

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
Competencies of School Administrators Affecting the Internal Supervision
Process at the Schools under the Sukhothai Primary Education
Service Area office 2

ปิยะธิดา วงษ์สุวรรณ¹ หยกแก้ว กมลวรเดช² สุกัญญา รุจิเมธธาส³
Piyathida Wongsawan, Yokkaew Kamolvoradej, Sukanya Rujimethabhas

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.61 2) กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.64 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการสื่อสารและจูงใจ และด้านการบริการที่ดี ส่งผลกระทบต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.712 + 0.499X_6 + 0.319X_2 - 0.176X_4 + 0.156X_5$$
$$\hat{Z} = 0.488X_6 + 0.363X_2 - 0.175X_4 + 0.171X_5$$

คำสำคัญ (Keywords) : สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา; กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

Abstract

This research's purposes were to study: 1) the level of competencies of the school administrators, 2) the level of the internal supervision process at the schools, and 3) the competencies of the school administrators affecting the internal supervision process at the schools under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2. This study employed

Received: 2024-07-18 Revised: 2024-08-01 Accepted: 2024-08-03

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: ppiyathidaice01@gmail.com

² อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: Yokkaew.kam@uru.ac.th

³ อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: R.sukanya@uru.ac.th

quantitative research methodology. The research sample consisted of 306 school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire, with a reliability of 0.98. The data analysis used statistical methods including percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression analysis.

The research findings indicated that 1) overall, the competency of the school administrators is rated at the highest level, with a mean score of 4.61. 2) The internal supervision process within schools was also rated at the highest level, with a mean score of 4.64. 3) School administrators' competencies in developing staff capabilities, personal development, communication and motivation, and providing good service, significantly impacted the internal supervision process within schools, with overall statistical significance at the .05 level. The regression analysis equations were below.

$$\hat{Y} = 0.712 + 0.499X_6 + 0.319X_2 - 0.176X_4 + 0.156X_5$$

$$\hat{Z} = 0.488X_6 + 0.363X_2 - 0.175X_4 + 0.171X_5$$

Keywords: Competencies of School Administrators; the Internal Supervision Process in Schools

บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในบริบทการบริหารจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของไทยในปัจจุบัน ซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาอย่างมาก ดังนั้นการจัดการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจ และมีความพร้อมในการแข่งขันกับนานาประเทศ ตามแผนพัฒนาประเทศ ฉบับที่ 13 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ พ.ศ.2566-2570 2565: 20) ซึ่งกำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ มีทักษะด้านความรู้ ทักษะทาง พฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้อง กับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีสมรรถนะในการ บริหาร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเฉพาะหลายอย่าง จึงจะสามารถบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ไว้ ผู้บริหารจะต้องมีอุดมการณ์และวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเผชิญกับเหตุการณ์และมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาสู่ความสำเร็จที่สำคัญที่สุดคือ สถานศึกษา การขับเคลื่อนการพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพการศึกษา ที่แท้จริงนั้น คือ เพื่องานที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาคือผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้ลงนโยบายสู่การปฏิบัติใน สถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะสูง ซึ่งสอดคล้องกับ มานะ ครุฑาโรจน์ (2563: 134) กล่าวว่า ผู้นำที่มีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการ บริหารให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำจะต้องได้รับการพัฒนาและสร้างเสริมสมรรถนะที่จำเป็น ดังนั้น สมรรถนะ ของผู้บริหาร จึงเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดความสำเร็จ ว่าจะสามารถดำเนินงานและกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของ โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย จึงเป็นหน้าที่ สำคัญของผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่าย จะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานในทุกด้านของ สถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในรอบทิศทาง การดำเนินงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในด้านของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นคุณภาพของการจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ขึ้นอยู่กับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งความจำเป็นของการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ดังนั้นการดำเนินการนิเทศจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญและควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษานั้นคือ กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งสามารถดำเนินการได้เป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา และในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศ เช่น รูปแบบวิธีการให้คำแนะนำ ชี้แนะ อบรม พัฒนา และสร้างเสริมองค์ความรู้ให้แก่ผู้รับการนิเทศ ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การนิเทศการเรียนการสอน และพัฒนากิจกรรมโครงการต่างๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562: 71) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะที่สำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามกรอบทิศทางบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้ส่งเสริมการนิเทศภายใน 100 % และยังสอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา เพื่อที่จะได้ทราบถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองเพื่อให้มีสมรรถนะที่ดีในการบริหารการจัดการสถานศึกษาและส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการบริการที่ดี และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา การวางแผนการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา และการสร้างเครื่องมือในการนิเทศภายในสถานศึกษา การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา และการประเมินผล รายงานผล และขยายผลอย่างต่อเนื่อง

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 1,463 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970: 607-610) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 306 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 162 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เริ่มดำเนินการเดือน ตุลาคม 2566-พฤษภาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า จาก เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตัวเลือก ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ของนักวิชาการ มีข้อคำถาม จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ด้านการสื่อสารและจูงใจ 5) ด้านการบริการที่ดี 6) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's 5 Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) การวางแผนการดำเนินงานนิเทศ และการสร้างเครื่องมือในการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) การประเมินผล รายงานผล และขยายผลอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's 5 Rating Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแล้วจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา ที่ได้กำหนดให้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2 จัดส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 306 คน

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย สรุปผลได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าเป็นเพศหญิงมากที่สุดจำนวน 240 คน (ร้อยละ 78.4) โดยอายุ 31-40 ปีมากที่สุด จำนวน 156 คน (ร้อยละ 51) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน (ร้อยละ 7.20) และครู จำนวน 284 คน (ร้อยละ 92.80) วุฒิปริญญาตรี จำนวน 249 คน (ร้อยละ 81.40) และปริญญาโท จำนวน 57 คน (ร้อยละ 18.60) ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 226 คน (ร้อยละ 73.90)

2. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.71$) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.69$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.60$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.54$) และด้านการสื่อสารและจูงใจ ($\bar{X} = 4.50$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.60	0.39	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.54	0.43	มากที่สุด
3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.60	0.39	มากที่สุด
4. ด้านการสื่อสารและจูงใจ	4.50	0.37	มาก
5. ด้านการบริการที่ดี	4.71	0.41	มากที่สุด
6. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.69	0.37	มากที่สุด
รวม	4.60	0.39	มากที่สุด

3. ระดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.66$) การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา การประเมินผล รายงานผล และขยายผลอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.64$) และการวางแผนการดำเนินงานนิเทศ และการสร้างเครื่องมือในการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.63$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.64	0.43	มากที่สุด
2. การวางแผนการดำเนินงานนิเทศ และการสร้างเครื่องมือในการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.63	0.40	มากที่สุด
3. การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.66	0.40	มากที่สุด
4. การประเมินผล รายงานผล และขยายผลอย่างต่อเนื่อง	4.64	0.37	มากที่สุด
รวม	4.64	0.40	มากที่สุด

4. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ตารางที่ 3 แสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y
X_1	1.00	.729**	.684**	.765**	.642**	.718**	.800**
X_2		1.00	.743**	.822**	.744**	.819**	.805**
X_3			1.00	.815**	.886**	.566**	.715**
X_4				1.00	.803**	.849**	.896**
X_5					1.00	.652**	.723**
X_6						1.00	.861**

Y1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ตัวแปร	b	SE _b	Standardized Coefficients Beta	t	p-value
1. ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₁)	.099	.068	.104	1.468	0.14
2. ด้านการพัฒนาตนเอง (X ₂)	.319	.082	.363	3.898**	0.00
3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X ₃)	-.056	.100	-.058	-.557	0.57
4. ด้านการสื่อสารและจูงใจ (X ₄)	-.176	.077	-.175	-2.280*	0.02
5. ด้านการบริการที่ดี (X ₅)	.156	.082	.171	1.899*	0.05
6. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X ₆)	.499	.084	.488	5.914**	0.00
ค่าคงที่ (a)	0.712	0.167		4.251	0.00

R = 0.825 ; R² = 0.680 ; F = 106.123

** $p \leq 0.01$, * $p \leq 0.05$

ซึ่งจะได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 0.712 + 0.499X_6 + 0.319X_2 - 0.176X_4 + 0.156X_5$$

และคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.488X_6 + 0.363X_2 - 0.175X_4 + 0.171X_5$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จากงานวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ประกอบไปด้วย การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสื่อสารและจูงใจ การบริการที่ดี และการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพในการขับเคลื่อนการดำเนินการต่างๆในสถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ นั้น ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเต็มใจ เน้นการให้บริการที่ดี ไม่ว่าจะเป็น ผู้ปกครอง ชุมชน หรือบุคคลอื่นๆที่เข้ามาติดต่อในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด อีกทั้งผู้บริหาร ยังต้องมีการพัฒนาตนเอง ติดตามนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในวิชาชีพ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้าน วิชาการกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาของตน และควรสนับสนุนให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็น การอบรม ศึกษาดูงานหรือการศึกษาต่อ ควรอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตามความถนัด และควรวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่าง สม่าเสมอ และการที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จนั้นเกิดจากความร่วมมือร่วมใจ การส่งเสริม เสริมแรงใน การทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ สามารถเป็น ผู้นำหรือผู้ตามได้ตามสถานการณ์ต่างๆหรือความถนัด โดยมุ่งเน้นไปที่จุดมุ่งหมายเป็นหลัก มีความรับผิดชอบ

ในการดำเนินการตามแผนงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ฐนชม พันธุ์บุญมี (2564: 110) ซึ่งได้ดำเนินงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

2. จากงานวิจัย พบว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ประกอบไปด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษา การวางแผนการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา และการสร้างเครื่องมือในการนิเทศภายในสถานศึกษา การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา และการประเมินผล รายงานผล และขยายผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูมีการศึกษาข้อมูลตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา มีการวางแผนงานหรือกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ประเมินผลการนิเทศในรูปแบบที่หลากหลาย มีการเยี่ยมชั้นเรียนและให้คำแนะนำ เพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนา มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมช่วยเหลือกันในการพัฒนา ตรวจสอบปัญหาและประเมินผลร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จัดทำรายงานสรุปผล และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564: 181) ซึ่งได้ดำเนินงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า การนิเทศ ถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งเป็นกระบวนการที่วางไว้อย่างเป็นระบบ เป็นลำดับขั้นตอน จนจบกระบวนการ ดังนั้นกระบวนการนิเทศจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนงาน เพราะถ้าดำเนินการอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนที่ได้วางไว้ จะส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. จากงานวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_6) การพัฒนาตนเอง (X_2) การสื่อสารและจูงใจ (X_4) และการบริการที่ดี (X_5) ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

3.1 ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และยกระดับผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการให้ความรู้ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามความสนใจและความถนัดอยู่เสมอ และควรสร้างเครือข่ายในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาสกร หมื่นสา (2561: 138) ซึ่งได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้กับบุคลากร มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร สนับสนุน ส่งเสริม และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆตามความสนใจ

3.2 ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และควรให้ความสำคัญในการจัดการสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับ เป้าหมายหลักของการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ที่มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ศึกษานวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ ผู้บริหารควรเพื่อนำมาปรับใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษา ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวลี ตรีประภากร (2564: 133) ซึ่งได้ดำเนินงานวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ การศึกษาคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อนำไปพัฒนาโรงเรียน

3.3 ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการอย่างดี และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ สานิต หรืออธิบายให้แก่ผู้อื่นได้ และจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานกับคนหมู่มากได้ สามารถพูดและสื่อสารเพื่อโน้มน้าวบุคลากรให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสามารถจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศ ควรสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศ ส่งเสริมบรรยากาศในโรงเรียนทั้งในด้านกายภาพเช่น สื่อ อุปกรณ์ที่จะช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ และควรสร้างขวัญกำลังใจที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เยี่ยมชั้นเรียนแบบกัลยาณมิตร ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม และเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศภายใน เพื่อสร้างความเข้มแข็ง ที่ดีแก่ชุมชนและโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานันท์ชัย มานะดี (2565: 117) ซึ่งได้ดำเนินงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารใช้การสื่อสารและจูงใจเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญในการบริหารที่จะทำให้องค์กรดำเนินต่อไป มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพ

3.4 ผู้บริหารจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้มีระบบการบริการที่ดี ควรเอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการ ปรับปรุงระบบการบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการต่อผู้รับบริการ สร้างความพึงพอใจต่อผู้ที่เข้ามาติดต่อในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณีย์ ทศตะ (2561: 330) ซึ่งได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการนิเทศประกอบไปด้วย ความรู้และทักษะของบุคลากรของผู้นิเทศ พฤติกรรม และแรงจูงใจของผู้รับการนิเทศ บรรยากาศในสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และวัฒนธรรมของสถานศึกษา และมีการสนับสนุนให้สังคม ชุมชน มีส่วนร่วมกับสถานศึกษา และผลที่ได้จากการนิเทศ คือ คุณภาพของครู คุณภาพผู้เรียน คุณภาพผู้บริหาร และคุณภาพของสถานศึกษา ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพิ่มแรงจูงใจ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริการในสถานศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมกันของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ รู้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษาและควรส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษาของตนเอง เพื่อให้มีครูมีความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนานักเรียนมีทักษะ ความรู้ และความสามารถ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจัดการเรียนการสอน หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เน้นการบริการให้แก่ผู้รับบริการให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการสูงสุด

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศ และกระบวนการนิเทศ สร้างความเข้าใจร่วมกันในการนิเทศ สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศ ให้คำปรึกษา เสริมแรงทางบวกไม่ว่าจะเป็นคำชมหรือรางวัลให้แก่ผู้รับการนิเทศ อีกทั้งควรให้คำแนะนำ แก้ปัญหาโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและสนับสนุนให้บุคลากร ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศ

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาครู และพัฒนาผู้เรียน เพราะถ้าผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของกระบวนการนิเทศ ก็จะสามารถพัฒนาระบบการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย ควรนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการจัดทำหลักสูตรการอบรมและการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จะส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องกระบวนการนิเทศภายในเพื่อนำไปเป็นทิศทางในการขับเคลื่อนงานนิเทศภายในสถานศึกษา

1.3 จากผลการวิจัย หน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบทิศทาง การประเมินผลการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการนิเทศภายในของสถานศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

2.3 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานนิเทศของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง (References)

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ฐนชม พันธุ์บุญมี. (2564). ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570. (2565 ตุลาคม 24). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม139 ตอนที่ 258.
- พรวลี ตรีประภากร. (2564). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาสกร หมื่นสา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- มานะ ครุฑาโรจน์. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการศึกษา. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิชณีย์ ทศตะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อานันท์ชัย มานะดี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามทัศนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

