

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

X_1	แทน	ด้านภาวะผู้นำ
X_2	แทน	ด้านการจูงใจ
X_3	แทน	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
X_4	แทน	ด้านการติดต่อสื่อสาร
X_5	แทน	ด้านโครงสร้างองค์การ
X_6	แทน	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
X_t	แทน	ภาพรวมของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน
Y_1	แทน	ด้านการพัฒนาหลักสูตร
Y_2	แทน	ด้านการจัดการเรียนการสอน
Y_3	แทน	ด้านสื่อการเรียนการสอน
Y_4	แทน	ด้านการวัดประเมินผล
Y_5	แทน	ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
Y_t	แทน	ภาพรวมของการนิเทศภายในโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนใช้

สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารกับการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 จำนวน 90 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 245 คน รวม 335 คน ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	90	26.90
2. ครูผู้สอน	245	73.10
รวม	335	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	105	31.30
2. โรงเรียนขนาดกลาง	200	59.70
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	30	9.00
รวม	335	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	82	24.50
2. 10 - 20 ปี	181	54.00
3. มากกว่า 20 ปี	72	21.50
รวม	335	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 335 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และน้อยที่สุดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาคือ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ดังนี้

1.1 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ดังตาราง 7

ตาราง 7 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านภาวะผู้นำ	4.31	.28	มาก
2. ด้านการจูงใจ	4.47	.47	มาก
3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.25	.26	มาก
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.25	.30	มาก
5. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.29	.34	มาก
6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.26	.36	มาก
รวม	4.30	.22	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการจูงใจ ($\bar{X} = 4.47$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.31$) และด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.29$)

1.2 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน วิทยาด้าน ดังตาราง 8 – 13

ตาราง 8 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารออกคำสั่งให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานในรูปแบบที่หลากหลาย	4.24	.42	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญของการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.26	.43	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนริเริ่มการทำงานใหม่ๆ และให้มีความคิดสร้างสรรค์	4.31	.55	มาก
4. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานของครูผู้สอน	4.39	.60	มาก
5. ผู้บริหารแนะแนวทางการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน	4.41	.51	มาก
6. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครูผู้สอน	4.24	.53	มาก
7. ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่และติดตามผลการจัดกิจกรรม	4.39	.51	มาก
รวม	4.31	.28	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารแนะแนวทางการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.41$) ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่และติดตามผลการจัดกิจกรรม ($\bar{X} = 4.39$) และผู้บริหารอำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานของครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.39$)

ตาราง 9 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ
 ครูผู้สอน ด้านการจูงใจ

ด้านการจูงใจ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่าตนเองจัดการเรียน การสอนได้ประสบผลสำเร็จ	4.40	.49	มาก
2. ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่ามีความก้าวหน้า ในการจัดการเรียนการสอนของตน	4.49	.50	มาก
3. ผู้บริหารมีความไว้วางใจต่อความสามารถ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	4.76	.67	มากที่สุด
4. ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน	4.50	.50	มาก
5. ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกที่มีความสุข ในการทำงาน	4.33	.47	มาก
6. ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนตระหนักว่าตนเองมีโอกาส ที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ	4.40	.51	มาก
7. ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน	4.41	.49	มาก
รวม	4.47	.47	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารมีความไว้วางใจต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.76$) นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.50$) ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในการจัดการเรียนการสอนของตน ($\bar{X} = 4.49$) และผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.41$)

ตาราง 10 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ
ครูผู้สอน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

ด้าน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของ ครู และสภาพแวดล้อมให้มีความร่มรื่นสวยงาม	4.31	.49	มาก
2. โรงเรียนมีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออาทร ต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน	4.04	.38	มาก
3. ผู้บริหารไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของครู	4.27	.51	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม	4.30	.61	มาก
5. ผู้บริหารสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียน ให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน	4.29	.51	มาก
6. โรงเรียนมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุก คนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ	4.27	.57	มาก
7. บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วย ความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน	4.32	.53	มาก
รวม	4.25	.26	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน ($\bar{X} = 4.32$) โรงเรียนจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และสภาพแวดล้อมให้มีความร่มรื่นสวยงาม ($\bar{X} = 4.31$) และผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 11 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ
ครูผู้สอน ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน	4.39	.49	มาก
2. ผู้บริหารใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน	4.31	.53	มาก
3. โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรงรวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจของครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน	4.13	.51	มาก
4. บุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.18	.55	มาก
5. โรงเรียนมีการพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร	4.22	.57	มาก
6. โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีความเที่ยงตรงรวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสารกับชุมชน และผู้ปกครอง	4.13	.53	มาก
7. มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน	4.40	.57	มาก
รวม	4.25	.30	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน ($\bar{X} = 4.40$) ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง

บุคลากรภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.39$) และผู้บริหารใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ($\bar{X} = 4.31$)

ตาราง 12 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านโครงสร้างองค์การ

ด้านโครงสร้างองค์การ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.33	.57	มาก
2. โรงเรียนจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ	4.31	.50	มาก
3. โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว	4.21	.51	มาก
4. โรงเรียนมีการปรับลดกฎระเบียบและแนวการปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.26	.54	มาก
5. โรงเรียนจัดโครงสร้าง หน้าที่ของงานชัดเจนโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.35	.53	มาก
6. โรงเรียนจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	4.23	.56	มาก
7. โรงเรียนจัดระบบติดต่อประสานงานในโรงเรียนที่ดี	4.34	.50	มาก
รวม	4.29	.34	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ

แรก คือ โรงเรียนจัดโครงสร้าง หน้าที่ของงานชัดเจนโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 4.35$) โรงเรียนจัดระบบติดต่อประสานงานในโรงเรียนที่ดี ($\bar{X} = 4.34$) และโรงเรียนจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$)

ตาราง 13 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศกนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้	4.32	.60	มาก
2. โรงเรียนมีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน	4.20	.65	มาก
3. โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน	4.25	.59	มาก
4. โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.21	.61	มาก
5. โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	.40	มาก
6. โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน	4.42	.51	มาก
รวม	4.26	.36	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.42$) โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$) และ

โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.25$)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

2.1 ระดับการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ดังตาราง 14

ตาราง 14 ระดับการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม

การนิเทศภายในของโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.32	.34	มาก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.28	.30	มาก
3. ด้านสื่อการเรียนการสอน	4.23	.29	มาก
4. ด้านการวัดผลประเมินผล	4.30	.37	มาก
5. ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	4.22	.31	มาก
รวม	4.27	.24	มาก

จากตาราง 14 พบว่า การนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.32$) ด้านการวัดผลประเมินผล ($\bar{X} = 4.30$) และด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.28$)

2.2 ระดับการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ราชดำน ดังตาราง 15 - 19

ตาราง 15 ระดับการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. จัดให้มีหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร	4.24	.45	มาก
2. ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรให้ชัดเจน	4.28	.54	มาก
3. วางแผนการนำหลักสูตรไปใช้	4.23	.56	มาก
4. นิเทศ ติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร	4.47	.58	มาก
5. แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร	4.37	.54	มาก
6. พัฒนาตนเองและครูผู้สอนโดยการประชุม อบรม เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร	4.34	.50	มาก
รวม	4.32	.34	มาก

จากตาราง 15 พบว่า การนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ นิเทศ ติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.47$) แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 4.37$) และพัฒนาตนเองและครูผู้สอนโดยการประชุม อบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.34$)

ตาราง 16 ระดับการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน

ด้านการจัดการเรียนการสอน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. จัดให้มีแผนการจัดการเรียนรู้	4.28	.45	มาก
2. จัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	4.33	.50	มาก
3. จัดสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อสนับสนุน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.23	.49	มาก
4. จัดทำหรือจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตร	4.36	.60	มาก
5. จัดครูเข้าสอนตามความสามารถ ความเหมาะสม	4.29	.49	มาก
6. เยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอนเพื่อติดตามการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนของครู	4.36	.53	มาก
7. เป็นผู้นำให้ครูปรับปรุงการสอน	4.13	.46	มาก
รวม	4.28	.30	มาก

จากตาราง 16 พบว่า การนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู
ผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับแรก คือ เยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอนเพื่อติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
ของครู ($\bar{X} = 4.36$) จัดทำหรือจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตร ($\bar{X} = 4.36$) และผู้จัด
ห้องเรียนให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.33$)

ตาราง 17 ระดับการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน

ด้านสื่อการเรียนการสอน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. จัดหาและบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนแก่ครูอย่างเพียงพอและครบถ้วน มีการสำรวจความต้องการ	4.21	.53	มาก
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูรู้จักทำ รู้จักใช้ รู้จักเก็บ บำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน	4.17	.47	มาก
3. จัดให้มีศูนย์สื่อหรือศูนย์วิชาการของโรงเรียน	4.23	.48	มาก
4. ส่งเสริมให้ครูรู้จักคิดค้น สร้างสรรค์สื่อหรือวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.27	.59	มาก
5. แสวงหาแหล่งวิทยากรที่เป็นสื่อการสอนในชุมชนหรือในท้องถิ่น	4.28	.56	มาก
6. จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.28	.48	มาก
รวม	4.23	.29	มาก

จากตาราง 17 พบว่า การนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.28$) แสวงหาแหล่งวิทยากรที่เป็นสื่อการสอนในชุมชนหรือในท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.28$) และส่งเสริมให้ครูรู้จักคิดค้น สร้างสรรค์สื่อหรือวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 18 ระดับการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ด้านการวัดผลและประเมินผล

ด้านการวัดผลและประเมินผล	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. จัดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนดไว้	4.31	.56	มาก
2. วางแผนและกำหนดระยะเวลาการวัดผลประเมินผล ให้เพียงพอ	4.28	.53	มาก
3. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นเพื่อใช้ในการ วัดผลและประเมินผลให้เพียงพอ	4.30	.54	มาก
4. จัดสร้างเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน	4.25	.59	มาก
5. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.38	.65	มาก
6. จัดทำผลการประเมินแสดงความก้าวหน้า	4.33	.56	มาก
รวม	4.30	.37	มาก

จากตาราง 18 พบว่า การนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู
ผู้สอน ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับแรก คือ วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X} = 4.38$) จัดทำผลการประเมินแสดง
ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.33$) และจัดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนให้เป็นไปตาม
หลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.31$)

ตาราง 19 ระดับการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเพื่อ วางแผนเรื่องที่จะประชุมอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากร	4.36	.50	มาก
2. จัดให้มีการประชุม อบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับปัญหา ของงานวิชาการในโรงเรียน โดยครูที่มีความรู้ความ สามารถในโรงเรียน หรือเชิญบุคลากรภายนอกมา เป็นวิทยากร	4.23	.51	มาก
3. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสเข้ารับการประชุม อบรม ทางวิชาการและศึกษาต่อไปในระดับที่สูงขึ้น	4.24	.54	มาก
4. ประเมินผล และรายงานผลการประชุม อบรมหรือ สัมมนา	4.20	.50	มาก
5. จัดงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการประชุม อบรมพัฒนาบุคลากร	4.11	.35	มาก
รวม	4.22	.31	มาก

จากตาราง 19 พบว่า การนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู
ผู้สอน ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย 3 ลำดับแรก คือ ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเพื่อวางแผนเรื่องที่จะ
ประชุมอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.36$) สนับสนุนให้ครูมีโอกาสเข้ารับการประชุม
อบรมทางวิชาการและศึกษาต่อไปในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.24$) และจัดให้มีการประชุม
อบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาของงานวิชาการในโรงเรียน โดยครูที่มีความรู้ความ
สามารถในโรงเรียน หรือเชิญบุคลากรภายนอกมาเป็นวิทยากร ($\bar{X} = 4.23$)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ปัจจัยทางการบริหาร	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านภาวะผู้นำ	4.35	.24	4.30	.29	1.43	.15
2. ด้านการจูงใจ	4.54	.84	4.44	.20	1.18	.24
3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.29	.26	4.24	.26	1.57	.11
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.25	.31	4.25	.30	.01	.99
5. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.35	.30	4.26	.35	1.99*	.04
6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.30	.31	4.24	.37	1.26	.20
รวม	4.35	.22	4.29	.22	2.08*	.04

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha.05$; $t_{333} = 1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha.01$; $t_{333} = 2.58$)

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน มากกว่าครูผู้สอน

3.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 21 - 22

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	5.22	2	2.61	38.97**	.00
	ภายในกลุ่ม	22.26	332	.06		
	รวม	27.49	334			
2. ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.08	2	.54	2.44	.08
	ภายในกลุ่ม	73.93	332	.22		
	รวม	75.02	334			
3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.36	2	1.18	18.60**	.00
	ภายในกลุ่ม	21.08	332	.06		
	รวม	23.45	334			
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	4.27	2	2.13	26.25**	.00
	ภายในกลุ่ม	27.03	332	.08		
	รวม	31.31	334			

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
5. ด้านโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.77	2	1.38	12.51**	.00
	ภายในกลุ่ม	36.77	332	.11		
	รวม	39.54	334			
6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2.22	2	1.11	8.98**	.00
	ภายในกลุ่ม	41.17	332	.12		
	รวม	43.39	334			
ปัจจัยทางการบริหารโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.60	2	1.30	29.02**	.00
	ภายในกลุ่ม	14.87	332	.04		
	รวม	17.47	334			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05(2,332)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,332)} = 4.66$)

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่วนด้านการจูงใจ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ปัจจัยทางการบริหาร	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
1. ด้านภาวะผู้นำ		\bar{X}	4.17	4.34	4.63
	เล็ก	4.17	-	.17**	.46**
	กลาง	4.34	-	-	.29**
	ใหญ่	4.63	-	-	-
3. ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรม องค์กร		\bar{X}	4.14	4.28	4.44
	เล็ก	4.14	-	.14**	.30**
	กลาง	4.28	-	-	.16**
	ใหญ่	4.44	-	-	-
4. ด้านการ ติดต่อสื่อสาร		\bar{X}	4.10	4.29	4.47
	เล็ก	4.10	-	.19**	.37**
	กลาง	4.29	-	-	.18**
	ใหญ่	4.47	-	-	-
5. ด้านโครงสร้าง องค์กร		\bar{X}	4.18	4.31	4.50
	เล็ก	4.18	-	.13**	.32**
	กลาง	4.31	-	-	.19**
	ใหญ่	4.50	-	-	-
6. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสาร		\bar{X}	4.19	4.25	4.50
	เล็ก	4.19	-	.06	.31**
	กลาง	4.25	-	-	.25**
	ใหญ่	4.50	-	-	-

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
		\bar{X}	4.21	4.32	4.53
ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวม	เล็ก	4.21	-	.11**	.32**
	กลาง	4.32	-	-	.21**
	ใหญ่	4.53	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวมพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านโครงสร้างองค์การ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 23 – 24

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	3.24	2	1.62	22.23**	.00
	ภายในกลุ่ม	24.24	332	.07		
	รวม	27.49	334			
2. ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.45	2	1.72	8.02**	.00
	ภายในกลุ่ม	71.56	332	.21		
	รวม	75.02	334			
3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.51	2	.25	3.71*	.02
	ภายในกลุ่ม	22.93	332	.06		
	รวม	23.45	334			
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.97	2	.48	5.34**	.00
	ภายในกลุ่ม	30.33	332	.09		
	รวม	31.31	334			
5. ด้านโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.01	2	.00	0.07	.94
	ภายในกลุ่ม	39.52	332	.11		
	รวม	39.54	334			
6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.03	0.30	.73
	ภายในกลุ่ม	43.32	332	.13		
	รวม	43.39	334			
ปัจจัยทางการบริหารโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.27	2	.13	2.64	.07
	ภายในกลุ่ม	17.20	332	.05		
	รวม	17.47	334			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05(2,332)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,332)} = 4.66$)

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ส่วนด้านโครงสร้างองค์การ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ปัจจัยทางการบริหาร	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านภาวะผู้นำ		\bar{X}	4.17	4.32	4.46
	น้อยกว่า 10 ปี	4.17	-	.15**	.29**
	10 - 20 ปี	4.32	-	-	.14**
	มากกว่า 20 ปี	4.46	-	-	-
2. ด้านการจูงใจ		\bar{X}	4.39	4.56	4.32
	น้อยกว่า 10 ปี	4.39	-	.17*	.07
	10 - 20 ปี	4.56	-	-	.24**
	มากกว่า 20 ปี	4.32	-	-	-

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20ปี	มากกว่า 20 ปี
3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร		\bar{X}	4.24	4.23	4.33
	น้อยกว่า 10 ปี	4.24	-	.01	.09
	10 - 20 ปี	4.23	-	-	.10*
	มากกว่า 20 ปี	4.33	-	-	-
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร		\bar{X}	4.24	4.21	4.35
	น้อยกว่า 10 ปี	4.24	-	.03	.11
	10 - 20 ปี	4.21	-	-	.14**
	มากกว่า 20 ปี	4.35	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการจูงใจ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การนิเทศภายในของโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.34	.33	4.31	.35	.69	.48
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.30	.28	4.27	.31	.88	.37
3. ด้านสื่อการเรียนการสอน	4.30	.28	4.21	.29	2.30*	.02
4. ด้านการวัดผลประเมินผล	4.37	.30	4.28	.39	1.91	.06

ตาราง 25 (ต่อ)

การนิเทศภายในของโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5. ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	4.26	.28	4.21	.32	1.11	.26
รวม	4.31	.22	4.26	.25	1.82	.07

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha.05$; $t_{333} = 1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha.01$; $t_{333} = 2.58$)

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ด้าน คือ ด้านสื่อการเรียนการสอน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ดังตาราง 26 – 27

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การนิเทศภายในของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	5.27	2	2.63	25.21**	.00
	ภายในกลุ่ม	34.70	332	.10		
	รวม	39.97	334			

ตาราง 26 (ต่อ)

การนิเทศภายในของ โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
2. ด้านการจัดการเรียน การสอน	ระหว่างกลุ่ม	4.49	2	2.24	27.71**	.00
	ภายในกลุ่ม	26.91	332	.08		
	รวม	31.40	334			
3. ด้านสื่อการเรียน การสอน	ระหว่างกลุ่ม	3.16	2	1.58	20.89**	.00
	ภายในกลุ่ม	25.17	332	.07		
	รวม	28.34	334			
4. ด้านการวัดผล ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2.67	2	1.33	9.93**	.00
	ภายในกลุ่ม	44.76	332	.13		
	รวม	47.44	334			
5. ด้านการพัฒนา บุคลากรทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.50	2	.75	7.99**	.00
	ภายในกลุ่ม	31.18	332	.09		
	รวม	32.68	334			
การนิเทศภายในของ โรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.14	2	1.57	30.26**	.00
	ภายในกลุ่ม	17.22	332	.05		
	รวม	20.37	334			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05(2,332)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,332)} = 4.66$)

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

การนิเทศภายในของ โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
1. ด้านการพัฒนา หลักสูตร		\bar{X}	4.16	4.36	4.60
	เล็ก	4.16	-	.20**	.44**
	กลาง	4.36	-	-	.24**
	ใหญ่	4.60	-	-	-
2. ด้านการจัดการ เรียนการสอน		\bar{X}	4.13	4.32	4.53
	เล็ก	4.13	-	.19**	.40**
	กลาง	4.32	-	-	.21**
	ใหญ่	4.53	-	-	-
3. ด้านสื่อการเรียน การสอน		\bar{X}	4.14	4.24	4.51
	เล็ก	4.14	-	.10**	.37**
	กลาง	4.24	-	-	.27**
	ใหญ่	4.51	-	-	-
4. ด้านการวัดผล ประเมินผล		\bar{X}	4.18	4.34	4.47
	เล็ก	4.18	-	.16**	.29**
	กลาง	4.34	-	-	.13
	ใหญ่	4.47	-	-	-
5. ด้านการพัฒนา บุคลากรทาง การศึกษา		\bar{X}	4.13	4.26	4.31
	เล็ก	4.13	-	.13**	.18**
	กลาง	4.26	-	-	.05
	ใหญ่	4.31	-	-	-

ตาราง 27 (ต่อ)

การนิเทศภายในของ โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
การนิเทศภายในของ โรงเรียนโดยรวม		\bar{X}	4.15	4.30	4.48
	เล็ก	4.15	-	.15**	.33**
	กลาง	4.30	-	-	.18**
	ใหญ่	4.48	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวมพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่อยู่ในโรงเรียนใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร, ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านสื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่อยู่ในโรงเรียนใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 28 – 29

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การนิเทศภายในของ โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	1.39	2	.70	6.02**	.00
	ภายในกลุ่ม	38.57	332	.11		
	รวม	39.97	334			
2. ด้านการจัดการเรียน การสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.00	2	.50	5.50**	.00
	ภายในกลุ่ม	30.39	332	.09		
	รวม	31.40	334			
3. ด้านสื่อการเรียน การสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.07	2	.53	6.56**	.00
	ภายในกลุ่ม	27.26	332	.08		
	รวม	28.34	334			
4. ด้านการวัดผล ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.62	2	.31	2.20	.11
	ภายในกลุ่ม	46.82	332	.14		
	รวม	47.44	334			
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.21	2	.10	1.08	.33
	ภายในกลุ่ม	32.47	332	.09		
	รวม	32.68	334			
การนิเทศภายในของ โรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.14	2	.07	1.15	.31
	ภายในกลุ่ม	20.22	332	.06		
	รวม	20.37	334			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05(2,332)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,332)} = 4.66$)

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการนิเทศภายในของ
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความ

ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ส่วนด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

การนิเทศภายในของโรงเรียน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		น้อยกว่า 10 ปี	10-20ปี	มากกว่า 20 ปี	
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร		\bar{X}	4.39	4.33	4.20
	น้อยกว่า 10 ปี	4.39	-	.06	.19**
	10 - 20 ปี	4.33	-	-	.13*
	มากกว่า 20 ปี	4.20	-	-	-
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน		\bar{X}	4.22	4.26	4.38
	น้อยกว่า 10 ปี	4.22	-	.04	.16**
	10 - 20 ปี	4.26	-	-	.12*
	มากกว่า 20 ปี	4.38	-	-	-
3. ด้านสื่อการเรียนการสอน		\bar{X}	4.31	4.18	4.28
	น้อยกว่า 10 ปี	4.31	-	.13**	.03
	10 - 20 ปี	4.18	-	-	.10
	มากกว่า 20 ปี	4.28	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 “ปัจจัยทางการบริหารกับการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทำการทดสอบโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 30

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X _t	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X _t													
X ₁	.716**												
X ₂	.403**	.062											
X ₃	.718**	.615**	.057										
X ₄	.700**	.471**	.020	.394**									
X ₅	.836**	.541**	.082	.547**	.637**								
X ₆	.787**	.481**	.032	.574**	.515**	.747**							
Y _t	.742**	.536**	.129*	.558**	.698**	.657**	.600**						
Y ₁	.594**	.304**	.165**	.338**	.610**	.604**	.462**	.769**					
Y ₂	.725**	.568**	.097	.629**	.638**	.652**	.555**	.785**	.483**				
Y ₃	.536**	.504**	.051	.484**	.443**	.505**	.360**	.759**	.473**	.571**			
Y ₄	.595**	.471**	.081	.426**	.550**	.470**	.556**	.804**	.522**	.565**	.509**		
Y ₅	.344**	.186**	.086	.247**	.380**	.250**	.308**	.652**	.388**	.370**	.368**	.364**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวม (X_t) กับกรณีศึกษาภายในของโรงเรียนโดยรวม (Y_t) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .742

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์กรณีศึกษาภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารละครผู้สอน” ทำการทดสอบโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 31 – 36

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจในการพยากรณ์กรณีศึกษาภายในของโรงเรียนโดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	T	Sig
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4)	.698	.488	.486	.363	.036	.450	10.190**	.000
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_3)	.763	.582	.579	.206	.040	.221	5.201**	.000
ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5)	.780	.608	.605	.104	.042	.145	2.504*	.013
ด้านการจูงใจ (X_2)	.785	.616	.611	.047	.018	.091	2.659**	.008
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X_6)	.789	.622	.617	.089	.037	.130	2.428*	.016

$\alpha = 0.819$ S.E._{est} = 0.15293

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์กรณีศึกษาภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

(X_3) และด้านการจูงใจ (X_2) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.450 รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.221 ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.145 ด้านการจูงใจ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.091 และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.130 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 61.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.15293

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.819 + 0.363 X_4 + 0.206 X_3 + 0.104 X_5 + 0.047 X_2 + 0.089 X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.450 Z_{X_4} + 0.221 Z_{X_3} + 0.145 Z_{X_5} + 0.091 Z_{X_2} + 0.130 Z_{X_6}$$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	T	Sig
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4)	.610	.373	.371	.464	.060	.410	7.768**	.000
ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5)	.671	.450	.447	.392	.056	.390	7.032**	.000
ด้านการจูงใจ (X_2)	.683	.467	.462	.096	.029	.131	3.267**	.001
ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	.689	.475	.468	-.131	.058	-.108	-2.236*	.026

$$a = 0.802 \quad S.E._{est} = 0.25229$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5) ด้านการจูงใจ (X_2) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.410 รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.390 ด้านการจูงใจ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.131 และด้านภาวะผู้นำ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ - 0.108 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 46.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.25229

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.802 + 0.464 X_4 + 0.392 X_5 + 0.096 X_2 - 0.131 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_1 = 0.410 Z_{X_4} + 0.390 Z_{X_5} + 0.131 Z_{X_2} - 0.108 Z_{X_1}$$

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	T	Sig
ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5)	.652	.425	.423	.189	.045	.212	4.237**	.000
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_3)	.728	.530	.528	.371	.054	.321	6.933**	.000

ตาราง 33 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	T	Sig
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X ₄)	.776	.602	.598	.330	.046	.329	7.221**	.000
ด้านภาวะผู้นำ (X ₁)	.779	.607	.603	.108	.050	.101	2.158*	.032

$\alpha = 0.024$ $S.E._{est} = 0.19330$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y₂) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ (X₅) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₃) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X₄) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.212 รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.321 ด้านการติดต่อสื่อสาร (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.329 และด้านภาวะผู้นำ (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.101 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y₂) ได้ร้อยละ 60.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.19330

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_2 = 0.024 + 0.189 X_5 + 0.371 X_3 + 0.330 X_4 + 0.108 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_2 = 0.212 Z_{X_5} + 0.321 Z_{X_3} + 0.329 Z_{X_4} + 0.101 Z_{X_1}$$

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน
ที่มีอำนาจในการพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ด้านสื่อการเรียนการสอน (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	T	Sig
ด้านโครงสร้าง องค์การ (X_5)	.505	.255	.253	.253	.064	.299	3.977**	.000
ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	.575	.331	.327	.218	.060	.214	3.620**	.000
ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ (X_3)	.591	.350	.344	.253	.067	.230	3.791**	.000
ด้านการติดต่อ สื่อสาร (X_4)	.601	.362	.354	.145	.055	.153	2.643**	.009
ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (X_6)	.612	.374	.365	-.143	.056	-.177	- 2.576**	.010

$\alpha = 1.131$

S.E._{est} = 0.23219

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี
จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ด้านสื่อการเรียนการสอน (Y_3) ได้ โดยมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5) ด้านภาวะผู้นำ (X_1)
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_3) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศ (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.299 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_1)
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.214 ด้านบรรยากาศและ

วัฒนธรรมองค์กร (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.230 ด้านการติดต่อสื่อสาร (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.153 และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ - 0.177 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ได้ร้อยละ 36.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.23219

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_3 = 1.131 + 0.253 X_5 + 0.218 X_1 + 0.253 X_3 + 0.145 X_4 - 0.143 X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_3 = 0.299 Z_{X_5} + 0.214 Z_{X_1} + 0.230 Z_{X_3} + 0.153 Z_{X_4} - 0.177 Z_{X_6}$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจในการพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ด้านการวัดผลประเมินผล (Y₄)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	T	Sig
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₆)	.556	.309	.307	.415	.066	.397	6.314**	.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X ₄)	.636	.404	.400	.435	.067	.353	6.440**	.000
ด้านภาวะผู้นำ (X ₁)	.653	.426	.421	.264	.066	.201	3.967**	.000
ด้านโครงสร้างองค์กร (X ₅)	.659	.434	.428	-.175	.078	-.160	-2.255*	.025

$\alpha = 0.304$ $S.E._{est} = 0.28513$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี

จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียน ด้านการวัดผลประเมินผล (Y₄) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₆) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X₄) ด้านภาวะผู้นำ (X₁) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ (X₅)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.397 รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.353 ด้านภาวะผู้นำ (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.201 และด้านโครงสร้างองค์การ (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ - 0.160 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ได้ร้อยละ 42.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±0.25813

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'4 = 0.304 + 0.415 X_6 + 0.435 X_4 + 0.264 X_1 - 0.175 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_4 = 0.397 Z_{X_6} + 0.353 Z_4 + 0.201 Z_{X_1} - 0.160 Z_{X_5}$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา (Y₅) R²

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	T	Sig
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X ₄)	.380	.144	.142	.308	.060	.301	5.136**	.000
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₆)	.402	.161	.156	.133	.051	.153	2.606**	.010

$$\alpha = 2.356 \quad S.E._{est} = 0.28732$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา (Y_5) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.301 รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.153 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ได้ร้อยละ 15.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.28732

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_5 = 2.356 + 0.308 X_4 + 0.133 X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_5 = 0.301 Z_{X_4} + 0.153 Z_{X_6}$$

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทั้ง 6 ด้าน พบว่ามี 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียนได้ คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสารและโครงสร้างองค์การ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังตาราง 37

ตาราง 37 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์การนิเทศภายใน ของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์การนิเทศภายใน						สรุปการนิเทศภายใน
	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ด้านการจัดการเรียนการสอน	ด้านสื่อการเรียนการสอน	ด้านการวัดผลประเมินผล	ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	การนิเทศภายในของโรงเรียนโดยรวม	
ด้านภาวะผู้นำ	√	√	√	√	×	×	ต้องพัฒนา
ด้านการจูงใจ	√	×	×	×	×	√	ต้องพัฒนา
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	×	√	√	×	×	√	ต้องพัฒนา
ด้านการติดต่อสื่อสาร	√	√	√	√	√	√	ต้องพัฒนา
ด้านโครงสร้างองค์การ	√	√	√	√		√	ต้องพัฒนา
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	×	×	√	√	√	√	ต้องพัฒนา

√ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ × หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 37 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ซึ่งได้จากการพิจารณาอำนาจพยากรณ์ทั้งโดยรวมและรายด้านจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างองค์การและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สามารถพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียนได้

แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งผู้วิจัยนำปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 6 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนา

โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลากรอย่างสม่ำเสมอ
 - 1.2 ผู้บริหารพูดคุยเป็นกันเองกับคณะครูอย่างทั่วถึง ก่อนที่จะตัดสินใจในการดำเนินงานด้านการนิเทศ
 - 1.3 ผู้บริหารควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกันกับคณะครูเกี่ยวกับการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรม
 - 1.4 มีการดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ สังเกตการสอนของครูอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่นในการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรม เพื่อความเหมาะสม
 - 1.5 ผู้บริหารควรมีการกำหนดให้คณะครูมีส่วนร่วมกำหนดวิธีการประเมินผลและมีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายครอบคลุมตามกระบวนการนิเทศภายใน
 - 1.6 ผู้บริหารมีการสนับสนุนคณะกรรมการนิเทศโดยนำผลการนิเทศไปใช้ปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครู
 - 1.7 ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นิเทศที่ดี ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา แก่คณะครู ในเรื่องของการจัดการเรียนรู้ โดยอาศัยการทำงานเป็นทีม
 - 1.8 ผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อสร้างความตระหนักถึงโอกาสที่จะได้รับ จากการจัดการเรียนรู้ของครู
- ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
- “...ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคณะครูในโรงเรียน แสดงออกถึงความเป็นผู้นำ มีภาวะผู้นำที่ดีต่อการปฏิบัติงาน...”
- (ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในทุกๆ เรื่อง อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้คำชี้แนะและกระตุ้นให้บุคลากรมีการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น...”
(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับและติดตามการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูสามารถนำข้อผิดพลาดต่างๆ มาแก้ไขการทำงานได้...”
(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวาทศิลป์ในการสั่งการ รู้จักพูด รู้จักสรรหาคำพูดมาใช้ในการสั่งงาน และต้องเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ความสามารถและสามารถให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูได้...”
(ธวัชชัย ไพโรจน์, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารต้องเก่งรอบด้าน เก่งคน เก่งงาน เก่งคนคือสามารถเข้ากับคนอื่นได้ดี เก่งงานคือ มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ...”
(ศุภิกา นิไธยนาถ, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2561)

“...การเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีนั้น ผู้บริหารต้องเป็นคนที่มีบุคลิกภาพที่ดี คุณวุฒิสูง เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สามารถให้คำแนะนำในการทำงานแก่คณะครูได้เป็นอย่างดี...”
(ทองดี สุขเขียว, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ภาวะผู้นำ คือ การแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ หากจะต้องพัฒนาในส่วนนี้ ก็ต้องพัฒนาไปที่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถในการทำงานของผู้นำ การพูดการจา การปฏิบัติตนและในทุกๆ เรื่อง...”
(กิตติศักดิ์ สำเภา, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ในด้านภาวะผู้นำนั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับบุคลากร รวมถึงต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานนั้นๆ เพราะจะต้องให้คำแนะนำที่ดีแก่คณะครูที่ต้องการคำปรึกษาได้...”
(สุรัชดา ภูรับพา, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ผู้บริหารควรแนะแนวทางการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนได้เป็นอย่างดี
อำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงเป็นตัวอย่งที่ดีในการทำงานให้กับครูได้...”

(จำรัส พิมพา, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2561

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ดี มีภูมิฐาน พูดจาน่าฟังน่าเชื่อถือ รวมถึง
ต้องแสดงออกถึงความเป็นผู้รู้ที่สามารถให้คำแนะนำแก่ครูในการทำงานได้...”

(รุ่งนพัชร์ อธิติเดชธีรพันธ์, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561)

2. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านการการจูงใจ
ที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านการจูงใจ
ที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ดังนี้

2.1 การสร้างแรงจูงใจบุคลากรในโรงเรียนจะมีส่วนทำให้บุคลากรใน
โรงเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะประสบผลสำเร็จ

2.2 ผู้บริหารต้องใช้แรงจูงใจในทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่าจะมีความก้าวหน้า
ในการจัดการเรียนการสอนของตน

2.3 ผู้บริหารมีความไว้วางใจต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอน

2.4 โรงเรียนควรมีนโยบายเน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการ
มอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างชัดเจนและตรงกับความสามารถ หรือความถนัด
ของบุคคลนั้นเพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จ

2.5 การจูงใจจะทำให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกว่าจะมีความสุขในการทำงาน

2.6 แรงจูงใจจะทำให้ครูผู้สอนตระหนักว่าตนเองมีโอกาสที่จะเรียนรู้
เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2.7 ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

2.8 โรงเรียนควรมีระบบการพิจารณาความดีความชอบ เป็นที่
ยอมรับและเข้าใจชัดเจน เป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การสร้างแรงจูงใจบุคลากรในโรงเรียนเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารควรจะทำให้ความสำคัญ โดยจูงใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จ คือ หาวิธีการกระตุ้น จูงใจ เช่น ให้รางวัล มีการตอบแทนผู้ปฏิบัติงาน แต่กระบวนการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานนั้นต้องชัดเจน มีเอกสารมีกระบวนการทำงานที่ตรวจสอบได้ เช่น มีกระบวนการ PDCA ชัดเจน เมื่อมีผลงานชัดเจนมีความสำเร็จเกิดขึ้นก็จะทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจแก่บุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียนได้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...ควรมีการนำผลการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มาเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแสดงความชื่นชม ยกย่อง ให้เกียรติแก่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จ หรือผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติภารกิจ จะส่งผลให้การนิเทศภายในประสบผลสำเร็จ...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...ในโรงเรียนควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกระตุ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน...”

(สายนต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...การพัฒนาในด้านนี้นั้น โรงเรียนควรมีนโยบายเน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างชัดเจนและตรงกับความสามารถ หรือความถนัดของบุคคลนั้นเพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จ...”

(ธวัชชัย ไพทิล, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2561)

“...หากในโรงเรียนมีแรงจูงใจที่ดีจะทำให้บุคลากรมีกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานเช่นกัน ผู้บริหารควรยกย่อง ชื่นชมเมื่อบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานได้ดีตามแผนการนิเทศภายใน แต่ในทางตรงกันข้ามควรมีการกำกับ ติดตาม การนิเทศให้ใกล้ชิดขึ้นเมื่อผู้บริหารยังเห็นจุดบกพร่องในการทำงาน...”

(ศุภิกา นีไฉยนาค, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2561)

“...โรงเรียนควรมีระบบการพิจารณาความดีความชอบ เป็นที่ยอมรับ และเข้าใจชัดเจน เป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้การนิเทศภายใน โรงเรียนออกมาดี...”

(ทองดี สุขเขียว, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2561)

“...การบริหารด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน ทำให้บุคลากรทุกคนมีคุณค่า เมื่ออยู่ในโรงเรียน และอยู่ร่วมกับผู้อื่น ที่ร่วมอาชีพเดียวกันได้ดีและเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียนดียอมให้การนิเทศภายในสามารถปฏิบัติได้อย่างราบรื่น...”

(กิตติศักดิ์ สำเภา, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2561)

“...มุมมองของผู้บริหาร มองเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ทรงคุณค่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ผู้ได้รับแรงจูงใจที่ดี จะส่งผลต่อการนิเทศภายใน การปฏิบัติงาน และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น...”

(สุรัชดา ภูรับพา, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2561)

“...โรงเรียนจะทำงานและมีผลงานเชิงคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ภายในโรงเรียนต้องมีการจูงใจที่ดี และนำมาใช้เมื่อต้องการแก้ปัญหา ปรับปรุงพัฒนาแรงจูงใจในโรงเรียน ใช้ในการเสริมสร้างทีมงานของผู้บริหาร เพื่อปฏิรูปการนิเทศภายในโรงเรียนต่อไป...”

(จรัส พิมพา, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2561)

“...ผู้อำนวยการจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมจัดการศึกษาในการพัฒนาจัดการศึกษาของโรงเรียน แต่ก็ควรตระหนักถึงความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคลซึ่งสามารถประเมินได้จากการนิเทศภายในโรงเรียนนั่นเอง...”

(รุ่งนพพัทธ์ อธิติเดชธีรพันธ์, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561)

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้าน
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลกระทบต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ดังนี้

3.1 โรงเรียนควรมีการจัดโครงสร้างภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมงาน
และมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

3.2 โรงเรียนควรมีการจัดโครงสร้างของโรงเรียนให้เอื้อต่อการเข้ามามีส่วน
ร่วมในการปฏิบัติงานของครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

3.3 การบริหารงานในโรงเรียนควรเป็นการบริหารที่มีโครงสร้างการ
บริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวกและมีความคล่องตัวในการ
ปฏิบัติงาน

3.4 ควรมีการจัดโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจ
ในการตัดสินใจไม่ควรรวมอำนาจไว้ที่ฝ่ายบริหารเพียงฝ่ายเดียว

3.5 ควรมีการปรับลดกฎระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานที่เอื้อ
ต่อการปฏิบัติงานและเหมาะสมต่อบริบทของโรงเรียน

3.6 โรงเรียนควรมีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน
มอบหมายงานและหน้าที่ของงานอย่างชัดเจนโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคลากรแต่
ละคน

3.7 การจัดระบบการประสานงานภายในโรงเรียน ควรมีความชัดเจน
มีความคล่องตัว และมีระบบการประสานงานที่ดี

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...คำว่าบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการนิเทศ
ภายในโรงเรียนน่าจะเน้นทางด้านวิชาการควรมีแผนการนิเทศทางวิชาการที่ชัดเจน เช่น
ในสัปดาห์ที่ 3 ของทุกเดือนจะมีการนิเทศทุกเดือน เพื่อให้มีระยะเวลาที่ชัดเจน และเกิด
เป็นวัฒนธรรมทางการนิเทศของโรงเรียนนั้นๆ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาจะได้มี
ความกระตือรือร้นในการเตรียมตัวเพื่อรับการนิเทศ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารควรมีการจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่มีความมุ่งมั่น
ในการพัฒนาคุณภาพ ให้เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นคุณภาพ เกิดความร่วมมือร่วมใจ
และความเชื่อมั่นในองค์การและผู้บริหาร มีการนิเทศภายในที่เป็นระบบ มีบรรยากาศที่เปิด

ใจและรับฟังความคิดเห็น จริงใจ และให้ความเป็นธรรม สนับสนุนพัฒนาทีม มีการทำงานเป็นระบบ แก้ปัญหาตรงจุด จะส่งผลสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...ควรมีการศึกษาดูงานในโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เป็นเลิศด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรที่ดีหรือที่เป็นเลิศเพื่อหาทางพัฒนาให้การนิเทศภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...บุคลากรในโรงเรียนทุกระดับทุกคนควรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรที่ดีโดยเน้นหลักสังคหวัตถุ 4 และเห็นพ้องต้องกัน รู้จักแบ่งปัน...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2561)

“...ในโรงเรียนควรมีค่านิยมที่มีลักษณะเด่น เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กรยอมรับ ให้การสนับสนุนและคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกันในเรื่องของการนิเทศภายในโรงเรียน...”

(ศุภิกา นิไธยนาถ, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2561)

“...มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นระเบียบแบบแผน และแบบอย่างในการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อทำให้บรรยากาศในโรงเรียนดีและเกิดเป็นวัฒนธรรมในองค์กร...”

(ทองดี สุขเขียว, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2561)

“...หากสร้างบรรยากาศที่ดีและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่สมาชิกยอมรับได้ย่อมทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ และทำให้ค่านิยมร่วมขององค์กรกระจ่างชัดมากยิ่งขึ้น การทำงานต่างๆ ร่วมทั้งการนิเทศภายในโรงเรียนย่อมประสบผลสำเร็จง่ายขึ้น...”

(กิตติศักดิ์ สำเภา, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2561)

“...โรงเรียนควรเสริมสร้างวัฒนธรรมภารกิจขององค์การ เมื่อสมาชิกขององค์การรู้จักวัฒนธรรมองค์การเป็นอย่างดี สมาชิกจะเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน...”

(สุรัชดา ภูริบพา, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2561)

“...หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ คือ การสนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกยอมรับ จัดระเบียบในองค์การ ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ และช่วยชี้แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตัวให้กับสมาชิกในองค์การ...”

(จรัส พิมพา, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2561)

“...วัฒนธรรมขององค์การคือกรอบแนวทางของระเบียบและแบบแผน การประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การว่าจะทำอะไร ทำอย่างไรที่ทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันไปและเมื่อมีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นแนวทางเดียวกันก็จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การ การนิเทศภายในก็จะดีไปด้วย...”

(รุ่งนพัชร์ อธิติเดชธีรนนท์, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561)

4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านการ

ติดต่อสื่อสารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านการ

ติดต่อสื่อสารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ดังนี้

4.1 ผู้บริหารควรมีการสร้าง ความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน

4.2 ผู้บริหารควรใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน

4.3 ผู้บริหารควรแนะนำวิธีการทำงานให้บุคลากรแต่ละคนเข้าใจการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

4.4 โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และ

เพียงพอสอดคล้องกับความต้องการของครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน

4.5 การสื่อสารที่บรรลุเป้าหมายที่สุดก็คือ การทำให้สาร และการสื่อสารนั้นเรียบง่าย ปฏิบัติได้มากที่สุด และง่ายต่อการจำที่สุด

4.6 การติดต่อสื่อสารควรพูดให้สั้น กระชับ เข้าใจง่ายเพราะเป็นการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน สรุปลงให้เข้าใจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

4.7 มีทักษะในการใช้ภาษาและการสื่อสาร ตลอดจนการแจ้งผลการนิเทศที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

4.8 บุคลากรในโรงเรียนควรมีการติดต่อสื่อสารที่เน้นการสื่อสาร 2 ทางระหว่างบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคล

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ในการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการนิเทศจากผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนซึ่งอาจจะเป็นผู้บริหาร รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระเพราะฉะนั้นการติดต่อสื่อสารควรพูดให้สั้น กระชับ เข้าใจง่าย สรุปลงให้เข้าใจเพราะเป็นการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน แต่ควรหลากหลาย เช่น นอกจากการนิเทศโดยการตรวจเยี่ยมแล้ว ควรมีจดหมายข่าวเวียนในโรงเรียน การประชุม และต้องมีเทคนิค วิธีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย นำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง...”

(ไชยา ภวระบุตร, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...ส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายและทันสมัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติภารกิจของครูและบุคลากรในการนิเทศภายใน ตลอดจนมีทักษะในการใช้ภาษาและการสื่อสาร ตลอดจนการแจ้งผลการนิเทศที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...โรงเรียนควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริม พัฒนาทักษะด้านการติดต่อสื่อสารของบุคลากรในโรงเรียน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...บุคลากรในโรงเรียนควรมีการติดต่อสื่อสารที่เน้นการสื่อสาร 2 ทางระหว่างบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคล และมีการมอบหมายงานบุคลากรให้ทำงานเป็นทีม...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2561)

“...บุคลากรในโรงเรียนต้องมีการติดต่อสื่อสารกันตลอดเวลาเพื่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ สำหรับการติดต่อสื่อสารในการนิเทศภายในนั้นควรมีทักษะในการใช้ภาษาและการสื่อสาร ตลอดจนการแจ้งผลการนิเทศที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล...”

(ศุภิกา นิไธยนาถ, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ผู้บริหารต้องมีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในโรงเรียนทุกๆ คน ส่วนที่สำคัญที่สุด คือ ติดต่อเพื่อการนิเทศงาน การมอบหมายงานโดยควรมอบหมายงานการนิเทศให้เหมาะสมกับความถนัดของบุคลากรนั้นๆ...”

(ทองดี สุขเขียว, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2561)

“...การนิเทศภายในโรงเรียนที่ดีย่อมเกิดจากการติดต่อสื่อสารที่ดี เพราะเป็นการแสดงบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเป็นการติดต่อระหว่างบุคคลกับบุคคลเป็นการแสดงบทบาทของการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลซึ่งเป็นการสื่อสารที่เป็นการภายในหน่วยงานองค์การ...”

(กิตติศักดิ์ สำเภา, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2561)

“...การติดต่อสื่อสารที่ดีย่อมทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่างๆ ได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนนั้นเป็นเรื่องที่สามารถทำได้ไม่ยาก โดยจุดเริ่มต้นของการสื่อสารที่บรรลุเป้าหมายที่สุดก็คือ การทำให้สารและการสื่อสารนั้นเรียบง่ายปฏิบัติได้มากที่สุด และง่ายต่อการจำที่สุด...”

(สุรัชดา ภูรับพา, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ในการติดต่อสื่อสารมีทั้งทางเดียวและสองทาง ดังนั้นควรเลือกวิธีการติดต่อสื่อสารให้เหมาะสมกับบริบทการนิเทศภายในของโรงเรียนที่เราปฏิบัติงานอยู่ ส่วนตัวคิดว่า การติดต่อสื่อสารทางเดียวมีความรวดเร็ว และความเป็นระเบียบมากกว่า การติดต่อสื่อสารสองทาง อย่างไรก็ตาม การติดต่อสื่อสารสองทางจะสร้างความเข้าใจและการตัดสินใจได้มากกว่า ซึ่งในองค์การสามารถใช้ได้ทั้ง 2 ระบบแต่จะเลือกใช้วิธีการใดจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ใช้...”

(จรัส พิมพ์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2561)

“...ในการติดต่อสื่อสารในด้านการนิเทศอาจมีสิ่งที่จะทำให้การส่งสารเกิดความผิดพลาด เข้าใจผิด และตีความหมายผิดไป อาจหมายถึงอุปสรรคต่างๆ เช่น ความไม่ตั้งใจฟัง สื่อที่ขาดประสิทธิภาพ เสียงไม่ชัดเจน ฯลฯ ดังนั้นการสื่อสารภายในควรเลือกให้เหมาะสมและเข้าใจง่าย...”

(รุ่งนพพัทธ์ อธิติเดชธีรนนท์, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561)

5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านโครงสร้างองค์การที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านโครงสร้างองค์การที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ดังนี้

5.1 โรงเรียนควรมีสายบังคับบัญชาที่มีโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียนที่ชัดเจน

5.2 โรงเรียนควรมีการจัดโครงสร้างการบริหารองค์การให้เห็นสายงานการมอบหมายงานและการนิเทศงานที่ชัดเจนเป็นระบบ มีผู้รับผิดชอบและผู้นิเทศที่ชัดเจน เข้าใจในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

5.3 มีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจโครงสร้างองค์การตลอดจนบทบาทหน้าที่ และการกำหนดระยะเวลาปฏิบัติการและการนิเทศภายใน

5.4 เน้นการจัดโครงสร้างองค์การโดยเน้นหลักธรรมาภิบาล

5.5 โรงเรียนควรมีการจัดโครงสร้างภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมงาน และมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

5.6 การบริหารงานในโรงเรียนควรมีการจัดโครงสร้างของโรงเรียนให้เอื้อ

ต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

5.7 การบริหารงานในโรงเรียนควรเป็นการบริหารที่มีโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวกและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

5.8 การบริหารงานในโรงเรียนควรมีการจัดโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ไม่ควรรวมอำนาจไว้ที่ฝ่ายบริหารเพียงฝ่ายเดียว

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...โรงเรียนควรมีสายบังคับบัญชาที่มีโครงสร้างการนิเทศงานภายในโรงเรียนที่ชัดเจน เช่น มีการแต่งตั้งหัวหน้างานสายนิเทศ รองหัวหน้างานสายนิเทศ หัวหน้างานวิชาการ เป็นต้น โดยควรเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่ได้นับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียน เช่น เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถที่ได้รับการยอมรับชัดเจน สามารถเป็นผู้นำการนิเทศได้...”

(ไชยา ภาวະบุตร, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...โรงเรียนควรมีการจัดโครงสร้างการบริหารองค์การให้เห็นสายงานการมอบหมายงานและการนิเทศงานที่ชัดเจนเป็นระบบ มีผู้รับผิดชอบและผู้นิเทศที่ชัดเจน เข้าใจในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจโครงสร้างองค์การ ตลอดจนบทบาทหน้าที่ และการกำหนดระยะเวลาปฏิบัติการและการนิเทศภายใน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...ควรมีการจัดโครงการไปศึกษาดูงานในโรงเรียนหรือหน่วยงานที่มีโครงสร้างองค์การที่เป็นเลิศที่ส่งผลดีกับการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นๆ เพื่อหาแนวทางหรือนำมาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาโรงเรียนที่เราปฏิบัติงานอยู่...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...โรงเรียนควรจัดโครงสร้างองค์การให้ชัดเจน และเน้นการจัดโครงสร้างองค์การโดยเน้นหลักธรรมาภิบาล...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2561)

“...ควรพัฒนาโครงสร้างโรงเรียนให้ครบทุกด้าน ทุกฝ่าย เพื่อให้การปฏิบัติงานและการนิเทศเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีการมอบหมายงานตามฝ่ายงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ และตรงตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศและลดขั้นตอนของการปฏิบัติงานลงโดยการกระจายอำนาจในการบริหารงานลงสู่ผู้ปฏิบัติอย่างแท้จริง...”

(ศุภิกา นีโลยน์ภาค, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2561)

“...การพัฒนาทางด้านโครงสร้างควรเป็นการพัฒนางานในทุกๆ ฝ่าย ให้มีความเข้มแข็งและสามารถปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายได้อย่างเต็มความสามารถมอบหมายงานในแต่ละฝ่ายตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานจนนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในด้านการนิเทศภายใน...”

(ทองดี สุขเขียว, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2561)

“...ในมุมมองของผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก มองว่าในโรงเรียนที่มีผู้บริหารไม่ครบทุกฝ่ายควรที่จะมีการแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายแต่ละฝ่าย เพื่อให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพ ควรเน้นการกระจายอำนาจการบริหารงานลงไปสู่ครูเพื่อให้การตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ไม่ซับซ้อน และเพื่อกระจายอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ครูมีความมั่นใจและกล้าที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศมากยิ่งขึ้น...”

(กิตติศักดิ์ สำเภา, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2561)

“...การจัดโครงสร้างภายในโรงเรียนนับได้ว่ามีส่วนสำคัญที่จะทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จ เพราะหากในโรงเรียนมีการมอบหมายงานในแต่ละฝ่ายที่มีความชัดเจน การทำงานย่อมประสบความสำเร็จ...”

(สุรัชดา ภูรับพา, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2561)

“...การจัดโครงสร้างภายในโรงเรียนควรจัดโครงสร้างให้เอื้ออำนวยต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศภายในให้มาก สิ่งที่ยืดหยุ่นได้ควรยืดหยุ่น และควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลงให้มีความเหมาะสมตามบริบทเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน...”

(จรัส พิมพา, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2561)

“...ควรมีการจัดระบบจัดโครงสร้างการนิเทศภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมงานวิชาการในโรงเรียน และกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานที่ชัดเจน และควรมีการปรับลดหรือเพิ่มภาระเบี่ยงเบนและแนวทางในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานไม่เอื้อใครฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง...”

(รุ่งนพพัทธ์ อธิติเดชธีรนนท์, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561)

6. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ดังนี้

6.1 สนับสนุนการจัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอ และให้ใช้เพื่อการนิเทศภายใน โดยพัฒนาบุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

6.2 โรงเรียนหรือสถานศึกษาควรมีการจัดระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆ จัดการฐานข้อมูลสื่อมัลติมีเดีย ให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริการ

6.3 มีการพัฒนาครูให้มีความตระหนักถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา โดยมีการเลือกรูปแบบของการจัดการศึกษาให้เป็นรูปธรรมแล้วมีการประเมินความพร้อมของครูก่อนการนำเทคโนโลยีนั้นมาใช้งานจริง

6.4 ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยจัดทำข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการ ช่วยเพิ่มความเร็วและแม่นยำในการจัดทำข้อมูล และสะดวกรวดเร็วในการจัดส่งข้อมูล ประหยัดทั้งเวลาและงบประมาณ

6.5 มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้การศึกษาค้นคว้า การติดต่อสื่อสารผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

6.6 ในโรงเรียนควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

6.7 มีการใช้เทคนิค SWOT เพื่อหาข้อเด่น ข้อด้อย และแนวทางในการพัฒนาปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

6.8 ควรมีการไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการ

พัฒนาปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ดั่งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...โรงเรียนควรมีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามบริบทของโรงเรียนนั้นๆ และต้องมีหลากหลายช่องทาง โดยเฉพาะในปัจจุบันมีเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาโรงเรียนเองควรจะพัฒนา ปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างน้อยควรจะมีสัญญาณอินเทอร์เน็ต ในโรงเรียนหลายจุดเพื่ออำนวยความสะดวกในการรับบริการนิเทศ และเป็นแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนอีกด้วย...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...สนับสนุนการจัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอ และให้ใช้เพื่อการนิเทศภายใน โดยพัฒนาบุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ให้นำเสนอผลการปฏิบัติภารกิจโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมตลอดจนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการนิเทศภายในของโรงเรียน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...ควรมีการจัดโครงการไปศึกษาดูงานในโรงเรียนหรือหน่วยงานที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นเลิศที่ส่งผลดีกับการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นๆ เพื่อหาแนวทางหรือนำมาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาโรงเรียนที่เราปฏิบัติงานอยู่...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2561)

“...1) ในโรงเรียนควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ 3) ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ...”

(ธวัชชัย ไพไהל, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2561)

“...สถานศึกษาควรมีการจัดอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีให้เพียงพอและเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการ

นิเทศภายในและควรกระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเห็นคุณค่าของการใช้เทคโนโลยี...”

(ศุภิกา นิไธยนาถ, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2561)

“...โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการนิเทศภายในได้อย่างเหมาะสม และต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้สารสนเทศในการนิเทศภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาฐานระบบข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและเหมาะสม...”

(ทองดี สุขเขียว, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2561)

“...โรงเรียนต้องมีจุดที่สามารถเชื่อมต่อสัญญาณอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ครูสามารถใช้ประโยชน์จากการนิเทศภายในโรงเรียนและนักเรียนสามารถค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมได้อย่างเพียงพอ อีกทั้งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ เพราะหากเราใช้ได้อย่างถูกต้อง ถูกที่และถูกเวลา การทำงานย่อมมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล...”

(กิตติศักดิ์ สัจเภา, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2561)

“...มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อรับข้อมูลข่าวสารจากการนิเทศภายในโรงเรียน ดึงเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารในส่วนงานบริการในด้านต่างๆ ในแต่ละฝ่ายงานภายในสถานศึกษา...”

(สุรัชดา ภูรับพา, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2561)

“...การนิเทศภายในโรงเรียนแต่ละขนาดย่อมมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของโรงเรียนนั้นๆ แต่ทุกโรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศภายในโรงเรียนเพราะการนิเทศที่ดีผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างและให้ความสำคัญ รวมไปถึงเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนที่ดียังส่งผลต่อการจัดบรรยากาศภายในโรงเรียนที่เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มองไปมุมไหนก็สามารถเรียนรู้ได้...”

(จรัส พิมพา, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2561)

“...ประการแรกต้องสร้างครูให้มีความตระหนักถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา โดยมีการเลือกรูปแบบของการจัดการศึกษาให้เป็นรูปธรรมแล้วมีการประเมินความพร้อมของครู มีการจัดอบรมครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการศึกษาค้นคว้า และการการนิเทศภายใน ส่งผลให้การนิเทศภายในมีประสิทธิภาพ...”

(รุ่งนพัชร์ อิติเดชธีรนนท์, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5
ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี