความสามารถของตน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารมืออาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้ว ด้วยการรายงานผลที่แสดง ถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุม การกำหนดงานที่จำเป็นไปสู่ผลแห่งการพัฒนาการ ลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัดผลดีผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวางไว้ อย่างไรบ้าง ถ้าผลงานเป็นผลดีจะชื่นชมภาคภูมิใจได้ในส่วนใดบ้าง นำเสนอให้เป็นประโยชน์ ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการของรายงานที่ดีคือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเองรวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชม ของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำตักเตือน ควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดีผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือนหรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยคามพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชนและเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่นๆ เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้นำ แนวทางการพัฒนาสังคม ให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิดร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและร่วมมือกันในสังคมนำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัยทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุกๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัวการรับรู้และการมีข้อมูลข่าวสารสนเทศเหล่านั้น นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังสามารถนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงานอัน เป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำและจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ได้ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เองตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้ตนเองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติจนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้สอดคล้องสมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่าในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลงการที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

มาตรฐานด้านการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ

มาตรฐานการปฏิบัติตน หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ประกอบด้วย

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรักต้องศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรักเมตตาเอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้ากัน

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้อง ดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่ เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดที่ออกโดย ครุสภา เกี่ยวกับเรื่องของคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ ประสภารณวิชาชีพ มาตรฐาน การปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อให้ผู้บริหารใช้ในการ ประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมสำหรับการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของบทบาท

ชไมพร สมบัติยานุชิต (2541, น.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรม ที่บุคคลได้กระทำตามตำแหน่ง หน้าที่ และสถานภาพของตน ซึ่งสัมพันธ์กันระหว่างพฤติกรรมของ ตนเองกับตำแหน่งทางสังคม และหากว่าสถานภาพได้เปลี่ยนแปลงไป บทบาทนั้นก็เปลี่ยนแปลง ตามไปด้วยเช่นกัน

ฉนิตา รัตนพันธ์ (2555, น.10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือ การปฏิบัติของบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบซึ่งการกระทำหรือการปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับ สภาพเป็นอยู่ของบุคคล และความคาดหวังของสังคม โดยบทบาทนั้นจะมีการกำหนดไว้อย่าง ชัดเจน หากสภาพของบุคคลเปลี่ยนไปบทบาทที่มีอยู่ก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยยิ่งบุคคลนั้น มีความสัมพันธ์กับสังคมมากเท่าใดบทบาทก็จะยิ่งเพิ่มขึ้นมากด้วย

มณูญ ร่มแก้ว (2553, น.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติการกิจของหน่วยงาน หรือ องค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลที่อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีแบบแผน และมีปัจจัยหลายอย่างมาประกอบ ซึ่งบทบาททางสังคมในแต่ละแห่งถูกกำหนดขึ้นตามสิทธิ หน้าที่ ความคาดหวัง และพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับได้ที่บุคคลหนึ่งจะต้องปฏิบัติตามบรรทัดฐานในสังคมนั้นๆ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

สมชาย เทพแสง (2547, อ้างถึงใน ศศิรดา พงษ์ไทย, 2559, น.9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำการศึกษาในยุคเทคโนโลยี หรือ E – Leadership ควรมีลักษณะ 10 E ดังนี้

1. Envision ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนโดยเฉพาะมีความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการที่กว้างไกลเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารและการจัดการรวมทั้งการเรียนการสอน
2. Enable ผู้นำการศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารและการจัดการโดยการบูรณาการเทคโนโลยีในหลักสูตรโรงเรียน และระบบการบริหารการปฏิบัติงานในโรงเรียน
3. Empowerment ผู้นำการศึกษาต้องเข้าใจและหยั่งรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระจายอำนาจให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม
4. Energize ผู้นำการศึกษา ต้องหมั่นจุดพลังและประกายไฟอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดพลังในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นขวนขวายตลอดเวลา
5. Engage ผู้นำการศึกษาต้องตั้งใจและจดจ่อต่อการทำงาน โดยมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ และต้องตั้งความหวังให้สูง และค่อยๆ นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
6. Enhance ผู้นำการศึกษาจะต้องยกระดับผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องโดยมีมาตรฐานเปรียบเทียบ (Bench Marking) ไว้อย่างชัดเจน
7. Encourage ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นอย่างยิ่งที่จะใช้แรงจูงใจต่อบุคลากรให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นมิตรจะสนับสนุนงานให้ประสบผลสำเร็จ

8. Emotion ผู้นำต้องมีคุณภาพทางอารมณ์มีความสามารถหยั่งรู้จิตใจของบุคลากรและอ่านใจคนอื่นได้รวมทั้งเน้นการทำงานที่เกิดจากความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย ทั้งตนเองและบุคลากรที่ร่วมงาน สร้างทัศนคติทางบวก มีอารมณ์ขัน สุขุมรอบคอบ

9. Embody ผู้นำการศึกษาจะต้องเน้นการทำงานที่เป็นรูปธรรม เน้นเป้าหมายหรือผลงานที่สัมผัสได้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการปฏิบัติงาน การสื่อสาร การติดตามและการประเมินผล ควรใช้วิธีการที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

10. Eagle ผู้นำการศึกษาเปรียบประดุจนกอินทรีที่มองไกลและเน้นในภาพรวมกว่าการมองรายละเอียด ผู้นำควรมองเป้าหมายและผลงานเป็นหลัก ส่วนรายละเอียดเป็นหน้าที่ของเจ้าของงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

อนุชา กอนพวง (2550, น.23-24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญขององค์กรในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงกล่าวถึงความสำคัญและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

1. การเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา หรือการเสริมสร้างสถานศึกษา ให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ สิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำมีรายละเอียดดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอน 4) เสริมสร้างบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก 5) ส่งเสริมการเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

2. การสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นหน้าที่สร้างสรรค์กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม การอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้การสอนและการประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารงบประมาณ การนำเทคโนโลยีมาใช้และการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง

3. การสร้างเสริมความเป็นองค์กรวิชาชีพ ได้แบ่งออกเป็น 7 ประเภทมีองค์กรที่มีโครงสร้างอย่างง่าย องค์กรราชการแบบเครื่องจักร องค์กรแบบกึ่งวิชาชีพ และองค์กรแบบการเมืองในบรรดาองค์กรประเภทต่างๆ เหล่านี้ องค์กรราชการแบบวิชาชีพดูจะเป็นองค์กรที่คาดหวังจะให้เกิดมากกว่าองค์กรประเภทใด โดยเป็นองค์กรที่เน้นทั้งเรื่องการกระจายอำนาจ (Decentralization) และเรื่องของการที่จะให้เป็นมาตรฐานในด้านทักษะต่างๆ (Standardization of Skill) ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้มีการพัฒนาจนถึงระดับความเป็นวิชาชีพให้มี

ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจมีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติและการประเมินผลด้วยตนเอง

4. การตัดสินใจร่วมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม กรณีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจที่ให้โอกาสกับครูและผู้เกี่ยวข้องช่วยกันตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานความเป็นสังคมประชาธิปไตย โดยการตัดสินใจร่วม (Shared Decision Making) จะช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจหากใช้กลยุทธ์และสถานการณ์ที่ถูกต้องจะทำให้เกิดความเกี่ยวข้องที่จะนำไปสู่ความมีพันธะผูกพันและนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุ โดยผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น อาจประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ สำหรับการมีวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นการแสดงถึงสภาพที่พึงปรารถนา หรือที่เป็นไปได้ในอนาคตนั้น จากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทัศนการบริหารใหม่ ถือว่าการกำหนดวิสัยทัศน์จะไม่ใช้เรื่องเฉพาะการบริหารอีกต่อไปแล้วแต่จะต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่เกิดจากการกำหนดร่วมกันของสมาชิกในองค์กรแม้จะต้องใช้เวลาก็ตาม

5. การเสริมสร้างกลุ่มบริหารตนเอง (Self Managed Group) ถือได้ว่าผู้นำ (Leader) จะต้องพยายามสร้างแรงกระตุ้นหรือความมีอิทธิพลบนพื้นฐานของอำนาจ หรือโดยการใช้พฤติกรรมรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้ตาม (Follower) การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

6. การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารในองค์กรหนึ่งๆ อาจกระทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์กรนั้นๆ ว่าต้องการเป็นแบบเปิดหรือแบบปิดมากนักน้อยเพียงใด ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะแม้จะมียุทธศาสตร์ดีเพียงใดก็ตาม หากขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีแล้วก็ยากที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสร้างให้มีการติดต่อสื่อสารทั้งที่เป็นแบบทางการและไม่เป็นแบบทางการทั้งในแนวนอน และในแนวตั้งเป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ตลอดจนแบบหลายช่องทาง (Multiple Channels)

7. การเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กรต้องอาศัยผู้นำที่จะต้องให้ความใส่ใจต่อวิถีชีวิตขององค์กรสถานศึกษา

8. การจูงใจเพื่อการสร้างสรรค์ในการบริหารงานนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

9. ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหาร นักวิชาการหลายท่านชี้ให้เห็นว่า ในยุคปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ

ต่อการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leader) มากกว่าเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction Leader) โดยลักษณะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้นผู้บริหารจะเป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับต่ำ

10. การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับสถานศึกษา หน้าที่พื้นฐานของสถานศึกษาคือการให้บริการ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่นักเรียน ชุมชน และสังคม สถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ๆ โครงสร้างสังคมใหม่ๆ และพัฒนาขึ้นแล้วจัดเตรียมให้มาปรับปรุงหลักสูตรการสอน และองค์กรเพื่อให้ทำหน้าที่ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

11. การบริหารหลักสูตรและการสอน ในการบริหารหลักสูตรและการสอนนั้นอย่างน้อยผู้บริหารควรจะต้องรู้และเข้าใจทฤษฎี และปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่างๆ เพื่อให้เกิดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่จะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างถูกต้องทิศทาง

12. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสถานศึกษาพึงตระหนักถึงแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นความพยายามที่จะเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ทรัพยากรถือว่ามีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร นั่นก็คือ มนุษย์ ให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และการพัฒนาที่ยั่งยืนคือการพัฒนาที่เกิดจากภายในตัวบุคคลหรือองค์กรเอง

13. บทบาทตามทฤษฎีทางการบริหารในยุค ต่างๆ ที่มีวิวัฒนาการมาตามลำดับ คือ ยุคทัศนะดั้งเดิม (Classical Viewpoint) เมื่อประมาณ ค.ศ.1890 เป็นต้นมาได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับความมีประสิทธิภาพ (Concern For Efficiency) โดยบริหารงานตามหน้าที่ (Functions) และหลักการ (Principles) ที่นักวิชาการทางการบริหารในยุคนั้นกำหนดขึ้น โดยเชื่อว่าหากได้ดำเนินงานตามหน้าที่และหลักการต่างๆ เหล่านั้นแล้วก็จะทำให้ผู้บริหารที่ดีหรือเป็นผู้บริหารงานที่ประสบผลสำเร็จได้ กรณีหน้าที่ทางการบริหารที่มีในการวางแผน หน้าที่ในการจัดองค์กร หน้าที่ในการจัดบุคลากร หน้าที่ในการประสานงานและหน้าที่ในการประสานงานและหน้าที่ในการควบคุม ตามทัศนะของ Fayol ยุคทัศนะเชิงพฤติกรรม (Behavioral Viewpoint) ซึ่งเริ่มเมื่อประมาณ ปี ค.ศ.1910 เป็นต้นมา ผู้บริหารที่เน้นให้ความสำคัญกับ (Concern For Person) มากขึ้น โดยแบ่งออกเป็นสองแนวคิด คือแนวคิดที่เน้นหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) และแนวคิดที่เน้นหลักทรัพยากรการมนุษย์ (Human Resource) ซึ่งทั้งสองแนวคิดนี้เชื่อว่าองค์กรที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจและให้ความสนใจกับการเสริมสร้างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร โดยกลุ่มที่เชื่อ

ในแนวคิดหลักมนุษยสัมพันธ์ระหว่างคนงานในกลุ่มด้วยตนเอง มองคนกับงานเป็นมนุษย์ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจระดับสูงขึ้นไป หรือปัจจัยจูงใจภายใน เช่น การให้ยอมรับนับถือ การมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีคุณค่าการให้มีความอิสระในการทำงานยุคทัศนะเชิงปริมาณ (Quantitative Viewpoint) ซึ่งเริ่มเมื่อประมาณปี ค.ศ.1940 เป็นต้นมา เป็นยุคที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการใช้ตัวแบบทางคณิต วิธีการเชิงสถิติ การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อประกอบการตัดสินใจมากขึ้นตามหลักการบริหารศาสตร์ การบริหารปฏิบัติการและหลักระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารยุคทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน (Contemporary Viewpoint) ซึ่งเริ่มเมื่อประมาณปี ค.ศ.1960 เป็นต้นมา เป็นยุคที่มีผู้บริหารต้องทำหน้าที่ตามอิทธิพลของทฤษฎีที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ในระยะนี้หลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีเชิงระบบ ทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์ ทฤษฎี Z ทฤษฎีการบริหารเชิงคุณภาพ ทฤษฎีบริหารตามแนวคิดของทฤษฎีเชิงระบบนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงการทำหน้าที่ทั้งในปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ ปัจจัยป้อนออก และข้อมูลย้อนกลับ หรือในกรณีที่บริหารเชิงวัฒนธรรม ผู้บริหารจะต้องแพร่กระจายในวงกว้างแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพ และความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรนั้นอย่างชัดเจนทั้งในระดับที่เป็นปรัชญาหรือวิสัยทัศน์ลงไปถึงระดับค่านิยมและระดับที่เป็นปทัสถานการทำงาน ขององค์กร

14.บทบาทในเชิงบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 บทบาท คือ บทบาท เชิงสัมพันธ์บุคคล (Interpersonal Roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากอำนาจและสถานะตำแหน่งแบบทางการของผู้บริหารเอง เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเสมือนศูนย์รวมประสาท (Nerve Center) ขององค์กร โดยแสดงออกในบทบาทในการเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร บทบาทในการเป็นผู้นำองค์กร และบทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลหรือสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร บทบาทเชิงสารสนเทศ (Information Roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารนั้นมีลักษณะเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสาร ทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่งโดยแสดงออกโดยบทบาทย่อยต่างๆ ดังนี้ คือบทบาทในการเป็นผู้กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานบทบาทในการเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ให้แก่บุคคลภายในองค์กรและบทบาทในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารขององค์กร บทบาทเชิงตัดสินใจ (Decisional Roles) เป็นบทบาทที่ผู้บริหารมีลักษณะเป็นนักตัดสินใจโดยแสดงออกในบทบาทย่อยต่างๆ ดังนี้ คือบทบาทเป็นผู้ตัดสินใจแบบผู้ประกอบการ ที่มุ่งการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในองค์กร และบทบาทเป็นผู้ตัดสินใจในการเจรจาต่อรองกับบุคคลหรือองค์กรอื่นๆ เพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การแสดงออกในเชิงการบริหารตามบทบาทดังกล่าวผู้บริหารในระดับที่แตกต่างกันจะมีจุดเน้นในการแสดงบทบาทที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารในระดับสูงมักจะแสดงบทบาทในการเป็นสัญลักษณ์

ขององค์กรมากกว่าผู้บริหารระดับต้นผู้บริหารในระดับสูงและในระดับกลางมักจะแสดงบทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์กรมากกว่าผู้บริหารระดับต้นหรือผู้บริหารระดับสูงมักจะแสดงบทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผลการดำเนินงานขององค์กร โดยรวมมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น เป็นต้น

15. บทบาทหน้าที่ตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาท คือผู้ทำหน้าที่ประสานการทำงาน (Integrator) ของระบบต่างๆ ขององค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จลงได้ด้วยดี โดยตลอดเวลาผู้บริหารจะต้องจัดการ (Manage) ให้ระบบงาน และระบบคนทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะมีวิธีการปฏิบัติที่เรียกได้ว่าเป็นหน้าที่งานบริหาร (Managerial Function) ที่เป็นมาตรฐานที่จะต้องกระทำโดยตัวผู้บริหารเอง 5 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดคนคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling)

ศศิธรดา แพงไทย (2559, น.7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหารซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องการบริหารงานการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์ และเทคนิคการบริหารระดับสูงจึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, น.309) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริม การพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

สุกัญญา รอดระกำ (2561, น. 579) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

1. ผู้บริหารต้องทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (Change) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาจากการแข่งขันที่ไร้พรมแดน โลกกำลังอยู่ในยุคของเทคโนโลยีและข่าวสารความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นเมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงแล้วก็จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและมีผลกระทบหรือมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร

2. ผู้บริหารต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Intervention) ด้วยการวางแผนปฏิบัติการในการปรับแต่งสิ่งต่างๆ ให้แตกต่างจากเดิม โดยอาจจะกระทำอย่างรวดเร็วหรือกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป การบริหารความเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงก่อน แล้วจึงกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีจะนำมาใช้ในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผนที่ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องมีการเสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลง โดยการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงความเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงที่ได้เกิดขึ้นแล้ว และแสดงความขอบคุณต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีส่วนช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแล้วจึงทำการประเมินผลต่อไป

3. ผู้บริหารต้องเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ด้วยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนา เน้นผลการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมากกว่าการเน้นไปที่ผลงานของแต่ละคนในองค์กร ให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงผลการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่องค์กรเผชิญอยู่ เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ และการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ครอบคลุมถึงศักยภาพของสถานศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลง

4. ผู้บริหารต้องเป็นนักปฏิรูป เป็นนักคิด นักพัฒนา ต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดต่อสิ่งใด

5. ผู้บริหารต้องส่งเสริมประชาธิปไตย บริหารงานแบบประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิดร่วมทำร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร

6. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และประสานงานนอกองค์กรให้เกิดภาคีเครือข่ายร่วมคิด ร่วมจัดการศึกษา

7. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ประนีประนอม พยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในองค์กร เป็นผู้ประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหาอ่อนหนักให้เป็นเบา

8. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ทุกคนทำวิจัยรายงานผลการดำเนินงาน และนำรายงานมาประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ

9. ผู้บริหารเป็นนักประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพ และครอบครัว อยู่เสมอ มีการให้อภัยเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการตักเตือนอย่างรุนแรง ผู้ร่วมงานจะมีความสุขมาก ในการทำงานเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน

10. ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยการนำยุทธศาสตร์ การมีส่วนร่วม และเหตุการณ์มาใช้เป็นฐานในการแก้ปัญหาต่างๆ ในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีการศึกษารายละเอียดของเหตุการณ์ มีการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา มีการแก้ปัญหา โดยใช้นวัตกรรมใหม่โดยคำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

นวนลจิตต์ เชาวเกียรติ (2545, น.63) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การจัดหาแหล่งการเรียนรู้
3. การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน
4. การจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือ
5. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุน
6. การเผยแพร่ผลงานการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
7. การให้ขวัญกำลังใจบุคลากร
8. การสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
9. การกำกับ ติดตามและประเมินผล

ธีระ รุญเจริญ (2550, น.140) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บาทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 คือ

1. การบริหารสถานศึกษา
2. จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ หรือการศึกษา อัจฉริยะรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้งสามรูปแบบ
3. จัดกระบวนการเรียนรู้
4. ประเมินผู้เรียน

5. จัดทำสาระหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวชุมชนสังคม และประเทศชาติ

6. เข้าร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

7. พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

8. ให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานที่มีข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา

9. ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

10. ปกครอง ดูแล บำรุงรักษาใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่นรวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบายวัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา

11. พัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

12. พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, น.9-10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ดังนี้ คือ จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบท และความต้องการของชุมชน และท้องถิ่นจัดตั้งงบประมาณ และรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด กำกับติดตาม

ประเมินผลงานตามแผน โครงการและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพิจารณาความดี ความชอบ การพัฒนาและการดำเนินการทางวินัยกับครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด ระดมทรัพยากรเพื่อการจัดศึกษา รวมทั้งดูแลบำรุงรักษา ใช้และจัดหา ผลประโยชน์ทรัพย์สินของสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสร้าง ความสัมพันธ์กับสถานศึกษา และสถาบันอื่นในชุมชนและท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวกับ กิจการภายในสถานศึกษาหรือตามที่ได้รับมอบหมายตามที่กฎหมายกำหนด

Dimmock C. & Walker A. (2002, pp.72-73) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

1. สร้างความร่วมมือของสมาชิกให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา
2. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับสถานศึกษา
3. วางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์และมียุทธวิธีในการดำเนินการ
4. กล้าตัดสินใจ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาสำคัญ
5. มีการสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาและให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์
6. บริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา
7. มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
8. พัฒนาทีมงานให้มีความชำนาญมากขึ้นเป็นไปในแนวทางที่สถานศึกษาต้องการ

Grossman Nicholas (2011, อ้างถึงใน ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, น.308) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

1. บทบาทในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
2. บทบาทในการออกแบบหลักสูตร การใช้หลักสูตร การวัดและประเมินผล
3. หลักความสัมพันธ์กับการดำเนินตามแผนกลยุทธ์
4. บทบาทในการบริหารสารสนเทศ การรวบรวมข้อมูล และกลยุทธ์การวิเคราะห์ข้อมูล
5. วิธีสร้างแรงบันดาลใจบุคคลด้วยวิสัยทัศน์ที่ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น

Derick Meado (2016, อ้างถึงใน ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, น.307) ผู้เชี่ยวชาญด้าน การสอน ได้เขียนบทความเรื่อง The Role of the Principal in Schools ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทหน้าที่ในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่สำคัญมี 9 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทในฐานะผู้นำ (Role as school leader) ประกอบด้วย การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Being an effective leader) โครงการจัดหาทุนอุปถัมภ์โรงเรียนการพัฒนาการประเมินผลครูผู้สอน และนโยบายการพัฒนาโรงเรียนเป็นต้น

2. บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของผู้เรียน (Role in Student Discipline) งานส่วนใหญ่ของผู้บริหาร การรักษาระเบียบวินัยของนักเรียน ที่ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจให้แก่ครูทุกคน และต้องเป้าหมายของการนำไปใช้กับนักเรียนจะทำให้งานง่ายขึ้น

3. บทบาทในฐานะผู้ประเมิน (Role as a Teacher Evaluator) ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องมีความรับผิดชอบในการประเมินผลงานของครู โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องจัดให้มีการประเมินตามกระบวนการด้านคุณภาพครูอย่างมีความเป็นธรรม และต้องชี้ให้เห็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติหน้าที่ของครู

4. บทบาทในการพัฒนา การดำเนินงาน และการประเมินโครงการ (Role in Developing, Implementing, and Evaluating Programs) เป็นหนึ่งบทบาทที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาวิธีการพัฒนาประสบการณ์ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น โครงการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมพื้นที่เพื่อเป็นแนวทางเดียวกันและต้องมีการประเมินทุกปี และพัฒนาเสมอถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น

5. บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน (role in Reviewing Policies and Procedures) เอกสารสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร (governing) โรงเรียน คือคู่มือนักเรียน (Student Handbook) ถือเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถทำให้งานของผู้บริหารง่ายขึ้น ให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองได้รู้นโยบายและขั้นตอนการทำงานประสบผลสำเร็จได้

6. บทบาทในการกำหนดตาราง (Role in Schedule Setting) การสร้างตารางต้องทำทุกๆ ปี ซึ่งจะเป็นภาระงานที่ผู้บริหารต้องสร้างขึ้นเอง ได้แก่ ตารางการตีระฆังการเข้าเรียน ตารางการปฏิบัติงาน ตารางการใช้ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ตารางการใช้ห้องสมุด ในทางตรงกันข้าม ผู้บริหารต้องตรวจสอบแต่ละตารางเหล่านั้น ว่าไม่ทำให้บุคลากรแต่ละคนต้องมีตารางมากเกินไปในแต่ละปี

7. บทบาทในการจ้างครูใหม่ (Role in Hiring New Teachers) เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ต้องจ้างหรือรับครูและเจ้าหน้าที่เข้ามาใหม่ในการทำงานได้อย่างถูกต้องด้วยกระบวนการสัมภาษณ์หรืออบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

8. บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์ (Role in government and community relations) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับพ่อแม่และสมาชิกในชุมชนสามารถเป็นประโยชน์กับคุณในความหลากหลายของพื้นที่ การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและธุรกิจชุมชนสามารถช่วยให้โรงเรียนได้อย่างมาก รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับบริจาคเวลาส่วนตัวและการสนับสนุนในเชิงบวกโดยรวม

9. บทบาทในการมอบหมายงาน (Role in assignment) ผู้นำหลายคนโดยธรรมชาติมีงานหนักอยู่ในมือที่ต้องส่งการลงไป ผู้บริหารต้องมีการมอบหมายงานบางอย่างซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น

โดยมอบหมายให้กับบุคคลที่มีความรู้และไว้วางใจผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพไม่มีเวลามากพอที่จะทำทุกอย่างที่ต้องการทำด้วยตัวเอง จึงต้องพึ่งพาคนอื่นๆ มาช่วยทำเพื่อให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จ

Do DEA 21 (2014, อ้างถึงใน ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, น.308) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เครื่องมือการประเมินเรื่อง Instructional Leadership: Self-Assessment and Reflection Continuum เป็นเครื่องมือประเมินความเป็นผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดตัวชี้วัดด้านสมรรถนะและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล มีบทบาท 4 ด้านหลัก ดังนี้

1. ผู้นำโรงเรียนกำหนดให้มีการกำกับดูแลด้านการบูรณาการการเรียนการสอนต่อการประยุกต์นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ และการประเมินผล ได้แก่ การให้คำแนะนำแนวคิดใหม่ๆ สำหรับครูผู้สอนเกี่ยวกับการใช้ห้องเรียนที่มีประสิทธิผล การสนับสนุนให้การเรียนการสอนสอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียน

2. มีการนำรูปแบบทางดิจิทัลมาสนับสนุนการเรียนการสอนของครูเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่ นำไปใช้ในห้องเรียน ส่งเสริมให้ครู นักเรียนใช้เครื่องมือทางดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งการประเมินประเมินความพร้อมของโรงเรียนที่จะนำทักษะทางดิจิทัลมาใช้

3. ให้โอกาสแก่ครูได้พิจารณาไตร่ตรอง กำหนดจุดมุ่งหมาย และการร่วมมือกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีอาชีพในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงแล้วสามารถมาเป็นโอกาส ได้แก่ ให้ครูกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน และด้านการประเมินผล และให้นำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้อย่างมีอาชีพได้อย่างแท้จริง

4. ต้องจัดสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีต่อของชุมชน ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการสอน และการเรียนรู้ด้านทักษะ กำหนดให้จัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือยึดหยุ่นภายในโรงเรียนและชุมชน นอกจากนี้ควรเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ด้านโลกมากขึ้นและออกแบบทางสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มโอกาสการพัฒนาทักษะการคิดทักษะชีวิต และทักษะทางอาชีพและเตรียมผู้เรียนสำหรับการทำงานในอนาคต

The Wallace Foundation (2012, อ้างถึงใน ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, น.307) เป็นมูลนิธิให้ทุนสนับสนุนโครงการส่งเสริมความเป็นผู้นำการศึกษาใน 24 รัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรนำไปใช้มี 5 ประการ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน (Shaping a vision of academic success for all students) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีส่วนร่วมของบุคลากรในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

2. สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเพื่อการศึกษา (Creating a climate hospitable to education) ผู้บริหารต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับนักเรียน และบุคคลภายนอก เพราะโรงเรียนเป็น ศูนย์กลางทางการเรียนและกิจกรรมบรรยากาศมีความสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น (Cultivating leadership in others) ทั้งครู ในโรงเรียน ถือว่าทรัพยากรสำคัญในการบริหาร การสร้างให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการจะส่งผลให้ โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพและมีมาตรฐานทางการศึกษา

4. การปรับปรุงการเรียนการสอน (Improving instruction) ผู้บริหารที่มีประสิทธิผล จะมุ่งทำงานด้วยความเอาใจใส่ในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมุ่งถึงคุณภาพการสอน และให้บรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวังของผู้เรียน และผู้ปกครอง

5. การบริหารจัดการกับคน ข้อมูล และกระบวนการ (Managing people, data and processes) ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งครูบุคลากร และผู้เรียน รวมทั้งการนำ ข้อมูลมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหารและกระบวนการการบริหาร

สุริยวิภา ไชยพันธุ์ (2557, น.69) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การศึกษาถึงทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ จากประเทศทางตะวันตก และการเป็นผู้นำตามแนวทางของพระพุทธศาสนา แล้วมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบ พบว่าคุณลักษณะผู้นำที่สามารถนำมาใช้ได้ดีและเหมาะสมในยุคปัจจุบัน คือผู้นำยึดหลัก 3 ครอง คือ ครอบตน ครอบคน และครองงาน ถ้าทำได้เช่นนี้แล้วจะเป็นคุณลักษณะผู้นำที่มีความสมบูรณ์แบบที่สุดสามารถนำความเจริญอกงามมาสู่องค์กรได้ ทุกคนทำงานอย่างมีความสุขมีแรงจูงใจทำให้งานสำเร็จอย่างดี และความสามารถครองตนของผู้นำ โดยมีศีล เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ทำให้องค์กรมีความสุขสงบร่มเย็น การปฏิบัติงานอย่างมีสติ มีสมาธิในการทำงาน

ศุภกร จันทราวาศิกร (2562, น.31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จากความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่นักวิชาการทั้งหลายได้ให้คำจำกัดความไว้ แสดงให้เห็นความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมใน 3 มิติ ได้แก่ คุณสมบัติด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิสัมพันธ์หรือการใช้อำนาจอิทธิพลในการบริหารจัดการที่งาน/องค์การ และกระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จ/เป้าหมาย (ตรงกับหลักบริหารที่ว่า ครองตน ครองคน และครองงาน) ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ว่า “คุณลักษณะของบุคคลผู้มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีงาม มีความยุติธรรม ความเมตตา และเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ประพฤติเอินเอียงเพื่อประโยชน์ส่วนตน มีความสามารถในการบริหารปกครอง แนะนำผู้อื่นให้อยู่ร่วมกันเป็นสุข ประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันพากันไปด้วยดี บรรลุสู่จุดหมายที่ดีงามโดยยึดหลักความถูกต้องตามธรรม

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารตามที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ และนักการศึกษา รวมถึงการนำคุณลักษณะภาวะผู้นำ นำมาปรับประยุกต์จัดกลุ่มได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) บทบาทในการปฏิบัติตน มีความสอดคล้องกับหลักบริหารครองตน 2) บทบาทในการบริหารจัดการ มีความสอดคล้องกับหลักบริหารครองงาน 3) บทบาทในการบริหารจัดการบุคลากร มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารครองคน และ 4) บทบาทในการพัฒนาประสิทธิผลของงาน มีความสอดคล้องจากการนำหลักการบริหารครองตน ครองงาน ครองคน มาใช้จนเกิดเป็นผล การปฏิบัติซึ่งผู้วิจัยขออธิบายเพิ่มเติมความหมาย ดังต่อไปนี้

1. บทบาทในการปฏิบัติตน หมายถึง การมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหาร การศึกษา เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำทางวิสัยทัศน์ ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีพลังในการทำงานอย่างกระตือรือร้น ตั้งใจจดจ่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จ มองเป้าหมายและผลงานเป็นหลัก เป็นนักปฏิรูป นักคิด นักพัฒนา นักประชาสัมพันธ์ นักประสานสัมพันธ์กับชุมชน มีการวางแผนมียุทธวิธีในการดำเนินงาน กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2. บทบาทในการบริหารจัดการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนด การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนสอน รวมทั้งการเป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านวิชาการและการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและนำรูปแบบทางดิจิทัล นวัตกรรมใหม่ที่มีความทันสมัยมาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุน สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

วางแผนมียุทธวิธีในการดำเนินงาน กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2. บทบาทในการบริหารจัดการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนด การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนสอน รวมทั้งการเป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านวิชาการและการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และนำรูปแบบทางดิจิทัล นวัตกรรมใหม่ที่มีความทันสมัยมาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุน สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

3. บทบาทในการบริหารจัดการบุคลากร หมายถึง การเป็นมีความรู้และเข้าใจความสามารถของบุคคลในการกระจายงาน การมอบหมายงานตรงความสามารถ การใช้หลักการเสริมแรงทางบวก มีวิธีการใช้แรงจูงใจในการให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารประสานงาน บุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความรักความผูกพันกับสถานศึกษา สร้างและพัฒนาที่มงานให้มีความชำนาญมากขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจ โดยเปิดโอกาสให้ครูสามารถเสนอความคิด กำหนดจุดมุ่งหมาย การตัดสินใจร่วมกัน เป็นผู้รักษาระเบียบวินัย ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร

4. บทบาทในการพัฒนาประสิทธิผลของงาน หมายถึง การทำหน้าที่เป็นผู้กำกับดูแลด้านการบูรณาการเรียนการสอน ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ มีการประเมินผลประสิทธิภาพงานการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา มีการบริหารจัดการกับบุคลากร เก็บข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้การสนับสนุนและมีแผนงานในการยกระดับผลสัมฤทธิ์เน้นการทำงานที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีการทบทวนนโยบายและกระบวนการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	นวลจิตต์ เทวกีรติพงษ์ (2545)	ธีระ ภูณเจริญ (2550)	สมชาย เทพแสง (2559)	อนุชา กอนพวง (2550)	ชัยนัต เพาพาน (2559)	สุกัญญา รอดระกำ (2561)	Derick Meado (2016)	Do DEA 21 (2014)	The Wallace Foundation (2012)	Grossman Nicholas (2011)	Dimmock & Walker (2002)	New Zealand Ministry of Education (2003)	การจัด กลุ่มตัว แปร	
1. นำวิสัยทัศน์ นำการเปลี่ยนแปลง นำวิชาการ วางแผนอย่างมียุทธวิธีใน การดำเนินงาน			✓	✓	✓	✓	✓				✓		} ทัศนะเชิงระบบในแผน	
2. ทำงานอย่างกระตือรือร้น ตั้งใจ จด จ่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จ			✓											
3. ต้องเป็นนักปฏิรูป เป็นนักคิด นักพัฒนา มองเป้าหมายและผลงาน เป็นหลัก			✓			✓								

ตาราง 1 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	<p>นวลจิตต์ เขาวกิตพิงศ์ (2545)</p> <p>ธีระ รุญเจริญ (2550)</p> <p>สมชาย เทพแสง (2559)</p> <p>อนุชา กอนพ่วง (2550)</p> <p>ชัยยนต์ เพาพาน (2559)</p> <p>สุกัญญา รอดระกำ (2561)</p> <p>Derick Meado (2016)</p> <p>Do DEA 21 (2014)</p> <p>The Wallace Foundation (2012)</p> <p>Grossman Nicholas (2011)</p> <p>Dimmock & Walker (2002)</p> <p>New Zealand Ministry of Education (2003)</p>	<p>การจัด กลุ่มตัว แปร</p>
4. กล่าวตัดสินใจ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา	✓	
สำคัญมีความสามารถในการแก้ปัญหา	✓	
1. วิเคราะห์กิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของผู้เรียน	✓	
ของสถานศึกษา		
2. ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของผู้บริหาร	✓	
สถานศึกษา	✓	
<p>บริหารวิชาการ</p> <p>บริหารงาน</p>	✓	
✓		

ตาราง 1 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

- นวลจิตต์ เขาวกิตพิงศ์ (2545)
- ธีระ รุญเจริญ (2550)
- สมชาย เทพแสง (2559)
- อนุชา กอนพวง (2550)
- ชัยยนต์ เพาพาน (2559)
- สุกัญญา รอดระกำ (2561)
- Derick Meado (2016)
- Do DEA 21 (2014)
- The Wallace Foundation (2012)
- Grossman Nicholas (2011)
- Dimmock & Walker (2002)
- New Zealand Ministry of Education (2003)

การจุด
กลุ่มตัว
แปล

3.สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e-learning นำรูปแบบทางดิจิทัลออกมาสนับสนุนการเรียนการสอน	✓	✓	✓		✓
4.การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลง				✓	
5. กำหนดตารางการบริหารสารสนเทศ การรวบรวมข้อมูล และกลยุทธ์การวิเคราะห์ข้อมูล				✓	

ตาราง 1 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	นวลจิตต์ เขากีร์ติพงษ์ (2545)	ธีระ รุญเจริญ (2550)	สมชาย เทพแสง (2559)	อนุชา กอนพวง (2550)	ชัยนต์ เพาพาน (2559)	สุกัญญา รอดระกำ (2561)	Derick Meado (2016)	Do DEA 21 (2014)	The Wallace Foundation (2012)	Grossman Nicholas (2011)	Dimmock & Walker (2002)	New Zealand Ministry of Education (2003)	การจัด กลุ่มตัว แปร
6. บริหารหลักสูตรและการสอน อำนวย ความสะอาดด้านวิชาการและการให้บริหาร จัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						แบบประเมิน แบบแผน
7. จัดหาแหล่งการเรียนรู้จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือ สนับสนุน การจัดการ เรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓						✓	✓			
8. มีความสามารถในการบริหารจัดการ ดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์		✓				✓				✓	✓		

ตาราง 1 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	นวลจิตต์ เขากิรติพิงศ์ (2545)	ธีระ รุญเจริญ (2550)	สมชาย เทพแสง (2559)	อนชา กอนพวง (2550)	ชัยนัต เปาพาน (2559)	สุกัญญา รอดระกำ (2561)	Derick Meado (2016)	Do DEA 21 (2014)	The Wallace Foundation (2012)	Grossman Nicholas (2011)	Dimmock & Walker (2002)	New Zealand Ministry of Education (2003)	การวิจัย กลุ่มตัว แปร
1. จูงใจ ใช้แรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือ เพื่อ การสร้างสรรค์ในการบริหารงาน เกิดความ ผูกพันกับสถานศึกษา	✓		✓	✓		✓					✓		
2. หยั่งรู้และเข้าใจความสามารถของบุคคล ในการกระจายงาน การมอบหมายงาน			✓				✓						
3. สร้างความร่วมมือของสมาชิก บริหาร ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาให้ ขวัญกำลังใจบุคลากร	✓			✓		✓					✓		

หมายเหตุ: ระบุระบบที่นำมา

ตาราง 1 (ต่อ)

<p>4. สร้างเสริมความเป็นองค์กรวิชาชีพ วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ สร้าง กลุ่มบริหารตนเอง การติดต่อสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ</p>	✓	✓																
<p>5. ให้ออกาสครูคิด กำหนดจุดมุ่งหมาย และ การร่วมมือ การตัดสินใจร่วมและการมี วิสัยทัศน์ร่วม</p>		✓	✓	✓														

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

นวลจิตต์ เขวากีรติพงษ์ (2545)
 ธีระ รุญเจริญ (2550)
 สมชาย เทพแสง (2559)
 อนุชา กองพงษ์ (2550)
 ชัยยนต์ เพาพาน (2559)
 สุกัญญา รอดระกำ (2561)
 Derick Meado (2016)
 Do DEA 21 (2014)
 The Wallace Foundation (2012)
 Grossman Nicholas (2011)
 Dimmock & Walker (2002)
 New Zealand Ministry of Education
 (2003)

การจัด
 กลุ่มตัว
 แปร

แบบขยายแบบต้นแบบในแผนก

ตาราง 1 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	นวลจิตต์ เขวกัรติพงศ์ (2545)	ธีระ รุญเจริญ (2550)	สมชาย เทพแสง (2559)	อนุชา กอนพ่วง (2550)	ชัยยนต์ เพาพาน (2559)	สุกัญญา รอดระกำ (2561)	Derick Meado (2016)	Do DEA 21 (2014)	The Wallace Foundation (2012)	Grossman Nicholas (2011)	Dimmock & Walker (2002)	New Zealand Ministry of Education (2003)	การจั ตผู้ นำ
6. พัฒนทำงานใหม่ที่มีความชำนาญมากขึ้น ส่งเสริม การพัฒนาครูและบุคลากร เป็นไป ในแนวทางที่สถานศึกษาต้องการ		✓		✓									
7. เป็นผู้รักษาระเบียบวินัย ผู้ประเมิน มีการ วัดและประเมินผลการดำเนินงานของ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ					✓		✓				✓		
8. เป็นผู้ประสานงาน ประเมินประเมิน ส่งเสริมประสิทธิภาพโดยองค์กร		✓				✓							

ผลการประเมินการดำเนินงาน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

- นวลจิตต์ เขาวีรติพงศ์ (2545)
- ธีระ รุญเจริญ (2550)
- สมชาย เทพแสง (2559)
- อนุชา กอนพ่วง (2550)
- ชัยยนต์ เพาพาน (2559)
- สุกัญญา รอดระกำ (2561)
- Derick Meado (2016)
- Do DEA 21 (2014)
- The Wallace Foundation (2012)
- Grossman Nicholas (2011)
- Dimmock & Walker (2002)
- New Zealand Ministry of Education (2003)

การจัด
กลุ่มตัว
แปร

1. กำกับดูแลด้านการบริหารงานการเรียนการสอน นวัตกรรมใหม่ และการประเมินผล	✓				
ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน		✓			
2. พัฒนาการดำเนินงานและการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน			✓	✓	✓
3. ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน	✓	✓			✓

ประสิทธิผลของ
แผนพัฒนาบทบาท

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

- นวลจิตต์ เขาวีรติพงศ์ (2545)
- ธีระ รุญเจริญ (2550)
- สมชาย เทพแสง (2559)
- อนุชา กอนพ่วง (2550)
- ชัยยนต์ เพาพาน (2559)
- สุกัญญา รอดระกำ (2561)
- Derick Meado (2016)
- Do DEA 21 (2014)
- The Wallace Foundation (2012)
- Grossman Nicholas (2011)
- Dimmock & Walker (2002)
- New Zealand Ministry of Education
(2003)

การจุด
กลุ่มตัว
แปล

- 4. ยกระดับผลปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน เน้น
การทำงานเป็นรูปธรรม
- 5. ทบทวนนโยบาย บริหารหลักสูตร บริหาร
จัดการกับคน ชุมชน และกระบวนการ

บทบาทในการพัฒนา
ประสิทธิผลของงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นงานสำคัญ ต่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในทัศนะกับการศึกษาสมัยใหม่ถือว่าการนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่มุ่งเน้นถึงผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน จึงมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษาไว้อย่างกว้างขวาง กล่าวคือ

มาลัย ขวัญดี (2556, น.12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันเพื่อดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระบบการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เพื่อจุดประสงค์เดียวกันคือให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

จิตติมา วรณศรี (2557, น.107) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศกับครูเพื่อให้การดูแลช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ครูในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

นพวรรณ เทศกุล (2559, น.10) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศการศึกษาหมายถึง กระบวนการหนึ่งในการจัดการบริหารการศึกษาโดยมีเทคนิคและวิธีการต่างๆ อย่างเป็นระบบช่วยชี้แนะและให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการจัดการศึกษา

เมธินี สระไร (2560, น.27) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศการศึกษาหมายถึงกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา มอบหมายงานให้กับผู้รับผิดชอบงานนิเทศการศึกษา เพื่อชี้แนะแนวทางแก่คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษานำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

นนทพร พนาตรีสวัสดิ์ (2559, น.15) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการพัฒนาการดำเนินงานภายในโรงเรียนเพื่อให้การทำงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จด้วยการร่วมมือพัฒนาปรับปรุงแก้ไขงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

วิไลพร อ่อนภูเขา (2561, น.8) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา ร่วมกันแก้ไขปรับปรุงพัฒนาคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิผล ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

สันติ บุญภิรมย์ (2553, น.307) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยบุคลากรภายในของสถานศึกษาเป็นหลัก และในบางโอกาสก็เรียนเชิญบุคลากรภายนอกมาเป็นวิทยากรร่วมด้วย เพื่อให้การพัฒนานักเรียนได้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เปรมฤดี รักษา (2556, น.18) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศเป็นการให้ความช่วยเหลือ การชี้แนะ แนะนำ การปรึกษาหารือ การวางแผนร่วมกัน และให้ความร่วมมือในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา รวมทั้งเป็นการสนับสนุน แนะนำให้ผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการมองรอบด้าน เข้าใจปัญหาหรือโครงสร้างของงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ทั้งหมด ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศคนอื่นจะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์เรียนรู้จากงานเล็กๆ ไปจนงานใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อน คลุกคลีกับปัญหา เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาก็ได้เป็นอย่างดี

วันเพ็ญ ยศดุษฎี (2556, น.9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมด้วยวิธีต่างๆ อย่างเป็นระบบของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตลอดจนงานอื่นๆ ที่มีประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษา และทำให้เกิดผลต่อผู้เรียนสูงสุด

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานระหว่างบุคลากรเพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการศึกษา โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่ ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีจุดมุ่งหมายในการให้คำแนะนำชี้แนะแนวทาง ความรู้และประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน ในลักษณะที่เป็นกัลยาณมิตรให้คำปรึกษาชี้แจงเหตุผล เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อุ้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการสนับสนุนการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

กรองทอง จิรดชากุล (2550, น.4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษามีรายละเอียดดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา

3. บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดกับปัญหา มากที่สุด

4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

สุริยา มนตรีภักดิ์ (2550, น.28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภารกิจหลักที่สำคัญที่จะต้องมีในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา เพราะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพเป็นการรวมพลังครู ให้ปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน และมีจุดมุ่งหมายที่เดียวกัน

อัญชลี ธรรมะวิริกุล (2552, น.11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นต่อความเจริญของงวมของครู ถึงแม้ว่าครู จะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดี แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองในขณะที่ทำงานภายใต้สถานการณ์จริง

2. การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางบริบทของสังคม

3. การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัย ความรู้แต่ละสาขาวิชาต่างๆเพิ่มขึ้น นำมาประยุกต์กับแนวคิดด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียน

4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรม

5. การนิเทศการศึกษาช่วยควบคุมดูแลระบบการศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

6. การนิเทศการศึกษาสามารถนำมาแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น ซึ่งได้รับการแนะนำหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้อำนวยการโดยเฉพาะจึงจะทำให้แก้ไขปัญหาคิดสำเร็จลุล่วง

7. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูที่มีความสามารถต่างๆ กัน

นิรันดร กากแก้ว และเสรี ช้างภัย (2563, น.10) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เราต้องมีการนิเทศซึ่งเปรียบเสมือนกระจกที่สะท้อนการกระทำของบุคลากรในสถานศึกษาว่าทำได้ดีมากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับสถานศึกษาอื่นๆ หรือเทียบกับเกณฑ์แล้วได้มาตรฐานหรือไม่การนิเทศที่ดีจะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมตามความมุ่งหมายที่แท้จริงของการนิเทศการศึกษา ผู้มีหน้าที่นิเทศจึงควรจะต้องจัดดำเนินการนิเทศ

สรุปได้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นเสมือนกระบวนการ หรือเครื่องมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน การพัฒนางานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ มีการอาศัยกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามาวิเคราะห์และหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีและตอบสนองของตรงภารกิจในการจัดการศึกษา

จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

จิตติมา วรรณศรี (2557, น.107) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศมีดังนี้

1. เพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู
2. เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผล
3. เพื่อส่งเสริมครูได้เรียนรู้ คิดค้นและพัฒนานวัตกรรม/วิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา

ในชั้นเรียน

4. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น
5. เพื่อช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาให้นักเรียนในชั้นเรียน
6. เพื่อติดตาม ดูแลการจัดการเรียนรู้และการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
7. เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น.52) ได้ให้ความหมายไว้ว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเจตคติต่อวิชาชีพ บุคลิกภาพและความต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรวมพลังของครูที่มีความแตกต่างกันให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตนคือการสอนจนประสบความสำเร็จตามความต้องการของหน่วยงาน ในขณะเดียวกันก็มีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้แก่ครู เพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น การนิเทศภายในจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการรวมพลังครูและพัฒนาครู

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, น.3) ได้ให้ความหมายไว้ว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศมีรายละเอียดดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทั่วไปเพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติกรนิเทศภายในโรงเรียนได้ พัฒนาความสามารถของครู ช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือสื่อสารการเรียนรู้อุ้ ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานโดยการให้สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน เน้นให้มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมายให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการบูรณาการ เน้นทักษะกระบวนการคิดการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการวิธีการจัดการเรียนของครู มีการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ มีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และปรับปรุงกระบวนการวัดผลประเมินผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วันเพ็ญ ยศดุษฎี (2556, น.19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึงการช่วยเหลือและพัฒนาปรับปรุงให้ครูมีความรู้ ทักษะเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานการศึกษา และส่งผลให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนด้วยดี

นพวรรณ เทศกุล (2559, น.19) ได้ให้ความหมายไว้ว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อมุ่งช่วยเหลือ แนะนำปรับปรุง ส่งเสริม ประสานงาน มีการร่วมมือในการทำงาน และการพัฒนาครูในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่ อีกทั้งเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอันจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนและสถานศึกษามากที่สุด

มนศักดิ์ เ่งาลี (2559, น.15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมและแก้ปัญหาการเรียนการสอน ให้ครูพัฒนาพฤติกรรม การสอนอยู่ตลอดเวลา อันจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

สาวิตรี ศิริเวิน (2559, น.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือการมุ่งช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน โดยอาศัยการประสานความร่วมมือของคณะครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สนับสนุนแนะนำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนต่างๆ รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและครูได้รับการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาและคุณภาพของนักเรียนให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน การประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้แก่ ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ให้สามารถแก้ไขปัญหาก็ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ และประสิทธิผล ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.232-235) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศ เป็นขั้นตอนที่ เป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดก่อนที่ ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ สภาพปัจจุบัน ก็คือสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึงเป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิดซึ่งมีองค์ประกอบหลากหลาย แต่ที่ควรนำมาพิจารณา คือ 1) นโยบายของสถานศึกษาในด้านกรนิเทศ 2) ปัญหาปัจจุบัน ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบันทั้งสภาพบุคลากรและทรัพยากร 4) ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศ

2. การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศการวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการและเหตุผล ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่ามีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้างแล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการ ซึ่งการจัดทำแผนนั้นต้องจัดทำล่วงหน้าก่อนที่ จะดำเนินการนิเทศการจัดทำแผนงาน และโครงการ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายละเอียดของแผนซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้น และกำหนดเป้าหมายให้ชัดมากขึ้น คือ 1) การแจกแจงกิจกรรมนิเทศที่จะทำในโครงการนั้น 2) กำหนดแผนการนิเทศ รวมถึงการกำหนดหน่วยปฏิบัติค่าใช้จ่าย เวลา และสถานที่ 3) จัดทำงบประมาณโครงการนิเทศรวมถึงการขออนุมัติและการดำเนินงาน

3. การดำเนินงานปฏิบัติกรนิเทศ หมายถึง การดำเนินการนิเทศให้เป็นไปตามแผนงานหรือโครงการที่วางเอาไว้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดวางไว้ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอนดังนี้ 1) การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติเป็นการให้ความรู้เข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร และจะทำอย่างไรถึงจะให้ได้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ เป็นความจำเป็นสำหรับการเริ่มการนิเทศที่ จัดขึ้นใหม่ เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจกัน และทำให้การนิเทศนั้นได้ผล 2) การปฏิบัติงานประกอบด้วยการปฏิบัติงานที่ได้รับความ

ร่วมมือจากทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศเป็นผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความเข้าใจ ส่วนผู้ให้การนิเทศเป็นขั้นที่ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศ และดูแลให้ผู้รับการนิเทศได้ทำงานสำเร็จตามที่วางไว้ และผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณค่าใช้จ่าย วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจน เครื่องใช้ต่างๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล 3) การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมกำลังใจโดยเฉพาะจากฝ่ายบริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ การสร้างขวัญและกำลังใจควรปฏิบัติไปพร้อมๆ กันกับการทำงานจึงจะได้ผล

4. การประเมินผลการนิเทศการประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้าย เป็นการดำเนินการผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ทำการประเมินผล โดยมีหลักการ คือ 1) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ มีจุดหมายชัดเจนมีเครื่องมือและการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม และมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นที่ยอมรับแก่ทุกฝ่าย 2) การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศจึงจำเป็นต้องทำเมื่อได้รับการจัดทำ โครงการแล้ว 3) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 4) การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะเวลา คือ การประเมินผลระหว่างโครงการเพื่อจะได้นำมาพิจารณาวิธีการดำเนินการและปรับปรุง ส่วนการประเมินผลสรุปเป็นการประเมินผลเพื่อตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากโครงการ 5) การประเมินผลอย่างเป็นระบบมี 3 ส่วน ส่วนแรก ได้แก่ การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้าคือ การประเมินผลที่มุ่งตัวนักศึกษาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งคุณสมบัติของครูผู้สอน ส่วนที่สอง การประเมินผลที่กระบวนการเป็นการประเมินขณะดำเนินการตามโครงการเพื่อการปรับปรุง ส่วนที่สาม ได้แก่ การประเมินผลผลิตเป็นการประเมินผลหลังจากการดำเนินการตามโครงการแล้วตรวจสอบผลว่าบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่

จิตติมา วรณศรี (2557, น.113-114) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เพื่อให้การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาสอดคล้องปัญหาและความต้องการตามบริบทของสถานศึกษา โดยการประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยและกระบวนการบริหาร PDCA มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพและปัญหา เป็นการสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงาน อาทิ ปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียนโดยในการสำรวจหรือเก็บรวบรวมข้อมูลอาจใช้วิธีการประชุมระดมสมอง การใช้แบบสำรวจหรือการสัมภาษณ์เป็นต้น แล้วนำข้อมูลที่ได้อา วิเคราะห์ จัดหมวดหมู่ และลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศ เป็นการร่วมกันพิจารณาวางแผนกำหนดแนวทางวิธีการ หรือเทคนิคต่างๆ ที่จะใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยวิธีการนิเทศภายในที่เลือกใช้ควรให้เหมาะสมกับการแก้ไขปัญหาและสอดคล้องความต้องการของครู เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และจัดทำกำหนดการและปฏิทินการนิเทศภายใน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการนิเทศอย่างชัดเจนโดยการกำหนดผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ รวมทั้งการกำหนดและจัดเตรียมเครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศ อาทิ แบบสังเกต แบบประเมิน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศภายใน โดยผู้นิเทศที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติการนิเทศตามกำหนดการในปฏิทินการนิเทศ ด้วยวิธีการหรือเทคนิคการนิเทศที่ได้วางแผนไว้ ระหว่างการนิเทศผู้นิเทศดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือประกอบการนิเทศที่จัดเตรียมไว้ อาจใช้การสังเกตหลักฐานต่างๆ ประกอบการบันทึกเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สรุปประเมินผลของการนิเทศ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่างๆ ของการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุง เป็นการตรวจสอบการบรรลุจุดหมายและการแก้ไขปัญหาในการนิเทศ โดยอาจใช้การประชุมคณะผู้นิเทศ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนด และสรุปประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา รวมทั้งการนำเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือปัญหาอุปสรรคที่พบระหว่างดำเนินการนิเทศ มาใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดแนวทางปรับปรุงพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา รวมทั้งการสำรวจ/สอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาจากครูผู้รับการนิเทศ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผนการนิเทศในช่วงเวลาต่อไป

สมเดช พิณิจสกุล (2544, น.7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการนิเทศภายในประกอบด้วย 5 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วย การสำรวจปัญหา การจัดระบบข้อมูล การวิเคราะห์ผลการเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสำรวจการใช้อุปกรณ์ และการประเมินผลการจัดการศึกษาที่ดำเนินการผ่านมา

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือก ประกอบด้วย การกำหนดขอบข่ายการนิเทศ ภายใน การกำหนดผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดทำแผนโครงการ ประชุมชี้แจงประชาสัมพันธ์ และการประเมินการวางแผนนิเทศ

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการใช้สื่อ เครื่องมือ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การส่งเสริมการผลิตสื่อ เครื่องมือ การกำกับ

ติดตามดูแลและให้คำปรึกษา การประเมินสื่อและเครื่องมือนิเทศ

ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศภายใน ประกอบด้วย การดำเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้ การประสานงาน การสร้างขวัญกำลังใจ การกำกับติดตามการสอน การสร้างความสำคัญระหว่างผู้เกี่ยวข้อง และการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและรายงานผล ประกอบด้วย การกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ ในการประเมินผล การจัดทำรายงาน การวิเคราะห์ผลการประเมิน การสรุปและจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการนิเทศภายใน

สังัด อุทรานันท์ (อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี, 2550, น.25-26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษา มี 5 ขั้นตอน ในการดำเนินการคือ ขั้นที่ 1 วางแผนการนิเทศ (Planning-P) ขั้นที่ 2 ให้ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน (Informing-I) ขั้นที่ 3 ลงมือปฏิบัติงาน (Doing-D) ขั้นที่ 4 สร้างเสริมกำลังใจ (Reinforcing-R) ขั้นที่ 5 ประเมินการนิเทศ (Evaluating-E)

วันฤดี ปุยะติ (2551, น.27-28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึงการดำเนินการช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรภายในโรงเรียน ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาได้สรุปกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ
4. การปฏิบัติการนิเทศภายใน
5. การประเมินผลและรายงานผล

ภควัด เทศน์ธรรม (2556, น.29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยทั่วไปมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการสำรวจสภาพปัจจุบันและปัญหา 2) ขั้นวางแผนการนิเทศ 3) ขั้นลงมือปฏิบัติการนิเทศ และ 4) ขั้นประเมินผลและปรับปรุงผลการดำเนินงานจากการนิเทศ

พีระศักดิ์ ทะระรัมย์ (2554, น.30-31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การดำเนินการนิเทศภายในของแต่ละโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

1. การตรวจสอบสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการสำรวจความต้องการจำเป็นของโรงเรียนได้กำหนดให้ผู้นิเทศ ศึกษาข้อมูลความต้องการของโรงเรียน รวมทั้งนโยบายของต้นสังกัดมากำหนดเป็นนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้มีการแจงนโยบายแก่ครู โดยผู้บริหาร เพื่อให้ทราบนโยบายด้านการนิเทศภายในและมีความเข้าใจตรงกัน มีการประชุม

ปรึกษาหารือคณะกรรมการนิเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศภายในและนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

2. การวางแผนการนิเทศ กำหนดให้มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา คณะกรรมการนิเทศประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธาน คณะครูเป็นกรรมการ ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการเป็นกรรมการ/เลขานุการ ทำหน้าที่ศึกษาสภาพปัญหาโดยนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรมาวิเคราะห์วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน มีรายละเอียดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยสร้างความรู้ความเข้าใจและกำหนดให้มีโครงการนิเทศภายในที่ชัดเจน

3. การดำเนินการนิเทศให้คณะกรรมการดำเนินการนิเทศ ศึกษารายละเอียดของแผนการนิเทศภายในเร่งรัดปฏิบัติกิจกรรมในโครงการนิเทศต้องมีการกำหนดระยะเวลาและขั้นตอนที่ชัดเจนประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น เพื่อสร้างความพร้อมในการดำเนินการนิเทศ แบ่งความรับผิดชอบให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะสร้างขวัญกำลังใจให้มีบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตรมีความเป็นประชาธิปไตย มีการกำกับ ติดตาม ให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์โดยเปิดโอกาสให้แต่ละโรงเรียนจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการณ์สอน การสาธิต การสัมมนา การฝึกอบรม การทัศนศึกษา การประชุมปรึกษาหารือ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การอภิปรายการเสนอข่าวสารและบทความให้โรงเรียนเลือกนำไปใช้ตามความเหมาะสมกับสภาพความต้องการของตน

4. การประเมินผลการนิเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดให้แต่ละโรงเรียนทำการจัดให้มีการประเมินผลการนิเทศภายใน ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการตรวจสอบปัญหาและอุปสรรคโดยให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในแผนการนิเทศภายใน ติดตามความก้าวหน้าในแต่ละโครงการ และกิจกรรมเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สุรพล สีขาวอ่อน (2550, น.72) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามี 5 ขั้น ได้แก่ การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการ การดำเนินการนิเทศงานวิชาการ การประเมินการจัดระบบการติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ ทั้งนี้ การดำเนินการนิเทศภายในจะต้องเป็นกระบวนการเป็นระบบเป็นระเบียบ เป็นขั้นตอนต่อเนื่องสอดคล้องกับมาตรฐานและความต้องการของสถานศึกษาจึงจะทำให้การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

Harris (1985, อ้างถึงใน ภควัต เทคโนโลยี, 2552, น.26-28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศในโรงเรียนไว้เรียกว่า "Harris' POLCA" ประกอบด้วยการดำเนินการ 5 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นการวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนที่ผู้รับผิดชอบการนิเทศต้องคิดวิเคราะห์ถึงความต้องการและความจำเป็นในการนิเทศเพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศให้ สอดคล้องกัน โดยต้องการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการนิเทศ จัดทำแผนการดำเนินการโครงการ และกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2. ขั้นตอนการจัดองค์การ (Organizing) เป็นขั้นตอนที่กำหนดโครงการของคณะทำงานตั้งเกณฑ์มาตรฐานการรวบรวมทรัพยากรที่มีทั้งบุคคลและวัสดุอุปกรณ์การมอบหมายงาน การประสานงาน การกระจายอำนาจหน้าที่โครงสร้างขององค์การและความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างงานต่างๆ

3. ขั้นการนำสู่การปฏิบัติ (Leading) เป็นขั้นที่ตัดสินใจในการดำเนินการนิเทศกำหนดวิธีการในการนิเทศกระตุ้นใจเสริมสร้างกำลังใจให้คำแนะนำเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน การแนะนำนวัตกรรมใหม่ๆ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการณ์นิเทศ

4. ขั้นการควบคุม (Controlling) เป็นขั้นที่ผู้รับผิดชอบต้องควบคุมกำกับ ติดตามดูแลให้กระบวนการนิเทศดำเนินไปตามแผนและขั้นตอนที่กำหนดไว้ในบางครั้ง อาจมีการชี้แนะเสริมความคิด หรือแทรกแซงเพื่อปรับทิศทางหรือกระบวนการดำเนินงาน

5. ขั้นการประเมินผล (Assessing) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องร่วมกันประเมินผลการนิเทศว่า สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่การประเมินผลต้องจัดทำอย่างมีแบบแผนและมีความเที่ยงตรงและอาจจัดทำการวิจัยประเมินผลร่วมด้วย

Glickman et al. (2009, pp.185-192) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการนิเทศการสอน 5 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

1. การประชุมร่วมกับครู (Preconference with teacher)
 2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation of classroom)
 3. การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการณ์สอนและพิจารณาวางแผนการประชุมร่วมกับครู

4. ประชุมร่วมกับ ครู ภายหลัง การสังเกตการสอน (Post conference with teacher)
 5. วิเคราะห์และพัฒนาการ ดำเนินการ 4 ขั้นตอน เพื่อนำผลมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์นำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มากขึ้น

สรุปได้ว่า จากการศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาต่างๆ ผู้วิจัยได้ทำ ตารางสังเคราะห์ตัวแปรศึกษานิเทศภายในสถานศึกษา แล้วเลือกข้อที่มีความถี่มากที่สุดตั้งแต่ 7 ข้อ ขึ้นไป เพื่อนำมาใช้เป็นตัวแปรศึกษา โดยสามารถสรุปกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การสำรวจสภาพและปัญหา หมายถึง การประชุมระดมสมองเพื่อศึกษาสภาพ ปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นสารสนเทศเกี่ยวกับผลการจัดการศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา มีการวิเคราะห์นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อกำหนดความจำเป็นในการนิเทศ วิเคราะห์สาเหตุเพื่อหาแนวทางแก้ไข ให้สอดคล้องกับปัญหาในการนิเทศ กำหนดประเด็นจัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการนิเทศ รวมถึงการประมวลทางเลือกในการแก้ไขปัญหเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบ

2. การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการสำรวจ มาวางแผนในการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการประชุมชี้แจงคณะครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่อง แนวทางการนิเทศ จัดทำโครงการนิเทศให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และบริบทของสถานศึกษา กำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการนิเทศอย่างชัดเจน จัดทำคู่มือสร้างสื่อ และเครื่องมือในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการ ดำเนินการนิเทศและการจัดทำปฏิทินการนิเทศมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นระบบ

3. การดำเนินการนิเทศ หมายถึง การประชุมคณะกรรมการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศ ภายในสถานศึกษาเพื่อซักซ้อมความเข้าใจให้ตรงกัน ดำเนินการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศที่ตั้งไว้ ใช้เครื่องมือในการนิเทศที่หลากหลาย เพื่อบันทึกเก็บรวบรวมข้อมูลในการนิเทศเพื่อใช้ในการวิเคราะห์สรุปผล มีการให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการนิเทศ และผู้รับการนิเทศโดยผู้บริหาร สถานศึกษา รวมถึงการกำกับติดตามการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนการที่วางไว้

4. การประเมินผลและปรับปรุง หมายถึง การกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการ ประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา การวิเคราะห์ผลการประเมิน การนิเทศภายในสถานศึกษา การสรุปผลการประเมินโดยการประชุมคณะกรรมการ วิเคราะห์ ปัญหาจากการนิเทศภายในสถานศึกษา การแก้ปัญหาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา การจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการนิเทศภายในสถานศึกษา และการกำหนดแนวทางการพัฒนา กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการนิเทศในครั้งต่อไป

ตาราง 2 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษา				
1. การสำรวจสภาพและปัญหา	✓	สมเดช พินิจสกุล (2544)	✓	7
2. การวางแผนการนิเทศ	✓	สงัด อุทรานันท์ (2550)	✓	10
3. การดำเนินการนิเทศ	✓	วันฤดี ปุยะติ (2551)	✓	10
4. การประเมินผลและปรับปรุง	✓	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	✓	10
5. การสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนางานวิชาการ	✓	พีระศักดิ์ ทะวารัมย์ (2554)	✓	3
6. การจัดการองค์การ	✓	ภควัต เทศน์ธรรม (2556)	✓	1
7. การควบคุม	✓	จิตติมา วรณศิริ (2557)	✓	1
		ทัศนทิมา พงษ์พรม (2558)	✓	
		Harris (1985)	✓	
		Glickman & Other (2009)	✓	
		สรุปความถี่		

ตาราง 2 (ต่อ)

การนิเทศภายในสถานศึกษา	
ชมเดช พิณจตุล (2544)	
สุด อุทราพันธ์ (2550)	✓
จันทิ ปะยัต (2551)	
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	
พระศกดิ์ ทะระรัมย์ (2554)	
ภาคิวัต เทศนธรรม (2556)	
จิตมา วรรณศรี (2557)	
พินิจมา พงษ์พรม (2558)	
Harris (1985)	
Glickman & Other (2009)	
ชลวัฒนา	1
8. ให้ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน	1
9. สร้างเสริมกำลังใจ	1

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุราภรณ์ คุณาเอก (2554) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านมโนภาพ และทักษะด้านเทคนิค และพบว่าการนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ การให้ความรู้ก่อนการดำเนินงานนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ และการประเมินการนิเทศ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารด้านมโนภาพและด้านเทคนิคส่งผลต่อการนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1

พัชรินทร์ ช่วยศิริ (2554) ได้ศึกษา การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี พบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการนิเทศภายใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ขาดคนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการนิเทศ ภาระงานของผู้นิเทศมีมาก ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการนิเทศ ควรให้การอบรมกับผู้ที่จะต้องทำหน้าที่นิเทศ จัดประชุมเพื่อติดตามผลการนิเทศ 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มมีความแตกต่างกันทางความคิดของครู ครูมีภาระงานมากควรลดภาระงานของครู ควรส่งเสริมให้ครูยอมรับฟังความคิดของคนส่วนใหญ่ 3) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ขาดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มีความหลากหลายและไม่ตรงกับความต้องการ ควรจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลายและควรส่งเสริมทักษะการเขียนเชิงวิชาการให้กับครู 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ขาดความรู้และประสบการณ์ของครูในการจัดทำหลักสูตรใหม่ บุคลากรในบางกลุ่มสาระขาดแคลน ควรจัดอบรมและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรแก่ครู และจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ขาดความรู้ด้านเทคนิคการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูควรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดทำวิจัยที่ถูกต้องแก่ครู

นิตยา เขี่ยมทองอินทร์ (2553) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) บทบาทด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ 2) บทบาทด้านการวางแผนการนิเทศ 3) บทบาทด้านการดำเนินการนิเทศ 4) บทบาทด้านการประเมินผลการนิเทศ และ 5) บทบาทด้านการปรับปรุงแก้ไขการนิเทศผลการศึกษพบว่า

โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผนการนิเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดสถานศึกษา มีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธิตีรัตน์ แก้วอุดม (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เกี่ยวกับปัญหาการนิเทศงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบางปะกงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายได้น้อยอยู่ในระดับ ปานกลาง 2) ข้าราชการครูเพศชายกับข้าราชการครูเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน

ศิริ จันทะพล (2552) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนานิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลจากการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเตรียมการนิเทศ ควรมีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการวางแผนการนิเทศ ควรนำเอานโยบายสำนักงานเขตพื้นที่และสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นแนวทางในการวางแผนการนิเทศ ควรเขียนเป็นโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ ผู้บริหารและคณะครูต้องดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ ด้านการประเมินการนิเทศ ควรประเมินตามสภาพจริง และให้ครอบคลุมทั้ง 4 งานด้านการปรับปรุงและแก้ไขวิธีการนิเทศ ควรร่วมกันวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ว่าเรื่องใดเด่นเรื่องใดด้อย และเรื่องใดที่มีปัญหาแล้วร่วมมือกันหาทางแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้น

สุรัชย์ รอดเจริญ (2550) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในยังมีการปฏิบัติน้อย แนวทางการพัฒนาคือควรจะมีการวางแผนการนิเทศ มีการสร้างจิตสำนึก

ร่วมกันให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศภายใน มีการกำกับตรวจสอบติดตาม และประเมินผลเชิงบวก รวมทั้งนำผลการประเมินที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

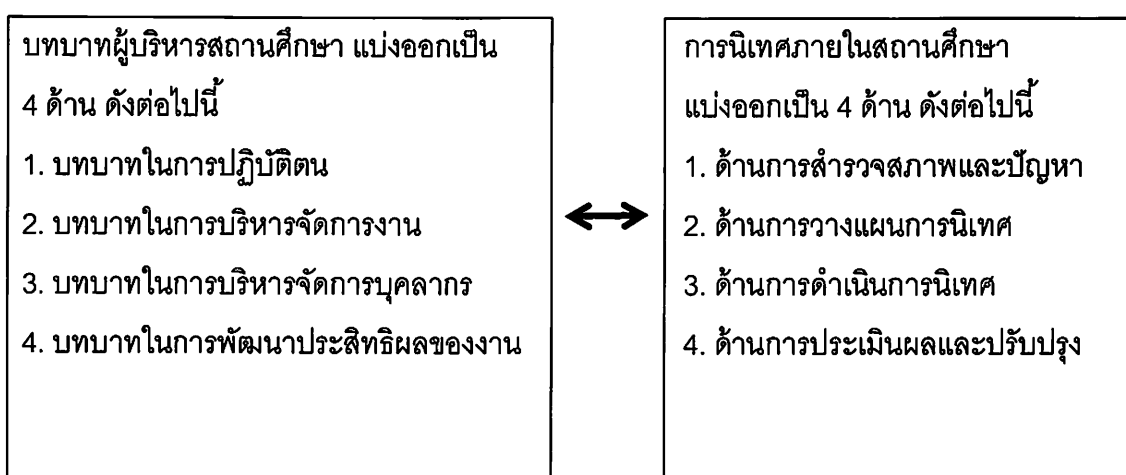
วนิดา น้อยมะลิวัน (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่าการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์การนิเทศภายในของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 วิธีวิจัยประกอบด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพและการศึกษาเชิงปริมาณ การศึกษาเชิงคุณภาพได้จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 คน ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน สรุปได้ปัจจัย 3 ด้าน ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้ปัจจัยเพิ่ม คือภาระงานและขวัญกำลังใจในการทำงาน

สรารุช ธิติพงษ์ (2555) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่าสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการนิเทศการศึกษา

อินทอร โควังชัย (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่าระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีค่ามากที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการวัดผลและประเมินผล ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านการนิเทศการศึกษา

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการโดยทั่วไป เรื่องที่ประสบปัญหา มากที่สุด คือเรื่องของการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งการนิเทศนั้นเป็นภารกิจหลักในขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และการสะท้อนข้อมูลกลับเพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 57 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 95 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,177 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 2,262 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ปีการศึกษา 2562 จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 14 คน และครูผู้สอน 317 คน รวมจำนวน 331 คน โดยกำหนดกลุ่มประชากรตัวอย่างตามตารางเครซีและมอร์แกน (Krecie & Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่กลับ (Without Replacement)

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน (คน)			
	ผู้บริหาร		ครู	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	35	5	566	128
โรงเรียนขนาดกลาง	35	5	736	107
โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	25	4	875	82
รวม	95	14	2,177	317

รายละเอียดข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แจกแจงตามรายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 อยู่ในภาคผนวก จ หน้า 125

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับกรณีศึกษาภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในปีการศึกษา 2562 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 23 ข้อ ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านบทบาทในการปฏิบัติตน
2. ด้านบทบาทในการบริหารจัดการงาน
3. ด้านบทบาทในการบริหารบุคลากร

4. ด้านบทบาทในการพัฒนาประสิทธิผลของงาน

โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 แปลผล ดังนี้

5	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติตามรายการอยู่ในระดับ มากที่สุด
4	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติตามรายการอยู่ในระดับ มาก
3	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติตามรายการอยู่ในระดับ ปานกลาง
2	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติตามรายการอยู่ในระดับ น้อย
1	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติตามรายการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในปีการศึกษา 2562
มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 26 ข้อ
ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

1. ด้านการสำรวจสภาพและปัญหา
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ
3. ด้านการดำเนินการนิเทศ
4. ด้านการประเมินผลและปรับปรุง

โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 แปลผล ดังนี้

5	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติตามรายการอยู่ในระดับ มากที่สุด
4	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติตามรายการอยู่ในระดับ มาก
3	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติตามรายการอยู่ในระดับ ปานกลาง
2	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติตามรายการอยู่ในระดับ น้อย
1	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติตามรายการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ โดยมีลำดับขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดจากเอกสาร ตำรา บทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาท
ของผู้บริหารสถานศึกษา และการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยม เพื่อกำหนดขอบเขต

และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า และนิยามศัพท์

2. ดำเนินการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าและนิยามศัพท์ ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามที่มีข้อคำถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 23 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 26 ข้อ รวมทั้งหมด 49 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง และครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสม ความชัดเจนของภาษา รูปแบบของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี ดร.รสริน เต็มปลื้ม และ ดร.ประภาพร ศิริกุลวัฒนาพร โดยการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ เฉพาะ (Index Of Item Congruence: IOC) จากนั้นเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยมีผลวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง IOC รายข้ออยู่ในช่วง 0.67-1.00 (รายละเอียดของผลการหาค่า IOC อยู่ในภาคผนวก ค หน้า 108)

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำผลการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป (รายละเอียดของผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค อยู่ในภาคผนวก ง หน้า 121)

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 เพื่อขออนุญาต และขอความอนุเคราะห์ ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และบางส่วนเก็บรวบรวมใช้บริการทางไปรษณีย์ โดยมีการใส่ซองจดหมายพร้อมติดอากรแสตมป์ และที่อยู่ของผู้วิจัย พร้อมทั้งนัดหมายวันเก็บ แบบสอบถามกลับคืน จากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 331 ฉบับ และพยายามเก็บแบบสอบถามกลับคืนมา ให้ได้ร้อยละ 100 หากไม่ครบตามจำนวน ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามประสานงานผ่านทาง e-mail หรือหมายเลขโทรศัพท์มือถือ เพื่อให้ครบจำนวนตามการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้าน รายข้อ แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย เพื่อหาระดับความคิดเห็น ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 212)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.00 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้าน รายข้อ แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบเกณฑ์ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย เพื่อหาระดับความคิดเห็น ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.212)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายความว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.00 หมายความว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายความว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายความว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายความว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และการนิเทศภายในสถานศึกษา หาราค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของชูศรี วงศ์รัตน์ (2553, น.313-314) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.91-1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.71-0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.31-0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.31-0.50 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.00 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในการนำเสนอผลการวิจัยผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน ใช้ตารางประกอบการบรรยายโดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

รายการ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 331)	
	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน จำแนกเป็น		
1. ข้าราชการครู	317	95.80
2. ผู้บริหารสถานศึกษา	14	4.20
รวม	331	100.00

จากตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้าราชการครู จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 95.80 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20

ตาราง 5 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

รายการ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 331)	
	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น		
1. น้อยกว่า 5 ปี	49	14.80
2. 5 – 10 ปี	122	36.90
3. มากกว่า 10 ปี	160	48.30
รวม	331	100.00

จากตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีจำนวน คน 49 คิดเป็นร้อยละ 14.80 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30

ตาราง 6 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

รายการ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 331)	
	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	133	40.18
2. โรงเรียนขนาดกลาง	112	33.84
3. โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ	86	25.98
รวม	331	100.00

จากตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 และเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในภาพรวม

ด้าน	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 331)		ระดับปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
1	บทบาทในการปฏิบัติตน	4.58	0.43	มากที่สุด
2	บทบาทในการบริหารจัดการงาน	4.54	0.44	มากที่สุด
3	บทบาทในการบริหารบุคลากร	4.51	0.51	มากที่สุด
4	บทบาทในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน	4.54	0.50	มากที่สุด
รวม		4.55	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 (จำนวน 331 คน) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านบทบาทในการปฏิบัติตน ($\bar{X}=4.58$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านบทบาทในการบริหารบุคลากร ($\bar{X}=4.51$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านบทบาทในการปฏิบัติตน

ข้อ	บทบาทในการปฏิบัติตน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 331)		ระดับปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพทางด้านวิชาการและการนำการเปลี่ยนแปลง	4.55	0.58	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ความตั้งใจจดจ่อให้งานสำเร็จ	4.65	0.50	มากที่สุด
4	ผู้บริหารตั้งเป้าหมาย และผลงานเป็นหลัก	4.60	0.55	มากที่สุด
5	ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา และการปฏิรูปทางความคิด	4.56	0.59	มากที่สุด
6	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน	4.53	0.58	มากที่สุด
7	ผู้บริหารมีการวางแผนในการดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.56	0.57	มากที่สุด
8	ผู้บริหารใช้การตัดสินใจ ในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.56	0.55	มากที่สุด
9	ผู้บริหารปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.69	0.50	มากที่สุด
รวม		4.59	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านบทบาทในการปฏิบัติตนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) และเมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 9 ผู้บริหารปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$)

รองลงมาคือข้อ 3 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นความตั้งใจจดจ่อให้งานสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 6 ผู้บริหารเป็นผู้นำในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านบทบาทในการบริหารจัดการงาน

ข้อ	บทบาทในการบริหารจัดการงาน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 331)		ระดับ ปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบงานที่กฎหมายกำหนด	4.64	0.51	มากที่สุด
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการวางแผน และการบริหารหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน	4.55	0.57	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แก่ครูผู้สอนด้านวิชาการ และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.57	0.61	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	4.56	0.57	มากที่สุด
5	ผู้บริหารนำรูปแบบทางดิจิทัล นวัตกรรมที่ทันสมัยมาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	4.53	0.58	มากที่สุด
6	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.42	0.63	มาก
รวม		4.54	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านบทบาทในการบริหารจัดการงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$) และเมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบงานที่กฎหมายกำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$) รองลงมาคือข้อ 3 ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แก่ครูผู้สอนด้านวิชาการ และสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 6 ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านบทบาทในการบริหารบุคลากร

ข้อ	บทบาทในการบริหารบุคลากร	กลุ่มตัวอย่าง (n = 331)		ระดับปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ และเข้าใจความสามารถของบุคคลในการกระจายงานมอบหมายงานตรงความสามารถ	4.56	0.63	มากที่สุด
2	ผู้บริหารใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงาน	4.48	0.68	มาก
3	ผู้บริหาร พัฒนาที่มงานบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน	4.45	0.63	มาก
4	ผู้บริหาร สร้างความรักความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.45	0.65	มาก
5	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ ให้ครู โดยเปิดโอกาสในการเสนอความคิดเห็น กำหนดจุดมุ่งหมาย และการตัดสินใจร่วมกัน	4.42	0.68	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทในการบริหารบุคลากร	กลุ่มตัวอย่าง (n = 331)		ระดับ ปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
6	ผู้บริหารเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย เสริมสร้าง ความเป็นวัฒนธรรมองค์กร	4.63	0.54	มากที่สุด
7	ผู้บริหาร ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ภายในสถานศึกษา	4.59	0.64	มากที่สุด
รวม		4.51	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านบทบาทในการบริหารบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$) และเมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย เสริมสร้างความเป็นวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$) รองลงมาคือข้อ 7 ผู้บริหารส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 5 ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้ครู โดยเปิดโอกาสในการเสนอความคิดเห็นกำหนดจุดมุ่งหมาย และการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านบทบาทในการพัฒนาประสิทธิผลของงาน

ข้อ	บทบาทในการพัฒนาประสิทธิผลของงาน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 331)		ระดับ ปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารเป็นผู้กำกับดูแลด้านนวัตกรรม เพื่อบูรณาการจัดการเรียนการสอน	4.48	0.59	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทในการพัฒนาประสิทธิผลของงาน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 331)		ระดับ ปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
2	ผู้บริหารประเมินประสิทธิภาพของ การบริหาร จัดการภายในสถานศึกษา	4.57	0.61	มากที่สุด
3	ผู้บริหารส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.59	0.58	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสนับสนุน และมีแผนงานในการ ยกระดับผลสัมฤทธิ์เน้นการทำงานที่เป็น รูปธรรม	4.53	0.55	มากที่สุด
5	ผู้บริหารจัดประชุมทบทวนนโยบาย และ กระบวนการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน	4.53	0.62	มากที่สุด
รวม		4.54	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านบทบาทในการพัฒนาประสิทธิผลของงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$) และเมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$) รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารประเมินประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารเป็นผู้ กำกับดูแลด้านนวัตกรรม เพื่อบูรณาการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในภาพรวม

ด้าน	การนิเทศภายในสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 331)		ระดับปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
1	การสำรวจสภาพและปัญหา	4.47	0.50	มาก
2	การวางแผนการนิเทศ	4.51	0.49	มากที่สุด
3	การดำเนินการนิเทศ	4.48	0.52	มาก
4	การประเมินผลและปรับปรุง	4.47	0.54	มาก
รวม		4.48	0.48	มาก

จากตาราง 12 พบว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการวางแผนการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการสำรวจสภาพและปัญหา และการประเมินผลและปรับปรุง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในสถานศึกษาของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
ด้านการสำรวจสภาพและปัญหา

ข้อ	การสำรวจสภาพและปัญหา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 331)		ระดับ ปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษามีการประชุมเพื่อศึกษาสภาพ ปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการ ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.46	0.59	มาก
2	สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่ เป็นผลจากการจัดการศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา	4.44	0.63	มาก
3	สถานศึกษามีการวิเคราะห์นโยบายของ หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อกำหนดความจำเป็นใน การนิเทศภายในสถานศึกษา	4.53	0.58	มาก
4	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สาเหตุเพื่อหาแนว ทางแก้ไขให้สอดคล้องกับปัญหาในการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	4.47	0.56	มาก
5	สถานศึกษามีการกำหนดประเด็น จัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาในการนิเทศภายใน สถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.47	0.61	มาก
6	สถานศึกษามีทางเลือกในการแก้ไขปัญหา กระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	4.44	0.61	มาก
รวม		4.47	0.50	มาก

จากตาราง 13 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการสำรวจสภาพและปัญหา โดยภาพรวม อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.47$) และเมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 สถานศึกษา
มีการวิเคราะห์นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อกำหนดความจำเป็นในการนิเทศภายใน
สถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือข้อ 4 สถานศึกษามีการวิเคราะห์สาเหตุเพื่อ

หาแนวทางแก้ไขให้สอดคล้องกับปัญหาในการนิเทศภายในสถานศึกษา และข้อ 5 สถานศึกษามีการกำหนดประเด็น จัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 2 สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เป็นผลจากการจัดการศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา และข้อ 6 สถานศึกษามีทางเลือกในการแก้ไขปัญหากระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการวางแผนการนิเทศ

ข้อ	การวางแผนการนิเทศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 331)		ระดับปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศมาวางแผนในการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.46	0.59	มาก
2	สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงคณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางในการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.52	0.61	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการวางแผนจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพการณ์และบริบทของสถานศึกษา	4.55	0.60	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.55	0.59	มากที่สุด
5	สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือ สร้างสื่อและเครื่องมือในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.39	0.65	มาก
6	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.56	0.57	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	การวางแผนการนิเทศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 331)		ระดับ ปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
7	สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทินการนิเทศ ภายในสถานศึกษา มีขั้นตอนการปฏิบัติ อย่างชัดเจนและเป็นระบบ	4.51	0.61	มากที่สุด
	รวม	4.51	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) และเมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ผู้รับผิดชอบในการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาคือข้อ 3 สถานศึกษามีการวางแผนจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพการณ์และบริบทของสถานศึกษา และข้อ 4 สถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 5 สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือ สร้างสื่อและเครื่องมือในการปฏิบัติกรนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการดำเนินการนิเทศ

ข้อ	การดำเนินการนิเทศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 331)		ระดับ ปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษามีการประชุมคณะกรรมการผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับการนิเทศเพื่อซักซ้อมความเข้าใจ	4.44	0.62	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การดำเนินการนิเทศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 331)		ระดับ ปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
2	สถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศภายใน สถานศึกษาตามปฏิทินการนิเทศ	4.52	0.58	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ในการ นิเทศภายในสถานศึกษา	4.38	0.69	มาก
4	สถานศึกษามีการบันทึกเก็บรวบรวมข้อมูลการ นิเทศเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ และสรุปผล	4.53	0.58	มากที่สุด
5	สถานศึกษามีการให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการ นิเทศ และผู้รับการนิเทศโดยผู้บริหารสถานศึกษา	4.45	0.64	มาก
6	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม การนิเทศภายใน สถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนการที่วางไว้	4.54	0.61	มากที่สุด
รวม		4.48	0.52	มาก

จากตาราง 15 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการดำเนินการนิเทศ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=4.48$) และเมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 สถานศึกษามีการ
กำกับ ติดตาม การนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนการที่วางไว้อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X}=4.54$) รองลงมาคือข้อ 4 สถานศึกษามีการบันทึกเก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศเพื่อใช้ในการ
วิเคราะห์และสรุปผลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 3 สถานศึกษา
มีการใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ในการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนิเทศภายในสถานศึกษาของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
ด้านการประเมินผลและปรับปรุง

ข้อ	การประเมินผลและปรับปรุง	กลุ่มตัวอย่าง (n = 331)		ระดับ ปฏิบัติ
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ ในการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.52	0.61	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศภายใน สถานศึกษา	4.56	0.61	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน สถานศึกษา	4.48	0.62	มาก
4	สถานศึกษามีการสรุปผลการประเมินโดยการ ประชุมคณะกรรมการ วิเคราะห์ปัญหาจากการ นิเทศภายในสถานศึกษา	4.50	0.64	มาก
5	สถานศึกษามีการแก้ปัญหาการดำเนินการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	4.37	0.66	มาก
6	สถานศึกษามีการจัดทำรายงานและเผยแพร่ผล การนิเทศภายในสถานศึกษา	4.38	0.67	มาก
7	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการพัฒนา กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อเป็น แนวทางการนิเทศในครั้งต่อไป	4.44	0.63	มาก
รวม		4.47	0.54	มาก

จากตาราง 16 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ด้านการประเมินผลและปรับปรุงโดยภาพรวม อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=4.47$) และเมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 สถานศึกษามี
การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$) รองลงมาคือข้อ 1
สถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่

ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 5 สถานศึกษามีการแก้ปัญหาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ตาราง 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	การนิเทศภายในสถานศึกษา				$\sum y$	ระดับความสัมพันธ์
		ด้านการสำรวจสภาพและปัญหา	ด้านการวางแผนการนิเทศ	ด้านการดำเนินการนิเทศ	ด้านการประเมินผลและปรับปรุง		
		(y_1)	(y_2)	(y_3)	(y_4)		
1	ด้านบทบาทในการปฏิบัติตน (x_1)	.668**	.666**	.569**	.576**	.661**	ปานกลาง
2	ด้านบทบาทในการบริหารจัดการงาน (x_2)	.647**	.609**	.578**	.655**	.666**	ปานกลาง
3	ด้านบทบาทในการบริหารบุคลากร (x_3)	.728**	.707**	.668**	.720**	.754**	สูง
4	ด้านบทบาทในการพัฒนาประสิทธิผลของงาน (x_4)	.832**	.827**	.769**	.781**	.856**	สูง

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	บทบาท ผู้บริหาร สถานศึกษา	การนิเทศภายในสถานศึกษา				$\sum y$	ระดับ ความสัมพันธ์
		ด้าน การ สำรวจ สภาพ และ ปัญหา (y_1)	ด้านการ วางแผนการ นิเทศ (y_2)	ด้านการ ดำเนินการ นิเทศ (y_3)	ด้านการ ประเมินผล และ ปรับปรุง (y_4)		
รวม	$\sum x$.813**	.795**	.727**	.768**	.828**	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ ($r=.828^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้าน กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือด้านบทบาทในการพัฒนาประสิทธิผลของงาน กับด้านการสำรวจสภาพ และปัญหา ($r=.832^{**}$) รองลงมาคือด้านการพัฒนาประสิทธิผลของงาน กับด้านการวางแผนการนิเทศ ($r=.827^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือด้านบทบาทในการปฏิบัติตน กับด้านการดำเนินการนิเทศ ($r=.569^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผู้วิจัยได้ค้นคว้าขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 2) เพื่อศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,272 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน เป็นครูจำนวน 317 คน รวมจำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงค่าความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีข้อค้นพบตามจุดประสงค์ของการวิจัย ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บทบาทในการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด และบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บทบาทในการบริหารจัดการบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการวิจัยการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การวางแผน

การนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด และการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การสำรวจสภาพและปัญหา และการประเมินผลและปรับปรุงอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ครั้งนี้ จะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บทบาทในการปฏิบัติตน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์กรที่ได้รับการแต่งตั้งและมีบทบาทหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนด การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จึงส่งผลให้การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์พันธกิจ ของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของจิตมา วรณศรี (2557, น.149) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรม/ ปฏิบัติตนเป็นผู้ริเริ่มในการคิดกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาสถานศึกษาไปในทางที่ดีขึ้น สามารถมีอิทธิพลต่อความคิด/พฤติกรรมของครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยยนต์ เพาพาน (2559, น. 309) ได้ทำวิจัยเรื่องผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สรุปว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการบทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบายบทบาทในการการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์ บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

และสอดคล้องกับแนวคิดของวัลลภา ละออเอี่ยม (2552) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปว่า บทบาทการเป็นผู้นำ การเป็นนักวิชาการ การเป็นผู้นิเทศงาน การเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน การเป็นผู้ประสานงาน และการเป็นผู้ตัดสินใจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูร่วมกันมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารคือผู้บังคับบัญชามีอำนาจโดยชอบธรรม ตามการแต่งตั้งทางกฎหมาย โดยผู้บริหารย่อมมีอำนาจในการสั่งการหรือมอบหมายงานให้ลูกน้องนำไปปฏิบัติ และยึดถือจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารจึงเป็น บทบาทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร

2. การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ด้านการวางแผนการนิเทศ และการ ดำเนินการนิเทศ อาจเนื่องมาจากการวางแผนการนิเทศ และการดำเนินการนิเทศ เป็นสิ่งที่มี ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเป็นการกำหนดทิศทาง ขั้นตอนหรือกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาตาม ปฏิทินเวลา และรูปแบบในการดำเนินการเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไป ตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอัมพรกัญญ์ บัวครอง (2553) ได้ทำวิจัยเรื่องการนิเทศ การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำในการจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่าการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำในการจัดการเรียน ร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอนพบว่า อยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน และสอดคล้องกับอุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์ และอดุลย์ วงศ์ศรีคุณ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการ นิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกลุ่ม 5 ชุนศึก สรุปผลว่า สภาพการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกลุ่ม 5 ชุนศึก โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับทัศนกร โนชัย (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวังสมบูรณวิद्याคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 สรุปผลว่า สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายใน โรงเรียนวังสมบูรณวิद्याคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลางซึ่งจะต้องหาแนวทางแก้ไข เรียงตามลำดับดังนี้ การวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน การปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายในโรงเรียน การประเมินการนิเทศภายในโรงเรียน การตรวจสอบการ

นิเทศภายในโรงเรียน และการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน และสอดคล้องกับนิตยา เอี่ยมทองอินทร์ (2553) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของบริหารสถานศึกษา โดยศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) บทบาทด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ 2) บทบาทด้านการวางแผนการนิเทศ 3) บทบาทด้านการดำเนินการนิเทศ 4) บทบาทด้านการประเมินผลการนิเทศ และ 5) บทบาทด้านการปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผนการนิเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดสถานศึกษา มีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการนิเทศเป็นบทบาทสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนด การจัดการเรียนการสอนจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ กระบวนการนิเทศจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน โดยการให้ข้อมูลสารสนเทศแบบย้อนกลับ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เล็งเห็นความสำคัญ และดำเนินการทบทวนแผนการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับละออ รักนา (2557) ได้ทำการวิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยสรุปว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน และสอดคล้องกับ ดารุณี บุตรพรหม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี พบว่า บทบาทของการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบทบาทในการปฏิบัติตน ทำให้ทราบได้ว่าการแสดงออกด้านพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ ของผู้บริหารเป็นบทบาทที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง มีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และความสำเร็จ ขององค์กร ดังนั้น ในฐานะที่เป็นผู้บริหารจึงควรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองเกี่ยวกับจิตวิทยา การบริหารและการจูงใจทีมงานเพิ่มเติม เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 สามารถนำไปใช้พัฒนาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการนิเทศ ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้แก่สถานศึกษาในสังกัด อาจออกแบบการอบรมการนิเทศภายในสถานศึกษารูปแบบ Coaching โดยผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับรางวัลในการบริหารจัดการต่างๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารจัดการบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปรับปรุง การบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ควรนำผลการศึกษากการนิเทศภายในสถานศึกษา ไปสร้างแนวทางในการปรับปรุง กระบวนการนิเทศ ให้ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อส่งผลต่อพัฒนาและปรับปรุงการจัด การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. นนทบุรี: บ็ค พอยท์.
- กรองทอง จิระชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเค.
- เก็จกนก เอื้องวงศ์. (2559). *การนิเทศในสถานศึกษา*, สืบค้น 29 ตุลาคม 2563,
จาก <https://mystou.files.wordpress.com/2012/02/23503-8-t.pdf>
- จิตติมา วรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- ชไมพร สมบัติยานุชิต. (2541). *บทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมของบุคลากร ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดในภาคใต้ (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต)*.
สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา*.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 1(1), 301-313.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12)*.
กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.
- ดารุณี บุตรพรม. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต)*.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทัศนกร ไนชัย. (2559). *การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวังสมบุญวิทยาคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต)*.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนิดา รัตนพันธ์. (2555). *บทบาทผู้บริหารต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธิตีรัตน์ แก้วอุดม. (2550). *ปัญหาการนิเทศงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- นนทพร พนาตรีสวัสดิ์. (2559). *กลยุทธ์การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก*
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพวรรณ เทศกุล. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิผลของ*
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
(การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารศึกษิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นวลจิตต์ เขาวีรติพงษ์. (2545). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- นิตยา เขียมทองอินทร์. (2553). *บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ*
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1
(การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารศึกษิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นรินทร์ กากแก้ว, และเสรี ช่างภัย. (2563). *การนิเทศด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริม*
ประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม.
ขอนแก่น: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสง่า. (2553). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *หลักการนิเทศภายใน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- เปรมฤดี รักษา. (2556). *บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ*
ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
(การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารศึกษิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). *การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี*
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พีระศักดิ์ ทะวารัมย์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับ*
ประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี
เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). นครบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ภควัต เทศน์ธรรม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มนศักดิ์ เ่งาลี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของ ครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต). พิชณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มนัญ ร่มแก้ว. (2553). *สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มาลัย ขวัญฤดี. (2556). *สภาพปัญหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาการดำเนินงานนิเทศการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เมธินี สระไร. (2560). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนาอำเภอหรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ละออง รักนา. (2557). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน* สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 3(2), 80–89.
- วนิดา น้อยมะลิวัน. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนใน โรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2550). *เอกสารประกอบการบรรยายการนิเทศการสอน*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันเพ็ญ ยศด้อย. (2556). *การศึกษาสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิชณุโลก เขต 3 (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต). พิชณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- วันฤดี ปุยะติ. (2551). ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต).
- นุริรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนุริรัมย์.
- วัลลภา ลออเอี่ยม. (2552). การศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต).
- พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษา ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ.
- วิไลพร อ่อนภูษา. (2561). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสำหรับสถานศึกษาสังกัดมัธยมศึกษา เขต 24 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต).
- มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศศิธรดา แพงไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 6(1), 7-11.
- ศิริ จันทะพล. (2552). แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศุภกร จันทราวุฒิก. (2562). การศึกษาและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารและหัวหน้างานองค์กร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สงัด อุทรานันท์. (2550). การนิเทศการศึกษา หลักการทฤษฎี และการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- สมเดช พิณจตุล. (2544). การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอยางชุมน้อยจังหวัดร้อยเอ็ด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต).
- มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมชาย เทพแสง. (2547). E-Leadership: ผู้นำการศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 7(1), 55-62.
- สันติ บุญภิรมย์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

- สรารุณ ถิตย์พงษ์. (2555). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในเขต
อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สาวิตรี ศิริเวิน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41
(การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทมหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุกัญญา แซ่มะข้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา รอดระกำ. (2561). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารการ
ประชุมวิชาการเสนอมผลงานวิจัยระดับชาติ, 2(1), 575-579.
- สุรัชย์ รอดเจริญ. (2550). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการนิเทศภายในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สุรพล สีขาวอ่อน. (2550). การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุริยวิภา ไชยพันธุ์. (2557). ภาวะผู้นำกับการครองตน ครองคน และครองงาน. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, 9(2), 60-70.
- สุรียา มนต์รีภักดิ์. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนานุเคราะห์ตามมาตรฐาน
การปฏิบัติงานของข้อบังคับครุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. (2562). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี
งบประมาณ 2562. สืบค้น 22 เมษายน 2562,
จาก <http://secondary39.go.th/index6301.html>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. (2562). ข้อมูลสารสนเทศการศึกษาปี 2562,
สืบค้น 22 เมษายน 2562, จาก <http://secondary39.go.th/index6301.html>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). คู่มือปฏิบัติงานเขตพื้นที่การศึกษา.
กรุงเทพฯ: ครุสภา.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แนวดำเนินงานของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537*. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *ข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อนุชา กอนพวง. (2550). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อัญชลี ธรรมะวิธีกุล. (2552). *การจัดการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรบริการ.
- อัมพรกัญญ์ บัวครอง. (2553). *การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อินทอร โควังชัย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 (การศึกษาระดับปริญญาโท)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์, และอดุลย์ วงศ์ศรีคุณ. (2559). *การศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกลุ่ม 5 ชนศึก*. *วารสารครูพิบูล*, 3(1), 46-61.
- อุราภรณ์ คุณาเอก. (2554). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Derick Meado. (2016). *The Role of the Principal in Schools*. Retrieved 22 April 2019, from <http://teaching.about.com/od/admin/tp/Role-Of-The-Principal.htm>
- Dimmock C. & Walker A. (2005). *Educational leadership: culture and diversity*. Gateshead: Athenaem Press.

- Do DEA 21. (2014). *Instructional Leadership: Self-Assessment and Reflection Continuum*. Retrieved 22 April 2019, from https://content.dodea.edu/teach_learn/professional_development/21/docsprincipals/self_assessment/self_assessment_instructional_leadership.pdf
- Glickman, & Other. (2009). *Supervision of Instruction Leadership: A Developmental Approach* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Grossman Nicholas. (2011). *King BhumibolAdulyadej: A Life's Work*. Singapore and Bangkok: Editions Didier Millet.
- Harris B. M. (1985). *Supervision behavior in education* (5th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. Retrieved 22 April 2019, from https://home.kku.ac.th/sompong/guest_speaker/KrejcieandMorgan_article.pdf
- Oliva and Pawlas. (2001). *Supervision for today's schools* (6th ed.). New York: John Wiley&Sons.
- Smith E.D., & others. (1961). *The Educator's encyclopedia Hardcover*. New Jersey: Prentice - Hall.
- The Wallace Foundation. (2012). *The school principal as leader: Guiding schools to better teaching and learning*. Retrieved 22 April 2019, from www.wallacefoundation.org/knowledge-center/school-leadership/effective-principal-leadership/Pages/The-SchoolPrincipal-as-Leader-Guiding-Schools-to-Better-Teaching-and-Learning.aspx

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี
ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ดร.รสริน เต็มปลื้ม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเทศบาล 3 (อินทร์พมพรรย์ บุญประคองพิทยาคม)
3. ดร.ประภาพร ศิริกุลวัฒนาพร คีษานินเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๘

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๓๐๑๕

วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี

ด้วย นายอริยะ เอมสมบุญ รหัสประจำตัว ๖๒๐๗๐๔๗๑ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๙” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการค้นคว้าด้วยตนเองเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ดร.คณิดา นรัตถรักษา)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๓๐๑๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ดร.รสริน เต็มปลื้ม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างการค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายอริยะ เอมสมบุญ รหัสประจำตัว ๖๒๐๗๐๙๗๑ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๙” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการค้นคว้าด้วยตนเองเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.กณิดา นรัตถรักษา)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๓๙

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นายอริยะ เอมสมบุญ

โทร ๐๘-๙๙๖๑-๔๒๗๑

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๓๐๑๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ดร.ประภาพร ศิริกุลวัฒนาพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างการค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายอริยะ เอมสมบุญ รหัสประจำตัว ๖๒๐๗๐๙๗๑ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๙” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการค้นคว้าด้วยตนเองเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.คณิตา นรัตถรักษา)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๓๙

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นายอริยะ เอมสมบุญ

โทร ๐๘-๙๙๖๑-๔๒๗๑

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษา
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ของนายอริยะ เอมสมบุญ นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอชิต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้
 - 2.1 เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
 - 2.2 เพื่อศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
 - 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัย
จะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่าน
ใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายอริยะ เอมสมบุญ
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษา
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ข้าราชการครู
 ผู้บริหารสถานศึกษา

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
 5 - 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดสถานศึกษา

- โรงเรียนขนาดเล็ก (1 - 499 คน)
 โรงเรียนขนาดกลาง (500 - 1,499 คน)
 โรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ (1,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
บทบาทในการปฏิบัติตน						
1	ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพทางด้านวิชาการ และการนำการเปลี่ยนแปลง					
3	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ความตั้งใจจดจ่อให้งาน					

ข้อ	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	สำเร็จ					
4	ผู้บริหารตั้งเป้าหมาย และผลงานเป็นหลัก					
5	ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา และการปฏิรูปทางความคิด					
6	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน					
7	ผู้บริหารมีการวางแผนในการดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพ					
8	ผู้บริหารใช้การตัดสินใจ ในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ					
9	ผู้บริหารปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
บทบาทในการบริหารจัดการ						
10	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบงานที่กฎหมายกำหนด					
11	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการวางแผน และการบริหารหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน					
12	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แก่ครูผู้สอนด้านวิชาการ และสิ่งอำนวยความสะดวก					
13	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ					
14	ผู้บริหารนำรูปแบบทางดิจิทัล นวัตกรรมที่ทันสมัย มาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ					
15	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการสร้าง					

ข้อ	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้					
บทบาทในการบริหารจัดการบุคลากร						
16	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ และเข้าใจความสามารถของบุคคลในการกระจายงาน มอบหมายงานตรงความสามารถ					
17	ผู้บริหารใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงาน					
18	ผู้บริหาร พัฒนาทีมงานบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน					
19	ผู้บริหาร สร้างความรักความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ ให้ครู โดยเปิดโอกาสในการเสนอความคิดเห็น กำหนดจุดมุ่งหมาย และการตัดสินใจร่วมกัน					
21	ผู้บริหารเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย เสริมสร้างความเป็นวัฒนธรรมองค์กร					
22	ผู้บริหาร ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยภายในสถานศึกษา					
บทบาทในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน						
23	ผู้บริหารเป็นผู้กำกับดูแลด้านนวัตกรรม เพื่อบูรณาการจัดการเรียนการสอน					
24	ผู้บริหารประเมินประสิทธิภาพของ การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา					

ข้อ	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25	ผู้บริหารส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
26	ผู้บริหารสนับสนุน และมีแผนงานในการยกระดับผลสัมฤทธิ์เน้นการทำงานที่เป็นรูปธรรม					
27	ผู้บริหารจัดประชุมทบทวนนโยบาย และกระบวนการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การสำรวจสภาพและปัญหา						
1	สถานศึกษามีการประชุมเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา					
2	สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เป็นผลจากการจัดการศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา					
3	สถานศึกษามีการวิเคราะห์นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อกำหนดความจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา					
4	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สาเหตุเพื่อหาแนวทางแก้ไขให้สอดคล้องกับปัญหาในการนิเทศภายในสถานศึกษา					

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียน มัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	สถานศึกษามีการกำหนดประเด็น จัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาในการนิเทศภายใน สถานศึกษาอย่างชัดเจน					
6	สถานศึกษามีทางเลือกในการแก้ไขปัญหา กระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ					
การวางแผนการนิเทศ						
7	สถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศมาวางแผน ในการนิเทศภายในสถานศึกษา					
8	สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงคณะครูและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางในการนิเทศภายใน สถานศึกษา					
9	สถานศึกษามีการวางแผนจัดทำโครงการนิเทศ ภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพการณ์และ บริบทของสถานศึกษา					
10	สถานศึกษามีการกำหนดขอบเขต วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างชัดเจน					
11	สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือ สร้างสื่อและเครื่องมือ ในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา					
12	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ผู้รับผิดชอบในการนิเทศภายในสถานศึกษา					
13	สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทินการนิเทศภายใน สถานศึกษา มีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างชัดเจนและ เป็นระบบ					
การดำเนินการนิเทศ						

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียน มัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14	สถานศึกษามีการประชุมคณะกรรมการผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับการนิเทศเพื่อซักซ้อมความเข้าใจ					
15	สถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศภายใน สถานศึกษาตามปฏิทินการนิเทศ					
16	สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ในการ นิเทศภายในสถานศึกษา					
17	สถานศึกษามีการบันทึกเก็บรวบรวมข้อมูลการ นิเทศเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ และสรุปผล					
18	สถานศึกษามีการให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการ นิเทศ และผู้รับการนิเทศโดยผู้บริหารสถานศึกษา					
19	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม การนิเทศภายใน สถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนการที่วางไว้					
การประเมินผลและปรับปรุง						
20	สถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการใน การประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา					
21	สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศภายใน สถานศึกษา					
22	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลการนิเทศภายใน สถานศึกษา					
23	สถานศึกษามีการสรุปผลการประเมินโดยการ ประชุมคณะกรรมการ วิเคราะห์ปัญหาจากการ นิเทศภายในสถานศึกษา					
24	สถานศึกษามีการแก้ปัญหาการดำเนินการนิเทศ ภายในสถานศึกษา					
25	สถานศึกษามีการจัดทำรายงานและเผยแพร่ผลการ					

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา ของโรงเรียน มัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	นิเทศภายในสถานศึกษา					
26	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการพัฒนา กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนว ทางการนิเทศในครั้งต่อไป					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายชื่อของความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ข้อ	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3		
บทบาทในการปฏิบัติตน หมายถึง การมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหาร การศึกษา เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำทางวิสัยทัศน์ ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีพลังในการทำงานอย่างกระตือรือร้น ตั้งใจจดจ่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จ มองเป้าหมายและผลงานเป็นหลัก เป็นนักปฏิรูป นักคิด นักพัฒนา นักประชาสัมพันธ์ นักประสานสัมพันธ์กับชุมชน มีวางแผนมียุทธวิธีในการดำเนินงาน กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพทางด้านวิชาการ และการนำ การเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ความตั้งใจจดจ่อให้ งานสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารตั้งเป้าหมาย และผลงานเป็นหลัก	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา และการปฏิรูปทาง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ความคิด					
6	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารใช้การตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<p>บทบาทในการบริหารจัดการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกฎหมายกำหนด การวางแผนบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนสอน รวมทั้งเป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านวิชาการและการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและนารูปแบบทางดิจิทัล นวัตกรรมใหม่ที่มีความทันสมัยมาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุน สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้</p>						
10	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบงานที่กฎหมายกำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการวางแผน และการบริหารหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แก่ครูผู้สอนด้านวิชาการ และสิ่งอำนวยความสะดวก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
14	ผู้บริหารนำรูปแบบทางดิจิทัล นวัตกรรมที่ทันสมัยมาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
15	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<p>บทบาทในการบริหารจัดการบุคลากร หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้ และเข้าใจความสามารถของบุคคลในการกระจายงาน การมอบหมายงานตรงความสามารถ การใช้การเสริมแรงทางบวก มีวิธีการใช้แรงจูงใจในการให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารประสานงานบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความรักความผูกพันกับสถานศึกษา สร้างและพัฒนาทีมงานให้มีความชำนาญมากขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจ โดยเปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็น กำหนดจุดมุ่งหมายการตัดสินใจร่วมกัน เป็นผู้รักษาระเบียบวินัย ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร</p>						
16	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ และเข้าใจความสามารถของบุคคลในการกระจายงาน มอบหมายงานตรงความสามารถ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
17	ผู้บริหารใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงาน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
18	ผู้บริหาร พัฒนาทีมงานบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหาร สร้างความรักความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ ให้ครู โดยเปิดโอกาสในการเสนอความคิดเห็น กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3		
	จุดมุ่งหมาย และการตัดสินใจร่วมกัน					
21	ผู้บริหารเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย เสริมสร้างความเป็นวัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหาร ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<p>บทบาทในการพัฒนาประสิทธิผลของงาน หมายถึง การทำหน้าที่เป็นผู้กำกับดูแลด้าน การบูรณาการเรียนการสอน ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ มีการประเมินผลประสิทธิภาพงาน การ บริหารจัดการภายในสถานศึกษา มีการบริหารจัดการกับบุคลากร เก็บข้อมูลสารสนเทศ เพื่อ เสริมสร้างควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษา ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนการสอน สนับสนุนและมีแผนงานในการยกระดับผลสัมฤทธิ์เน้นการทำงานที่เป็น รูปธรรม มีการทบทวนนโยบายและกระบวนการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน</p>						
23	ผู้บริหารเป็นผู้กำกับดูแลด้านนวัตกรรม เพื่อบูรณาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารประเมินประสิทธิภาพของ การ บริหารจัดการภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสนับสนุน และมีแผนงานในการ ยกระดับผลสัมฤทธิ์เน้นการทำงานที่เป็น รูปธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ผู้บริหารจัดประชุมทบทวนนโยบาย และ กระบวนการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3		
<p>การสำรวจสภาพและปัญหา หมายถึง การประชุมระดมสมองเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการรวบรวมข้อมูลที่เป็น สารสนเทศเกี่ยวกับผลการจัดการศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา มีการวิเคราะห์นโยบายของ หน่วยงานต้นสังกัดเพื่อกำหนดความจำเป็นในการนิเทศ วิเคราะห์สาเหตุเพื่อหาแนว ทางแก้ไขให้สอดคล้องกับปัญหาในการนิเทศ กำหนดประเด็นจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาในการนิเทศ รวมถึงการประมวลทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการ นิเทศอย่างเป็นระบบ</p>						
1	สถานศึกษามีการประชุมเพื่อศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ในการดำเนินการนิเทศภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศที่เป็นผลจากการจัด การศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีการวิเคราะห์นโยบายของ หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อกำหนดความ จำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สาเหตุเพื่อหา แนวทางแก้ไขให้สอดคล้องกับปัญหาใน การนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีการกำหนดประเด็น จัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการ นิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3		
6	สถานศึกษามีทางเลือกในการแก้ไข ปัญหากระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<p>การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการสำรวจมาวางแผน ในการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการประชุมชี้แจงคณะครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องแนว ทางการนิเทศ จัดทำโครงการนิเทศให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และบริบทของสถานศึกษา กำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการนิเทศอย่างชัดเจน จัดทำคู่มือ สร้างสื่อ และเครื่องมือในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการนิเทศ และการจัดทำปฏิทินการนิเทศมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็น ระบบ</p>						
7	สถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศมา วางแผนในการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงคณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางใน การนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีการวางแผนจัดทำโครงการ นิเทศภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับ สภาพการณ์และบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	สถานศึกษามีการกำหนดขอบเขต วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศ ภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือ สร้างสื่อ และเครื่องมือในการปฏิบัติการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3		
12	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	สถานศึกษามีการจัดทำปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา มีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<p>การดำเนินการนิเทศ หมายถึง การประชุมคณะกรรมการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อซักซ้อมความเข้าใจให้ตรงกัน ดำเนินการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศที่ตั้งไว้ ใช้เครื่องมือในการนิเทศที่หลากหลาย เพื่อบันทึก เก็บรวบรวมข้อมูลในการนิเทศเพื่อใช้ในการวิเคราะห์สรุปผล มีการให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการนิเทศ และผู้รับการนิเทศโดยผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการกำกับติดตามการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนการที่วางไว้</p>						
14	สถานศึกษามีการประชุมคณะกรรมการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศเพื่อซักซ้อมความเข้าใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	สถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามปฏิทินการนิเทศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ในการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
17	สถานศึกษามีการบันทึกเก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และสรุปผล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	สถานศึกษามีการให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการนิเทศ และผู้รับการนิเทศ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3		
	โดยผู้บริหารสถานศึกษา					
19	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม การ นิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตาม แผนการที่วางไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<p>การประเมินผลและปรับปรุง หมายถึง การกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการ ประเมินผลการนิเทศ การตรวจสอบการบรรลุจุดมุ่งหมายของการนิเทศ การวิเคราะห์ผลการ ประเมินการนิเทศภายในสถานศึกษา การแก้ปัญหาในการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ การประชุมคณะผู้นิเทศ การสรุปประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สถานศึกษา การจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการนิเทศภายในสถานศึกษา และการกำหนด แนวทางปรับปรุงพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสถานศึกษา เพื่อเป็นแนว ทางการนิเทศในครั้งต่อไป</p>						
20	สถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการประเมินผลการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	สถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
22	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	สถานศึกษามีการสรุปผลการประเมิน โดยการประชุมคณะกรรมการ วิเคราะห์ ปัญหาจากการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
24	สถานศึกษามีการแก้ปัญหาการ ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
25	สถานศึกษามีการจัดทำรายงานและ เผยแพร่ผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
26	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการนิเทศในครั้งต่อไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

Frequency Table

Statistics

		ตำแหน่ง	ประสบการณ์	ขนาดสถานศึกษา
N	Valid	331	331	331
	Missing	0	0	0

		ตำแหน่ง			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	teacher	317	95.8	95.8	95.8
	director	14	4.2	4.2	100.0
	Total	331	100.0	100.0	

		ประสบการณ์			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	less 5	49	14.8	14.8	14.8
	5 to 10	122	36.9	36.9	51.7
	more 10	160	48.3	48.3	100.0
	Total	331	100.0	100.0	

		ขนาดสถานศึกษา			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	small	133	40.2	40.2	40.2
	middle	112	33.8	33.8	74.0
	big and large	86	26.0	26.0	100.0
	Total	331	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
totalA	331	2.56	5.00	4.5878	.43449
totalB	331	2.50	5.00	4.5448	.44182
totalC	331	1.57	5.00	4.5101	.50898
totalD	331	2.40	5.00	4.5408	.49836
TotalAtoD	331	2.48	5.00	4.5494	.41002
Valid N (listwise)	331				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1	331	2	5	4.60	.549
a2	331	2	5	4.55	.582
a3	331	3	5	4.65	.497
a4	331	3	5	4.60	.549
a5	331	2	5	4.56	.587
a6	331	2	5	4.53	.584
a7	331	2	5	4.56	.565
a8	331	2	5	4.56	.549
a9	331	3	5	4.69	.502
totalA	331	2.56	5.00	4.5878	.43449
Valid N (listwise)	331				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b10	331	3	5	4.64	.506
b11	331	2	5	4.55	.572
b12	331	3	5	4.57	.610
b13	331	2	5	4.56	.571
b14	331	3	5	4.53	.578
b15	331	2	5	4.42	.634
totalB	331	2.50	5.00	4.5448	.44182
Valid N (listwise)	331				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
c16	331	1	5	4.56	.627
c17	331	1	5	4.48	.676
c18	331	1	5	4.45	.632
c19	331	2	5	4.45	.651
c20	331	2	5	4.42	.676
c21	331	2	5	4.63	.544
c22	331	1	5	4.59	.642
totalC	331	1.57	5.00	4.5101	.50898
Valid N (listwise)	331				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
d23	331	2	5	4.48	.594
d24	331	2	5	4.57	.605
d25	331	1	5	4.59	.578
d26	331	2	5	4.53	.552
d27	331	2	5	4.53	.624
totalD	331	2.40	5.00	4.5408	.49836
Valid N (listwise)	331				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
totalF	331	2.17	5.00	4.4688	.50272
totalG	331	2.14	5.00	4.5058	.49438
totalH	331	2.67	5.00	4.4763	.51610
totalI	331	2.00	5.00	4.4657	.53831
TotalFtol	331	2.23	5.00	4.4797	.48052
Valid N (listwise)	331				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
f1	331	2	5	4.46	.594
f2	331	2	5	4.44	.627
f3	331	2	5	4.53	.584
f4	331	3	5	4.47	.557
f5	331	2	5	4.47	.609
f6	331	2	5	4.44	.606
totalF	331	2.17	5.00	4.4688	.50272
Valid N (listwise)	331				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
g7	331	2	5	4.46	.593
g8	331	2	5	4.52	.605
g9	331	2	5	4.55	.603
g10	331	2	5	4.55	.587
g11	331	2	5	4.39	.653
g12	331	2	5	4.56	.570
g13	331	2	5	4.51	.610
totalG	331	2.14	5.00	4.5058	.49438
Valid N (listwise)	331				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
h14	331	3	5	4.44	.617
h15	331	3	5	4.52	.579
h16	331	2	5	4.38	.693
h17	331	3	5	4.53	.579
h18	331	2	5	4.45	.637
h19	331	2	5	4.54	.609
totalH	331	2.67	5.00	4.4763	.51610
Valid N (listwise)	331				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
i20	331	2	5	4.52	.605
i21	331	2	5	4.56	.611
i22	331	2	5	4.48	.615
i23	331	2	5	4.50	.639
i24	331	2	5	4.37	.662
i25	331	2	5	4.38	.674
i26	331	2	5	4.44	.632
total	331	2.00	5.00	4.4657	.53831
Valid N (listwise)	331				

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.981	53

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.959	27

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.975	26

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

Correlations

		totalA	totalB	totalC	totalD	totalF	totalG	totalH	totalI	TotalAtoD	TotalFtoI
totalA	Pearson Correlation	1	.679**	.629**	.677**	.668**	.666**	.569**	.576**	.871**	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331	331
totalB	Pearson Correlation	.679**	1	.711**	.697**	.647**	.609**	.578**	.655**	.865**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331	331
totalC	Pearson Correlation	.629**	.711**	1	.783**	.728**	.707**	.668**	.720**	.890**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331	331
totalD	Pearson Correlation	.677**	.697**	.783**	1	.832**	.827**	.769**	.781**	.883**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331	331
totalF	Pearson Correlation	.668**	.647**	.728**	.832**	1	.869**	.803**	.792**	.813**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331	331

Correlations

		totalA	totalB	totalC	totalD	totalF	totalG	totalH	totalI	TotalAtoD	TotalFtoI
totalG	Pearson	.666**	.609**	.707**	.827**	.869**	1	.878**	.798**	.795**	.945**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331	331
totalH	Pearson	.569**	.578**	.668**	.769**	.803**	.878**	1	.877**	.727**	.949**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331	331
totalI	Pearson	.576**	.655**	.720**	.781**	.792**	.798**	.877**	1	.768**	.931**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331	331
TotalAtoD	Pearson	.871**	.865**	.890**	.883**	.813**	.795**	.727**	.768**	1	.828**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331	331

Correlations

		totalA	totalB	totalC	totalD	totalF	totalG	totalH	totalI	TotalAtoD	TotalFtoI
TotalFtoI	Pearson Correlation	.661**	.666**	.754**	.856**	.920**	.945**	.949**	.931**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331	331

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

ภาคผนวก จ ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แจกแจงตามรายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ที่	โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1	อุตรดิตถ์	3	130	1	20
2	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า อุตรดิตถ์	2	51	1	15
3	อุตรดิตถ์ดุสิต	5	149	1	20
4	ทุ่งกะโลวิทยา	1	18	-	-
5	แสนตอวิทยา	1	11	-	10
6	น้ำริดวิทยา	1	24	1	10
7	ตรอนตรีสินธุ์	1	36	1	15
8	บ้านโคกพิทยาศาสตร์	1	11	-	-
9	ดาราพิทยาคม	1	12	-	-
10	พิชัย	3	100	-	-
11	ลับแลศรีวิทยา	1	20	-	10
12	ด่านแม่คำมันพิทยาคม	1	18	1	10
13	ลับแลพิทยาคม	1	20	-	10
14	ทองแสนขันวิทยา	1	27	1	10
15	ฟากท่าวิทยา	2	29	-	-
16	ท่าปลาประชาอุทิศ	1	35	1	15
17	บ้านโคกพิทยาคม	2	32	-	-
18	น้ำป่าตมอนุพัฒน์	3	41	-	-
19	พิษณุโลกพิทยาคม	4	146	-	-
20	เฉลิมขวัญสตรี	3	146	1	22
21	จ่านกร้อง	4	106	1	20
22	เตรียมอุดมศึกษาภาคเหนือ พิษณุโลก	4	57	-	-
23	วังน้ำคู้ศึกษา	1	12	-	-
24	ท่าทองพิทยาคม	1	17	-	-
25	ดอนทองวิทยา	1	16	-	-
26	บ้านไร่พิทยาคม	1	25	-	10
27	พุทธชินราชพิทยา	3	98	-	-
28	วิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย พิษณุโลก	3	62	-	-

ที่	โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
29	บางระกำวิทยาลัยศึกษา	2	41	-	-
30	ชุมแสงสงคราม "อุดรคณาภิรักษ์อุปถัมภ์"	1	16		
31	ประชาสงเคราะห์วิทยา	3	47	-	-
32	เนินกุ่มวิทยา	1	12	-	-
33	บางกระทุ่มพิทยาคม	3	41	-	-
34	วังทองพิทยาคม	2	49	1	15
35	สฤษดีเสนาพิทยาคม	1	11	-	-
36	หนองพระพิทยา	1	20	-	-
37	ทรัพย์ไพรวัลย์พิทยาคม	1	12	-	-
38	บ้านกลางพิทยาคม	1	28	-	-
39	เนินสะอาดพิทยาคม	1	15	-	-
40	น้ำรินพิทยาคม	1	13	-	-
41	วังพิถลวิทยศึกษา	1	12	-	10
42	เนินมะปรางศึกษาวิทยา	1	42	1	15
43	วังโพรงพิทยาคม	1	24	-	10
44	ไทรน้อยพิทยาคม	1	15	-	-
45	นครไทย	2	68	-	-
46	นาบัววิทยา	1	15	-	-
47	นครชุมพิทยา รัชมิ่งคลาภิเชก	1	16	-	6
48	นครบางยางพิทยาคม	1	22	-	10
49	บ่อโพธิ์วิทยา	1	11	1	6
50	ยางโกศลวิทยา	1	12	-	-
51	ชาติตระการวิทยา	1	50	-	17
52	สวนเมี่ยงวิทยา	1	16	-	10
53	พรหมพิรามวิทยา	3	55	-	-
54	วังมะด่านพิทยาคม	1	14	-	-
55	ดงประคำพิทยาคม	1	12	-	-
56	วัดโบสถ์ศึกษา	2	26	1	6
57	คันช้างพิทยาคม	1	13	-	-
รวม		95	2,177	14	317

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	อริยะ เอมสมบุญ
วัน เดือน ปี เกิด	5 มกราคม 2526
ที่อยู่ปัจจุบัน	245 หมู่ 1 ตำบลนครไทย อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก 65120
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนนครไทย
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2548	โรงเรียนสวนป่าแม่กะสี ตำบลแม่เปิน อำเภอแม่เปิน จังหวัดนครสวรรค์
พ.ศ. 2553	โรงเรียนบ้านห้วยน้ำไซ (สาขาร่องกล้าวิทยา) ตำบลเนินเพิ่ม อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก
พ.ศ. 2556	โรงเรียนเนินมะปรางศึกษาวิทยา ตำบลบ้านน้อยซุ้มขี้เหล็ก อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก
พ.ศ. 2558	โรงเรียนชาติตระการวิทยา ตำบลป่าแดง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก
พ.ศ. 2563	โรงเรียนนครไทย ตำบลนครไทย อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	กศ.บ. (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยนเรศวร