



พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

**Administrative Behaviors of School Administrators Affecting Internal
Supervision Process in the Schools under Prachuapkhirikhan
Primary Educational Service Area Office 1**

ปัทมพร วงศ์เณร

Pattamaporn Wongnen

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Master of Education Thesis in Educational Administration

Phetchaburi Rajabhat University

2555

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศ
ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
ผู้วิจัย นางสาวปัทมพร วงศ์เณร
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุเทพ ถิ่นอรุณ)

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุเทพ ถิ่นอรุณ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(รองศาสตราจารย์นิภา เพชรสม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ดร.วิวัฒน์ วรรณย์)
คณบดีคณะครุศาสตร์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัต กลิ่นงาม)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัย นางสาว
ปัทมพร วงศ์ณธร สาขาวิชา การบริหารการศึกษา พ.ศ. 2555 อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.สุเทพ ลิ้มอรุณ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา 2) กระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา และ 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอน จำนวน 310 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรา
ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า แบบประชาธิปไตยอยู่ในอันดับสูงสุด และแบบเผด็จการอยู่ในอันดับต่ำสุด
2. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านการสร้างเสริมกำลังใจอยู่ในอันดับสูงสุด และด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศอยู่ในอันดับ
ต่ำสุด
3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศ
ภายในสถานศึกษา คือ แบบตามสบาย แบบประชาธิปไตย และแบบเผด็จการ มีประสิทธิภาพใน
การทำนาย ร้อยละ 61.20 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อค้นพบจากการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรพัฒนาพฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยให้มากขึ้น
เพื่อให้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Thesis Title : Administrative Behaviors of School Administrators Affecting Internal Supervision Process in the Schools under Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 1

Researcher : Miss Pattamaporn Wongnen **Major :** Educational Administration **Year :** 2012

Advisor: Assoc. Prof. Sutep Limaroon

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) administrative behaviors of school administrators, 2) internal supervision process in schools, and 3) school administrators' administrative behaviors affecting internal supervision process in the schools under Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 1. Three hundred and ten samples in this research consisted of administrators and teachers, simply randomized from the schools under Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 1. The research instrument was a questionnaire with a five level rating scale. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the research were as follows:

1. Administrative behaviors of school administrators under Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 1 overall were at a moderate level. When considering each aspect, the democratic leader aspect was at the highest level, and the autocratic leader aspect was at the lowest level.

2. Internal supervision process in schools under Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 1 overall was at a high level. When considering each aspect, the reinforcing aspect was at the highest level, and the aspect of informing was at the lowest level.

3. Administrative behaviors of school administrators affecting internal supervision process in schools under Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 1 were the laissez-faire leader, the democratic leader and autocratic leader. The multiple correlation coefficient was 0.782 and had predictive efficiency of 61.20 percent with statistical significance at 0.05 level.

Based on the research results, the administrators under Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 1 should develop the democratic behavior for increasing efficiency of the internal supervision process in schools.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์สุเทพ ลิ้มอรุณ ประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง ประธานกรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์นิภา เพชรสม กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรรษา ผลาทร อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ดร.ไพรัช มณีโชติ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และนางสาวรัชณี ปิยะนุกูล ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่อนุเคราะห์ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ น้อง และเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้การสนับสนุนส่งเสริม ให้ผู้วิจัยได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน จนทำให้การทำวิทยานิพนธ์นี้ สำเร็จ

ปัทมพร วงศ์เณร

มกราคม 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
พฤติกรรมการบริหาร.....	10
กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ (ต่อ)	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	56
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	58
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	63
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	69
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปผลการวิจัย.....	72
การอภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	87
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	91
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	93
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	101
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	105
ประวัติผู้วิจัย.....	111

สารบัญญัตินี้

ตารางที่	หน้า
3.1	ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ..... 50
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว..... 57
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน..... 58
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของพฤติ กรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบบเผด็จการ (X_1)..... 59
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของพฤติ กรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบบประชาธิปไตย (X_2)..... 60
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของพฤติ กรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบบตามสบาย (X_3)..... 61
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของ กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน..... 63
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของ กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการวางแผนการนิเทศ (Y_1)..... 64
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของ กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Y_2)..... 65
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของ กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ (Y_3)..... 66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ (ต่อ)	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการสร้างเสริมกำลังใจ (Y_4).....	67
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการประเมินการนิเทศ (Y_5).....	68
4.12 ค่า Tolerance และค่า VIF ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา.....	69
4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา.....	70
4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot}).....	70
4.15 ค่าน้ำหนักความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot}).....	71

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2.1 แสดงผู้นำ 4 แบบ จากการผสมมิติกิจสัมพันธ์กับมิติมิตรสัมพันธ์.....	13
2.2 กระบวนการนิเทศภายใน.....	28

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา จึงกำหนดไว้ในหมวด 4 มาตราที่ 22 – 30 ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกำหนดไว้ในหมวดที่ 5 มาตราที่ 31 – 40 และการนิเทศภายใน โดยเฉพาะนั้น มีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดการกำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ยังได้กำหนดให้มีการนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินด้วย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนัก เห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553 : 5-7)

การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาจะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในสถานศึกษาในฐานะหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการจัดการศึกษา ต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในสถานศึกษา แต่การดำเนินงานที่ผ่านมายังประสบปัญหาและอุปสรรค ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ที่พบในการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การขาดแคลนวิทยากรและแหล่งวิทยากรที่จะให้ความรู้แก่ครู เพื่อใช้ในการจัดนิเทศภายในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศและบุคลากรขาดทักษะในการจัดการนิเทศ รวมทั้งบุคลากรไม่เพียงพอกับสภาพปัญหาและความจำเป็น (สมเกียรติ รัตนวิฑูรย์, 2550 : 29) อีกทั้งการส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดน้อยไม่เพียงพอกับความจำเป็น เนื่องจากขาดปัจจัยสนับสนุนหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องพาหนะในการเดินทางไปนิเทศ เพราะพนักงานขับรถมีไม่เพียงพอ ซึ่งทุกกลุ่มในสำนักงานมีความจำเป็นจะต้องออกไปนิเทศบุคลากรในสถานศึกษาเช่นเดียวกัน จึงทำให้ไม่สะดวกในการปฏิบัติงานการนิเทศ และที่สำคัญผู้บริหาร

สถานศึกษาหลายแห่งละเลยการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยสิ้นเชิงสถานศึกษาบางแห่งไม่มีข้อมูลการนิเทศภายในและบางแห่งไม่ได้ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์มากหรือน้อย ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกับปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา และบุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด รวมทั้ง บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง (กรองทอง จิระเชษฐกุล, 2550 : 4) การนิเทศการศึกษาที่เหมาะสม และควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดก็คือ กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาด้วยเหตุผล คือ สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง (วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, 2546 : 3) การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการจัดกิจกรรมนิเทศภายในสถานศึกษาขึ้น เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา เนื่องจากระบบการจัดการศึกษา การพัฒนาของหลักสูตร เทคโนโลยี รวมทั้งวิทยาการ สังคม และวัฒนธรรม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการกระตุ้นให้ครูตื่นตัวอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยไม่ต้องรอรับการนิเทศจากบุคคลภายนอกหรือศึกษานิเทศก์ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารไม่สามารถดำเนินการต่างๆ ได้เพียงลำพังต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งสำคัญที่ทำให้การบริหารสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร การบริหารที่ดีย่อมหมายถึงมีผู้บริหารหน่วยงานนั้นมีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการบริหารที่ดีด้วย พฤติกรรมของผู้บริหารจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย การที่ผู้บริหารจะปฏิบัติภารกิจของตนได้ดีมีประสิทธิภาพ ก็ต่อเมื่อผู้บริหารต้องมีความรู้ มีคุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารจะเป็นผู้นำความสำเร็จมาสู่งาน เพราะเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะริเริ่มกระตุ้น ชักจูงและชี้แนะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (ภิญโญ สาร, 2549 : 172) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในด้านต่างๆ ซึ่งปัจจุบันจะพบว่าสถานศึกษาที่ด้อยคุณภาพส่วนหนึ่งมาจากพฤติกรรมการบริหารที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จจะมีลักษณะโดดเด่น มีความคิดริเริ่ม เป็นนักปรับปรุง ให้ความช่วยเหลือ เป็นนักประสานงาน เป็นนักพูดที่ดี เป็นผู้เข้าสังคมเก่ง เป็นนักเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้กำหนดพื้นฐานพฤติกรรม เป็นตัวอย่างกับผู้อื่น อันเป็นหลักสำคัญ ในการครองตน โดยต้องรู้จักตน รู้จักคน รู้จักงาน รู้จักองค์กร แล้วนำกระบวนการบริหารมาปฏิบัติ ให้สำเร็จ (ธวัชชัย เปรมปรีดี, 2546 : 54) ซึ่งผู้บริหารที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่จะนิยมใช้พฤติกรรม การบริหารแบบเน้นงานขาดมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้อำนาจมากเกินไปทำให้ผู้ร่วมงานกลัว ไม่ชอบ เพราะถูกบังคับข่มขู่ ส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพต่ำ เนื่องจากผู้ร่วมงานทำงานด้วยความกลัว ไม่รักงาน ไม่เต็มใจทำงาน (เฟื่องฟ้า คำตัน, 2549 : 19) และผู้บริหารประเภทให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหาไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ เป็นผู้นำที่ไม่แน่ใจในความสามารถของตนเองและของสมาชิกจึงไม่กล้าตัดสินใจ ปลดปล่อยให้สมาชิกทำงานกันเอง ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความความไม่พอใจ (พรพรรณ บุตตะวงศ์, 2552 : 29) ผลงานของผู้บริหารที่ใช้พฤติกรรมการบริหารทั้งสองแบบจึงไม่ดีเท่าที่ควร

การบริหารสถานศึกษาจึงต้องเลือกใช้ลักษณะรูปแบบพฤติกรรมให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งย่อมมีบริบทที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการบริหาร แบบเดียวกันอาจได้ผลงานที่แตกต่างกัน ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและงานสูงมากเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพมากที่สุด สามารถทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยทีมงาน มีบรรยากาศของการยอมรับนับถือ เชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน หรือผู้นำ ที่ให้ความสำคัญกับคนและงานเท่าๆ กัน เป็นที่พึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีบรรยากาศ การบริหารงานแบบเรียบง่าย (Blake and Mouton, 1964 อ้างถึงใน บุญเดิม เจริญ, 2551 : 15-16) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเลือกใช้พฤติกรรมการบริหารตามความเหมาะสมเนื่องจากพฤติกรรม การบริหารแต่ละแบบย่อมมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งขึ้นอยู่กับทางเลือกพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสม ก็จะส่งผลให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ รวมทั้งการดำเนินงานด้านต่างๆ ของ สถานศึกษาก็จะมีคุณภาพยิ่งขึ้น

จากความเป็นมาและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับใด และพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 หรือไม่ อย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็น ข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านใด ที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อศึกษากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระจวบคีรีขันธ์ เขต 1
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระจวบคีรีขันธ์ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทุกด้าน ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวในสถานศึกษา จำนวน 123 คน และครูผู้สอน ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่นิเทศภายใน ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 1,250 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สุ่มโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสูตรคำนวณ กลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2546 : 101) ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา 28 คน และครูผู้สอน 282 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 310 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรตามรายละเอียด ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) แบบเผด็จการ 2) แบบประชาธิปไตย และ 3) แบบตามสบายหรือแบบเสรี

2.2 ตัวแปรตาม คือ นิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผนการนิเทศ (Planning-P) 2) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing-I) 3) การปฏิบัติการนิเทศ (Doing-D) 4) การสร้างเสริมกำลังใจ (Reinforcing-R) และ 5) การประเมินการนิเทศ (Evaluating-E)

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้งานวิจัยนี้มีความชัดเจน เกี่ยวกับความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ให้เข้าใจตรงกัน คือ

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตาม

ลักษณะการบริหารงาน ประกอบด้วย 1) แบบเผด็จการ 2) แบบประชาธิปไตย 3) แบบตามสบายหรือแบบเสรี

1. แบบเผด็จการ หมายถึง ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในการบริหารสถานศึกษาที่ชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทำ ไม่บอกเป้าหมายให้ทราบทั้งหมดบอกการทำงานทีละขั้นตอน เน้นการควบคุม เผด็จการ ผู้ได้บังคับบัญชาขาดอิสระทางความคิด

2. แบบประชาธิปไตย หมายถึง ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้มีการตัดสินใจโดยกลุ่ม ให้กำหนดวิธีการทำงานกันเองร่วมคิดร่วมทำ ร่วมกันวางแผน บอกให้ทราบจุดหมายการทำงานโดยรวม เน้นการให้คำแนะนำปรึกษา ผู้ได้บังคับบัญชามีอิสระทางความคิด

3. แบบตามสบายหรือแบบเสรี หมายถึง ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในการบริหารสถานศึกษาที่ปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีเสรีภาพในการทำงานอย่างสมบูรณ์ เพียงแต่จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้และคอยตอบคำถามข้อสงสัย หลีกเลี่ยงความเกี่ยวข้อง ผู้ได้บังคับบัญชามีอิสระทางความคิด

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ร่วมมือกันจัดขึ้น โดยมีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 3) การปฏิบัติการนิเทศ 4) การสร้างเสริมกำลังใจ 5) การประเมินการนิเทศ

1. การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การที่ผู้บริหารผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะทำการประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้นอีกด้วย

2. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ หมายถึง การให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินงานว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกมามีคุณภาพ ขั้นนี้จำเป็นทุกครั้งสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และก็มีมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่ยังไม่ได้ผล หรือได้ผลไม่ถึงขั้นที่พอใจซึ่งจำเป็นจะต้องทำการทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

3. การปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้รับนิเทศเป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากคำเนิการในขั้นการให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำการปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาทันตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพสูง และการปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหาร

ก็จะให้บริการสนับสนุนในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

4. การสร้างเสริมกำลังใจ หมายถึง การเสริมกำลังใจของผู้บริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานขั้นนี้อาจจะดำเนินการ ไปพร้อม ๆ กันกับผู้ที่รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงไปแล้วก็ได้

5. การประเมินการนิเทศ หมายถึง การที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินการ ซึ่งผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศหากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผลก็สมควรจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจจะทำได้โดยการให้ความรู้ในสิ่งที่ทำใหม่อีกครั้งหนึ่งสำหรับกรณีที่ผลงาน ออกมายังไม่ถึงขั้นที่พอใจ หรือดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมดสำหรับกรณีการดำเนินงานเป็นไปไม่ได้ผล และถ้าหากการประเมินผลได้พบว่าประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้หากจะได้ดำเนินการนิเทศต่อไปก็สามารถทำไปได้เลยโดยไม่ต้องให้ความรู้ในเรื่องนั้นอีก

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2554

กรอบแนวคิดในการวิจัย

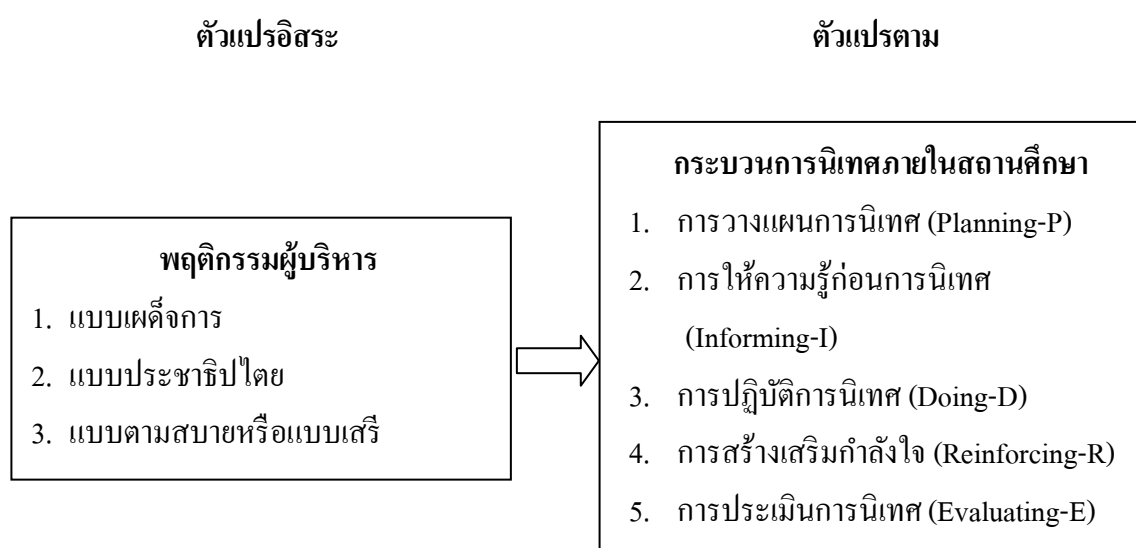
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของลิปปีท (Lippitt, 1978 อ้างถึงใน อำนาจ วัชรจินดา, 2548 : 33) ซึ่งประกอบด้วย 1) แบบเผด็จการ 2) แบบประชาธิปไตย 3) แบบตามสบายหรือแบบเสรี

2. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของ สงัด อุทรานันท์ (2540 อ้างถึงใน ปราณีตรา พืชนาวรัตน์, 2546 : 59)

ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 3) การปฏิบัติการนิเทศ 4) การสร้างเสริมกำลังใจ 5) การประเมินการนิเทศ ผู้วิจัยได้นำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาและพัฒนาตัวเองในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมสนับสนุน และปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการบริหาร
 - 1.1 ความหมายของการบริหารและพฤติกรรมการบริหาร
 - 1.2 ความสำคัญของพฤติกรรมการบริหาร
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงาน
 - 1.4 ประเภทผู้นำตามลักษณะการบริหาร
2. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.3 ความสำคัญและความจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.4 หลักการนิเทศการศึกษา
 - 2.5 ทักษะการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.6 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 2.7 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.8 ผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 2.9 ขอบข่ายงานนิเทศภายในสถานศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมกรรมการบริหาร

ความหมายของการบริหารและพฤติกรรมกรรมการบริหาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารและพฤติกรรมกรรมการบริหารไว้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

ศุลา มหาพสุธานนท์ (2545 : 36) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การชี้แนะ และการควบคุมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ธีรวิทย์ ประทุมณพรัตน์ (2545 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลผู้เกี่ยวกับการศึกษาดั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันกระทำเพื่อพัฒนาผู้เรียนหรือเยาวชนให้เจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และจิตใจ

สมยศ นาวิการ (2546 : 18) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

สุพจน์ วิเชียรศรี (2550 : 10) การบริหารงานในสถานศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ของสถานศึกษาซึ่งเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในชุมชนและสังคม

พนัส หันนาคินทร์ (2549 : 24) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่หรือคาดว่าจะมีการดำเนินงานของสถาบันนั้น ๆ ให้ไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ซึ่งยังกล่าวว่า กระบวนการบริหารมีลักษณะเป็นวัฏจักรที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกันเพราะเมื่อมีอะไรมากระทบกระบวนการขั้นใดขั้นหนึ่งก็อาจจะต้องปรับปรุงกระบวนการขั้นอื่นให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

พรพรรณ บุตตะวงษ์ (2552 : 14) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งทางด้านคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ โดยใช้กระบวนการของการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม เพื่อให้การทำงานขององค์การประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

กล่าวโดยสรุป การบริหาร หมายถึง กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นกรปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปตามขั้นตอนการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การชี้แนะ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546 : 67 – 68) อธิบายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นการแสดงออกและการกระทำต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาในขณะที่ปฏิบัติงาน เช่น ผู้บริหารประชุมครูอาจารย์ในสถานศึกษา การกระทำนั้นทำบ่อยเพียงใด การประชุมนั้นได้ผลตามจุดมุ่งหมายหรือไม่

กรีเซวิช สตีเฟน (Krezevich Stephen, 1975 อ้างถึงใน ทิพย์บดี เพ็ชรเกลี้ยง, 2548 : 11) ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหารว่า พฤติกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ ในองค์การซึ่งเปรียบเสมือนสมอง แขน ขา และพลังกำลังของผู้บริหารที่ผู้บริหารทุกคนทุกวงการจะต้องใช้เป็นวิถีทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ทิพย์บดี เพ็ชรเกลี้ยง (2548 : 12) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหารว่า หมายถึง การบริหารงานที่ผู้บริหารแสดงออกมาในด้านการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สังัด กระจ่าง (2549 : 17) พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกที่พยายามชักจูง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานและใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ โดยได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ของผู้บริหารด้านการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการทำงานพยายามชักจูง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน ให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้รวมทั้งใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ

ความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการบริหาร

ความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารมีนักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ในหลายทัศนะ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544 : 107) กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบต่างๆ ว่า พฤติกรรมการบริหารแบบอำนาจนิยมเป็นแบบผู้บริหารที่มีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีการดำเนินงานกันเอง ให้ทราบจุดมุ่งหมายการทำงานโดยรวม เน้นการให้คำแนะนำปรึกษาแบบอิสระเสรีนิยมปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีเสรีภาพในการทำงานอย่างสมบูรณ์ เพียงแต่จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้ และคอยตอบคำถามข้อสงสัย หลักเล็งความเกี่ยวข้อง ผู้บริหารแบบนี้มีพฤติกรรมแทบจะไม่ทำอะไรเลย พฤติกรรมผู้บริหารแบบอิสระเสรีนิยม ให้ผลการปฏิบัติต่ำกว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแบบอำนาจนิยมและแบบประชาธิปไตยนิยม ในขณะที่กลุ่มผู้บริหารที่มีพฤติกรรม

แบบประชาธิปไตยนิยมและพฤติกรรมแบบอำนาจนิยม แม้จะมีปริมาณงานเท่าๆ กันแต่กลุ่มผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยนิยม กลับมีคุณภาพของงานสูงกว่าและผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า

ธวัชชัย เปรมปรีดี (2546 : 54) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพบริหารสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จจะมีลักษณะโดดเด่น มีความคิดริเริ่ม เป็นนักปรับปรุง ให้ความช่วยเหลือ เป็นนักประสานงาน เป็นนักพูดที่ดี เป็นผู้เข้าสังคมเก่ง เป็นนักเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้กำหนดพื้นฐานพฤติกรรม เป็นตัวอย่างกับผู้อื่น อันเป็นหลักสำคัญในการครองตน โดยต้องรู้จักตน รู้จักคน รู้จักงาน รู้จักองค์กร แล้วนำกระบวนการบริหารมาปฏิบัติให้สำเร็จ

สุเมธ เดียววิเศษ (2547 : 1) กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมการบริหารว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในการบริหารงานเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานหรือสถานศึกษานั้น มีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและมีข้อบกพร่องเพียงใด พฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหารแสดงออกมาในการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ การที่ผู้บริหารรู้สึกถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และสนองตอบความต้องการนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

กล่าวโดยสรุปพฤติกรรมการบริหารมีความสำคัญสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและมีข้อบกพร่องเพียงใด โดยพฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหารแสดงออกมาในการบริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความร่วมมือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถ้าผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้พฤติกรรมบริหารที่เหมาะสมจะได้ปริมาณงานและคุณภาพของงานสูงกว่ารวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เลือกใช้พฤติกรรมบริหารตามความพอใจของตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานมีนักวิชาการได้เสนอไว้ ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2548 : 157) กล่าวว่า การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (The Ohio State University Studies) เริ่มศึกษาในปี 1945 ณ มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตตในสหรัฐอเมริกา โดยการริเริ่มของ ดร.แคโรล ชาเทิล (Dr. Carrol L. Shartle) และต่อมาในปี 1949 เฮมป์ฟิลล์ และคูนส์ (John K. Hemphill and Alvin E. Coors) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมผู้นำชื่อว่า Leader Behavior Description Questionnaire หรือ LBDQ ซึ่งต่อมาได้รับการปรับปรุงอีกหลายครั้ง เช่น ฮอลพิน (Halpin), ไวนเนอร์ (Winer) สโตกคิลล์ (Stogdill) เป็นต้น นับว่าเป็นครั้งแรกที่เน้นความสำคัญของผู้นำออกเป็นสองมิติ คือ ด้านกิจสัมพันธ์กับด้านมิตรสัมพันธ์ ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามอย่างชัดเจนที่มุ่งเน้นความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างงานและองค์กร การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีการสื่อสารซึ่งมักจะเป็นการสื่อสารทางเดียวจากผู้นำข้างบนลงสู่ผู้ตามเบื้องล่าง การกำหนดกระบวนการวิธีทำงานและการจัดตารางการทำงาน เป็นต้น เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นงานสำเร็จ โดยผู้ตามซึ่งปฏิบัติงานมีโอกาสเรียกร้องและเสนอเงื่อนไขต่างๆ ได้น้อยมาก

2. พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ของผู้นำที่มีต่อผู้ตามในแง่ให้การยอมรับในความคิด ความรู้สึก สร้างความไว้วางใจต่อกัน แสดงความชื่นชมและรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ โดยกระตุ้นให้มีการสื่อสารทั้งสองทาง พยายามแสวงหาคำแนะนำหรือข้อเสนอจากผู้ตามเพื่อการตัดสินใจสำคัญของตนแสดงออกอย่างลึกซึ้งถึงความห่วงใยต่อความต้องการของลูกน้อง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้นำ

พฤติกรรมของผู้นำอาจมีพฤติกรรมสูงทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ทั้งสองด้าน หรืออาจมีพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์สูงแต่ด้านมิตรสัมพันธ์ต่ำ หรืออาจมีกิจสัมพันธ์ต่ำ แต่ด้านมิตรสัมพันธ์สูง หรืออาจมีพฤติกรรมต่ำทั้งสองด้านก็ได้ ซึ่งพบว่า การผสมผสาน พฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งสองมิติทำให้เกิดแบบของผู้นำ (Leadership Style) ขึ้น 4 แบบ

ภาพที่ 2.1 แสดงผู้นำ 4 แบบ จากการผสมมิติกิจสัมพันธ์กับมิติมิตรสัมพันธ์



เบลค และมูตัน (Blake and Mouton, 1964 อ้างถึงใน บุญเติม เจริญ, 2551 : 15-16) ได้จำแนกพฤติกรรมของผู้นำ 2 แบบ ดังนี้

1. ผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee-centered Leader) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ใ่วางใจและช่วยเหลือ สนับสนุนทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อช่วยจูงใจให้ได้ผลิตผลงานออกมาสูง

2. ผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production-centered Leader Behavior) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ที่นำไปสู่ผลผลิตของงาน ได้แก่ พฤติกรรมในการกำหนดมาตรฐานงานที่เข้มงวด การจัดแบ่งงาน การอธิบายขั้นตอนต่างๆ และวิธีการทำงานที่ต้องปฏิบัติตาม รวมทั้งการใช้วิธีการนิเทศตรวจสอบการทำงานของสมาชิกแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ไม่ชอบมอบงานหรือกระจายอำนาจ

โดยแบ่งการบริหารงานของผู้นำเป็น 5 แบบ ดังนี้

1. การบริหารที่ด้อยคุณภาพ (Impoverished Management) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและงานน้อย เรียกว่าผู้นำแบบเฉื่อยชา เป็นผู้นำที่ใช้ความพยายามในการทำงานน้อยมากและไม่สนใจความสัมพันธ์ ทำให้บรรยากาศในองค์กรเฉื่อยชา

2. การบริหารแบบเผด็จการ (Authority-compliance Management) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมากและให้ความสำคัญกับคนน้อย ใช้อำนาจหน้าที่ในการทำงานเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำเป็นผู้กำหนดการทำงาน เป็นผู้จัดสภาพทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ไม่ให้ความสำคัญกับจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ

3. การบริหารแบบสโมสร (Country Club Management) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมากและให้ความสำคัญกับงานน้อยต้องการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีบรรยากาศเป็นมิตร และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้อย่างเต็มที่โดยไม่สนใจการทำงาน

4. การบริหารแบบทีม (Team Management) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนสูงมากและให้ความสำคัญกับงานสูงมาก เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด สามารถทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยทีมงาน มีบรรยากาศของการยอมรับนับถือ เชื่อถือใ่วางใจในการทำงานร่วมกัน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5. การบริหารแบบทางสายกลาง (Middle of the Road Management) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและงานเท่าๆ กัน ให้การตอบสนองต่อการทำงานสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา มีบรรยากาศการบริหารงานแบบเรียบง่าย

ลิปปีทท์ (Lippitt, 1978 อ้างถึงใน อำนาจ วัดจินดา, 2548 : 33) แบ่งประเภทของผู้นำตามลักษณะของการบริหารงานเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการ (The Autocratic Style) เป็นผู้กำหนดและวางนโยบาย ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการทำงาน โครงการต่าง ๆ แล้วมอบงานให้บุคลากรรับงานไปปฏิบัติ
2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (The Democratic Leader) เป็นผู้ออกคำสั่ง ประกาศ นโยบาย และวัตถุประสงค์ของโครงสร้างต่างๆ ก็จริง แต่คำสั่ง นโยบาย และวัตถุประสงค์ ที่ผู้นำแบบประชาธิปไตยสั่งไปนั้นล้วนกำหนดขึ้นจากบุคลากรทุกคนร่วมกัน
3. ผู้นำแบบตามสบายหรือแบบเสรี (The Laissez-faire or Anarchic Leader) มอบอำนาจเต็มและเสรีภาพอย่างกว้างขวางในการวินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย กำหนดวัตถุประสงค์ ตลอดจนแบ่งงานและกำหนดคนทำงานให้แก่บุคลากรอื่นทั้งหมด โดยตนเองไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเลย

สจี้ อนันต์นพคุณ (2542 อ้างถึงใน พรพรรณ บุตตะวงศ์, 2552 : 23) ได้จัดประเภทของผู้นำตามลักษณะการบริหารงานเป็น 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leaders) ผู้นำแบบนี้เน้นการใช้อำนาจตามตำแหน่ง มีลักษณะถือตัว เชื้อมั่นในตนเอง ไม่ค่อยรับฟังหรือให้เกียรติผู้อื่น ชอบออกคำสั่ง เป็นผู้กำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและสั่งการทุกอย่างด้วยตนเอง ไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็น ผู้นำแบบนี้เหมาะกับสถานการณ์ที่ต้องการความรวดเร็วและเหมาะกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ต้องการจะรับผิดชอบใดๆ ทั้งสิ้น
2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) เป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิธีการ การตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจการบริหาร เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเต็มที่ ผู้นำคอยให้คำแนะนำมุ่งการทำงานเป็นทีมตลอดจนส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีต่อคณะ
3. ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire Leaders) เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามใจ ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่แน่นอน ยอมเปลี่ยนแปลงเรื่องต่างๆ แบบง่ายๆ ตามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีหลักเกณฑ์การควบคุมและการประเมินผล

กล่าวโดยสรุป จากแนวคิดพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารมีนักวิชาการได้เสนอไว้หลายลักษณะมีรายละเอียดที่คล้ายคลึงกัน แตกต่างเพียงกันเพียงชื่อเรียกเท่านั้น โดยสามารถจำแนกพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบตามสบาย สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามแนวคิดของลิปปีทท์ (Lippitt, 1978 อ้างถึงใน อำนาจ วัดจินดา, 2548 : 33) ที่แบ่งผู้นำตามลักษณะของการบริหารงานเป็น 3 แบบ คือ

1. แบบเผด็จการ (The Autocratic Style) มีนักวิชาการ ได้กล่าวไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ลิปปีทท์ (Lippitt, 1978 อ้างถึงใน อำนาจ วัดจินดา, 2548 : 33) ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบเผด็จการเป็นผู้กำหนดและวางนโยบาย ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการทำงานโครงการต่าง ๆ แล้วมอบงานให้บุคลากรที่จะรับงาน ไปปฏิบัติมาสอบถามความสมัครใจหรือหรือขอความคิดเห็น ผู้นำแบบเผด็จการจะชมหรือวิจารณ์หรือตำหนิใครก็ตาม จะชมหรือวิจารณ์หรือตำหนิโดยตัวบุคคล มิใช่โดยตำแหน่งและจะแยกตนเองออกห่างจากบุคลากรอื่นๆ ทุกคนในหน่วยงานจะวางตนเป็นเอกเทศ ยกที่บุคลากรผู้ใดจะเข้าพบหาได้โดยสะดวก บรรดาการตัดสินใจสั่งการทุกชนิดจะเข้าไปโดยลำพัง เกือบจะหาการตัดสินใจสั่งการเพราะบุคลากรอื่นสนับสนุนให้ทำหรือเป็นความต้องการของบุคลากรอื่น ไม่ได้เลย ผู้นำแบบเผด็จการเป็นผู้บัญชางาน บุคลากรอื่นทำได้อย่างเดียวคือปฏิบัติตามบัญชา และไม่มีทางเลือกหรือทางออกใดๆ ทั้งสิ้น

เรดดิ (Reddin, 1970 อ้างถึงใน เฟื่องฟ้า คำตัน, 2549 : 18) กล่าวว่า ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocrat) เป็นผู้นำที่เหมือนกับแบบอัตนิยม คือมุ่งแต่งงานอย่างเดียว ขาดมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานกลัวไม่ชอบเพราะถูกบังคับข่มขู่ และใช้อำนาจมากเกินไป อย่างไรก็ตามก็ยังคงอยู่ในแบบที่มีประสิทธิผลต่ำ เพราะผู้ร่วมงานจะทำงานด้วยความกลัว ไม่รักงาน ไม่เต็มใจทำงาน ผลงานจึงไม่ดีเท่าที่ควร

เบลค และมูตัน (Blake and Mouton, 1964 อ้างถึงใน บุญเต็ม เจริญ, 2551 : 15-16) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบเผด็จการ (Authority-Compliance Management) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมากและให้ความสำคัญกับคนน้อย ใช้อำนาจหน้าที่ในการทำงานเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำเป็นผู้กำหนดการทำงาน เป็นผู้จัดสภาพทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ไม่ให้ความสำคัญกับจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ

พรพรรณ บุตตะวงศ์ (2552 : 9) กล่าวว่า ผู้นำแบบเผด็จการ เป็นลักษณะผู้บริหารที่มุ่งงานอย่างเดียว ไม่ไว้วางใจผู้อื่น ขาดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มักใช้วิธีการสั่งสอนผู้ร่วมงาน บุคลากรจะตกอยู่ภายใต้ความกลัวตลอดเวลา ไม่กล้าริเริ่มหรือโต้แย้งกับหัวหน้า

เลวิน (Lewin, 1985 อ้างถึงใน พรพรรณ บุตตะวงศ์, 2552 : 27) กล่าวว่า ผู้นำแบบเผด็จการหรือผู้นำแบบอัตนิยม (Autocratic Leaders) เป็นผู้นำที่ยึดตนเองเป็นหลักตัดสินใจด้วยตนเอง คิดว่าความคิดของตนดีกว่าคนอื่น ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ศจี อนันต์นพคุณ (2542 อ้างถึงใน พรพรรณ บุตตะวงษ์, 2552 : 23) กล่าวว่า ผู้นำแบบเผด็จการ เป็นผู้นำที่เน้นการใช้อำนาจตามตำแหน่งมีลักษณะถือตัว เชื้อมั่นในตนเอง ไม่ค่อยรับฟังหรือให้เกียรติผู้อื่น ชอบออกคำสั่ง เป็นผู้กำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและสั่งการทุกอย่างด้วยตนเอง ไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมแสดงความคิดเห็น ผู้นำแบบนี้เหมาะกับสถานการณ์ที่ต้องการความรวดเร็วและเหมาะกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ต้องการจะรับผิดชอบใดๆ ทั้งสิ้น

กล่าวโดยสรุป แบบเผด็จการ หมายถึง ผู้บริหารที่มุ่งงานอย่างเดียว ไม่ไว้วางใจผู้อื่น เน้นการใช้อำนาจตามตำแหน่งมีลักษณะถือตัว เชื้อมั่นในตนเอง ไม่ค่อยรับฟังหรือให้เกียรติผู้อื่น ขาดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ชอบออกคำสั่ง เป็นผู้กำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย สั่งการ ตัดสินใจด้วยตนเองแต่เพียงผู้เดียว ไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมแสดงความคิดเห็น ผู้ใต้บังคับบัญชาทำได้ อย่างเดียวคือปฏิบัติตามบัญชา และไม่มีทางเลือกหรือทางออกใดๆ ทั้งสิ้น มักใช้วิธีการสั่งสอนผู้ร่วมงาน บุคลากรจะตกอยู่ภายใต้ความกลัวตลอดเวลา ผู้นำแบบนี้เหมาะกับสถานการณ์ที่ต้องการความรวดเร็วและเหมาะกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ต้องการจะรับผิดชอบใดๆ ทั้งสิ้น

2. แบบประชาธิปไตย (The Democratic Leader) มีนักวิชาการได้กล่าวไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ลิปปีทท์ (Lippitt, 1978 อ้างถึงใน อำนาจ วัตจินดา, 2548 : 33) ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้ออกคำสั่ง ประกาศนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงสร้างต่างๆ ก็จริงแต่บรรดาคำสั่ง นโยบาย และวัตถุประสงค์ ที่ผู้นำแบบประชาธิปไตยสั่งไปนั้นล้วนแล้วแต่กำหนดขึ้นจากบุคลากรทุกคนร่วมกันทุกคนจนเป็นที่พอใจ ผู้นำแบบประชาธิปไตยจึงสั่งการตามนั้น บุคลากรมีสิทธิแม้กระทั่งจะเลือกงานอย่างใดที่เห็นว่าเหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของตน หรือแม้เลือกบุคลากรอื่นที่ควรคิดว่าน่าจะร่วมกันทำงานได้ดีในขณะเดียวกันก็ได้ รวมความว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมวินิจฉัยในการแบ่งและมอบหมายงาน ผู้นำแบบนี้เวลาจะดำรงตำแหน่งผู้นำมิใช่ทำไปตามอำเภอใจหรือตามความพอใจส่วนตัวของตนเองและเมื่อมีงานใดผู้นำประเภทนี้จะเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการและร่วมรับผิดชอบด้วยเสมอ

เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993 อ้างถึงใน สุริย์มาส สุขกสิ, 2549 : 37) กล่าวว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่เน้นงานและตัวบุคคลสูงทั้งสองด้าน จะยินยอมให้สมาชิกทุกคนในกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและยอมให้สมาชิกมีสิทธิเท่ากับผู้นำในการเสนอความคิดเห็น

พรพรรณ บุตตะวงษ์ (2552 : 27) กล่าวว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่มีการปรึกษาหารือกับสมาชิกก่อนตัดสินใจ เพราะเชื่อว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถ

เลวิน (Lewin, 1985 อ้างถึงใน พรพรรณ บุตตะวงศ์, 2552 : 27) กล่าวว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) เป็นผู้นำที่ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

คี อนันต์นพคุณ (2542 อ้างถึงใน พรพรรณ บุตตะวงศ์, 2552 : 23) กล่าวว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิธีการ การตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจการบริหาร เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเต็มที่ ผู้นำคอยให้คำแนะนำ มุ่งการทำงานเป็นทีมตลอดจนส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีต่อคณะ

กล่าวโดยสรุป แบบประชาธิปไตย หมายถึง ผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิธีการ การตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจการบริหาร เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเต็มที่ ไม่ทำตามอำเภอใจหรือตามความพอใจส่วนตัวของตนเอง ผู้บริหารคอยให้คำแนะนำ ทำงานเป็นทีม มอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีต่อกัน ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. แบบตามสบายหรือแบบเสรี (The Laissez-faire or Anarchic Leader) มีนักวิชาการได้กล่าวไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ลิปปีทท์ (Lippitt, 1978 อ้างถึงใน อำนาจ วัดจินดา, 2548 : 33) ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบตามสบายหรือแบบเสรี มอบอำนาจเต็มและเสรีภาพอย่างกว้างขวางในการวินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย กำหนดวัตถุประสงค์ ตลอดจนแบ่งงานและกำหนดคนทำงานให้แก่บุคลากรอื่นทั้งหมด โดยตนเองไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเลย ผู้นำประเภทนี้เพียงแต่สนับสนุน โดยการจัดหาวัสดุต่างๆ เพื่อให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ส่วนตนเองจะนั่งอยู่ห่างๆ จะเข้าร่วมก็ต่อเมื่อบุคลากรเรียกหาหรือเชิญให้มาเท่านั้น น้อยครั้งที่ผู้นำแบบตามสบายจะแสดงความคิดเห็นใดๆ ออกมา ไม่ชอบคำหยาบ ไม่ชอบชม การปฏิบัติงานใดๆ ของผู้ใดทั้งสิ้นและจะไม่ขัดขวางหากมีใครเสนออะไรมามากยอมอนุมัติเรื่อยไปโดยไม่ค่อยพิจารณาเหตุผลใดๆ

พรพรรณ บุตตะวงศ์ (2552 : 27) กล่าวว่า ผู้นำแบบเสรี เป็นผู้นำที่ไม่แน่ใจในความสามารถของตนเองและของสมาชิกจึงไม่กล้าตัดสินใจ ปล่อยให้สมาชิกทำงานกันเอง

เลวิน (Lewin, 1985 อ้างถึงใน พรพรรณ บุตตะวงศ์, 2552 : 27) กล่าวว่า ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรี (Laissez-faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจ

แก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

คี อ้นตันพคุณ (2542 อ้างถึงใน พรพรรณ บุตตะวงศ์, 2552 : 23) กล่าวว่า ผู้นำแบบตามสบาย เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามใจ ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่แน่นอน ยอมเปลี่ยนแปลงเรื่องต่างๆ แบบง่ายๆ ตามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีหลักเกณฑ์การควบคุมและการประเมินผล

เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993 อ้างถึงใน สุริย์มาศ สุขกสิ, 2549 : 38) กล่าวว่า ผู้นำแบบตามสบาย เป็นผู้นำที่ไม่เน้นเรื่องงานและเรื่องตัวบุคคล จะทำตัวอยู่เหนือกฎเกณฑ์ทั้งหลายของกลุ่มและไม่ต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการใดๆ ทั้งสิ้น คำพูดที่ใช้กันมากสำหรับผู้นำประเภทนี้คือ การตั้งตัวแทนขึ้นมาปฏิบัติงานและตัวแทนเหล่านี้จะไม่ใช้กระบวนการหรือเนื้อหาในการตัดสินใจ

กล่าวโดยสรุป แบบตามสบายหรือแบบเสรี หมายถึง ผู้บริหารที่ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจแก้ปัญหา ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่แน่นอน ยอมเปลี่ยนแปลงเรื่องต่างๆ แบบง่ายๆ ตามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีหลักเกณฑ์การควบคุมและการประเมินผล จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้และคอยตอบคำถามข้อสงสัย หลีกเลี่ยงความเกี่ยวข้อง ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระทางความคิดหลากหลาย

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษามีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วัชร เล่าเรียนดี (2545 : 130) กล่าวถึง การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการนิเทศ การศึกษาและกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่จัดดำเนินการในสถานศึกษา โดยบุคลากรในสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาโดยตรง

เกษม แลวงศ์นิต (2546 : 11) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการนิเทศภายใน คือ กิจกรรมกระบวนการให้ความช่วยเหลือครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยการสนับสนุน ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข โดยมุ่งเน้นให้เกิดการดำเนินการกระบวนการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายตามหลักสูตร

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2546 : 7) กล่าวว่า การนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือ การให้ความช่วยเหลือครูใน โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การสร้างเสริมการพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ

ปริญดา หงษ์ดำเนิน (2547 : 29) กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การนิเทศภายในสถานศึกษานั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก และเป็นภารกิจอย่างหนึ่งที่ผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้ เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นจึงควรเข้าใจความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ (2549 : 13) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็น กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้ความพยายามทุกอย่างเพื่อดำเนินงาน หรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพด้านการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

สมคิด หารินไสล (2550 : 16) ได้สรุปไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ในการที่จะพัฒนาการเรียน การสอนให้บรรลุเป้าหมายและบังเกิดผลดีแก่ผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือครู หรือบุคลากรทางการศึกษา โดยการสนับสนุนให้คำแนะนำ การปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อหาแนวทาง ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอน โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ที่จัดดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพด้านการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษามีนักการศึกษาได้กำหนดจุดมุ่งหมายของ การนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

เนกเลย์ และอีเวนส์ (Nesgley and Evans, 1980 อ้างถึงใน คำรงค์ ตอบุญธง, 2545 : 53) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาสำหรับผู้บริหาร คือ

1. เพื่อส่งเสริมให้ครูแต่ละคนหรือทั้งกลุ่มสามารถแสดงความสามารถออกมาอย่างอิสระ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนร่วมกับบุคคลอื่นๆ

2. เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามปรัชญา พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนและให้เกี่ยวข้องกับชุมชน

3. เพื่อพัฒนาทางการสอน

4. เพื่อพัฒนาหลักสูตร

5. เพื่อดูแลโครงการนิเทศภายในให้ดำเนินไปด้วยดี

6. เพื่อดำเนินการวัดผลและประเมินผลโครงการทั้งระบบ

7. เพื่อช่วยให้การจัดตั้งผู้เชี่ยวชาญในการสอนและใช้คณะบุคคลต่างๆ เหล่านี้ให้มีประสิทธิผล

8. เพื่อรับผิดชอบการจัดโครงการส่งเสริมความรู้ความก้าวหน้าแก่ครูในสถานศึกษา

9. เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้และความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างครูและบุคคลอื่นๆ

10. เพื่อจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและการใช้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

11. เพื่อช่วยให้มีการพัฒนาการนิเทศใหม่ๆ

กูด (Good, 1973 อ้างถึงใน ดำรงค์ ตอบุญธง, 2545 : 53) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนไว้ว่าเพื่อช่วยเหลือในการปรับปรุงการสอน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพและการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการปรับปรุงวัสดุประสงค์การสอน สื่อนวัตกรรม และเทคนิควิธีสอน และการประเมินผลการเรียน

วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 อ้างถึงใน ดำรงค์ ตอบุญธง, 2545 : 53) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือครูในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง

2. เพื่อส่งเสริมให้มีการปรับปรุงหลักสูตร

3. เพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น

4. เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ช่วยเหลือเพื่อนครู

5. เพื่อส่งเสริมให้คณะครูมีความสนใจในวัสดุอุปกรณ์การสอน

6. เพื่อส่งเสริมให้คณะครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับผู้เรียนให้ดีขึ้น

7. เพื่อช่วยเหลือครูในการประเมินผลนักเรียน

8. เพื่อส่งเสริมช่วยผู้ประเมิผลโครงการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ของตน

9. เพื่อช่วยให้ครูประสบความสำเร็จและรู้สึกมั่นคง

วัชรากล่าวไว้ใน (2548 : 121) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจะเป็นการมุ่งพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน โดยตรงเพื่อให้ครูพัฒนาตนเองทางด้านการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาในวิชาชีพของตนเองให้เจริญก้าวหน้าขึ้น

พันธุศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ (2549 : 15) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในเป็นการช่วยเหลือครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการประชุมอบรม และสัมมนาปฏิบัติการให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สร้างขวัญกำลังใจ สร้างความมั่นคงในอาชีพครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สมคิด หาริน ไสล (2550 : 18) ได้สรุปไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนพัฒนางาน ประสานความสัมพันธ์ความร่วมมือ สร้างขวัญและกำลังใจ ช่วยแก้ไขปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประสานความเข้าใจในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษาอันส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือและประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา ทั้งด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน บุคลิกภาพ สร้างขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการรักษาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตลอดจนช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพครู ให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ความสำคัญและความจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2540 อ้างถึงใน ปราณีตรา พิชเนาวรัตน์, 2546 : 51) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษา
2. การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการพัฒนาของหลักสูตร
3. ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
4. ความเชื่อฯเพิกเฉยและการขาดความสนใจของครู ซึ่งได้รับการกระตุ้นให้ตื่นตัวอยู่เสมอ
5. วิทยาการ สังคม และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลง
6. การขาดประสบการณ์ของครูใหม่หรือครูเก่าเพื่อให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยีและวิธีสอนใหม่

7. ผลการวิจัยค้นคว้าใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในทางวิชาการ ซึ่งได้รับการเผยแพร่ ควรมีการนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า

8. ปรัชญาและอุดมการณ์ทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง ควรได้รับการถ่ายทอดและตอบสนองจากบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

พันธุศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ (2549 : 17) ได้สรุปความสำคัญและความจำเป็นในการนิเทศภายในไว้ว่าเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองเกี่ยวกับกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนหลากหลายวิธี โดยไม่ต้องรอรับการนิเทศจากบุคคลภายนอกหรือศึกษานิเทศก์ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วยการจัดระบบการนิเทศภายในการจัดกิจกรรมการนิเทศ ดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศภายในและผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่การนิเทศอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550 : 4) การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์มากหรือน้อย ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษา ให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด
4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการจัดกิจกรรมนิเทศภายในสถานศึกษาขึ้น เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสถานศึกษา เนื่องจากระบบการจัดการศึกษา การพัฒนาของหลักสูตร เทคโนโลยี รวมทั้งวิทยาการ สังคมและวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการกระตุ้นให้ครูตื่นตัวอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อันหลากหลายโดยไม่ต้องรอรับการนิเทศจากบุคคลภายนอกหรือศึกษานิเทศก์ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หลักการนิเทศการศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษามีเทคนิควิธีการนิเทศได้หลายรูปแบบ รวมทั้งสามารถผสมผสานแต่ละรูปแบบเข้าด้วยกันแต่จะใช้รูปแบบใด เมื่อใดนั้น ควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพปัญหาของสถานศึกษาเป็นสำคัญ วิธีการที่สถานศึกษาสามารถนำมาใช้ได้แก่ การประชุม การสาธิต

การสอน การสังเกตการสอนในชั้นเรียน การไปศึกษาดูงาน การไปทัศนศึกษา การสนทนาทางวิชาการ การฝึกงาน การจัดแหล่งและบริการทางวิชาการ การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ การเชิญสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม และบริษัทห้างร้านมาสาธิตในการนิเทศภายในโรงเรียน มีหลักการนิเทศ ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียน โดยเฉพาะทางด้านวิชาการบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546 : 227) มีดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบและมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ
2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่
4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่า ปัญหาของตนเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร
5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดีและความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้
6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพันและสร้างความมั่นคงต่องานในอาชีพ รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สึภาคภูมิใจ ซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถในการพัฒนาได้

ทักษะการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผู้ทำหน้าที่นิเทศ เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเพราะผู้ทำหน้าที่มิบทบาทเป็นทั้งผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศ ฉะนั้นผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ ทักษะในการนิเทศรวมไปถึงต้องฝึกฝนทักษะการนิเทศสำหรับตนเองเพื่อช่วยให้การดำเนินการนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้ให้ความคิดเห็นไว้ดังนี้

ไวลส์ (Wiles, 1965 อ้างถึงใน พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ, 2549 : 15) ได้เสนอทักษะในการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ทักษะ ดังนี้คือ

1. ทักษะในการเป็นผู้นำ (Leadership)

2. ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)
3. ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม (Group Process)
4. ทักษะในการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration)
5. ทักษะในการประเมินผล (Evaluation Skills)

แมนน์ (Mann, 1965 อ้างถึงใน วัชราน่าเรียนดี, 2548 : 17 - 18) ได้นำเสนอทักษะที่สำคัญของการนิเทศหรือสำหรับผู้นิเทศไว้ 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ซึ่งหมายถึง ความรู้พิเศษหรือความรู้เฉพาะอย่าง ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้นิเทศ
2. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills) ซึ่งหมายถึง ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และสามารถจูงใจบุคคลอื่นเพื่อที่จะให้เขาต้องการ ปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้น
3. ทักษะในการจัดการ (Managerial Skills) หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจ และมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ที่สำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของการนิเทศ เช่น ความสามารถในการวางแผนการจัดการและการควบคุมระบบการปฏิบัติงาน

แคทซ์ (Katz, 1981 อ้างถึงใน วัชราน่าเรียนดี, 2548 : 18) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความรู้ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills)
2. ทักษะการสร้างสัมพันธ์กับมนุษย์ (Human Skills)
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills)

จากแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการนิเทศ สรุปได้ว่า ผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค ทักษะการนิเทศ สามารถใช้เทคนิคและทักษะการนิเทศ ได้อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจะนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการเข้าใจ ความรู้สึกนึกคิด และสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้ ใช้ทักษะเชิงจัดการเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานในด้านจัดองค์กร การทำงานร่วมกับกลุ่มหรือหมู่คณะ แก้ปัญหาและพัฒนาบุคลากร และใช้ทักษะด้านเทคนิควิธี ซึ่งเป็นความรู้ ความสามารถ ความชำนาญพิเศษ เฉพาะตัวของผู้นิเทศ ซึ่งจะ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ครูยอมรับในตัวผู้นิเทศ

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมีนักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ในหลายทัศนะ ดังต่อไปนี้

โกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer, 1980 อ้างถึงใน พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ, 2549 : 21-26) ได้สรุปกระบวนการของการนิเทศภายในให้รวบรัดและชัดเจนเพื่อสะดวกในการนำไปปฏิบัติ มี 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมปรึกษาก่อนการสังเกตการสอน (Pre-Observation Conference)

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน (Observation)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดวิธีการประชุมนิเทศ (Analysis And Strategy)

ขั้นตอนที่ 4 การประชุมนิเทศ (Supervision Conference)

ขั้นตอนที่ 5 การประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เทศ (Post Conference Analysis)

แฮร์ริส (Harris, 1975 อ้างถึงใน พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ, 2549 : 27-28) ได้สรุปกระบวนการในการนิเทศภายในที่มีชื่อเรียกด้วยอักษรย่อว่า POLCA ไว้ดังนี้

1. Planning process (P) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยคิดว่าจะทำอะไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาวิธีการดำเนินการ กำหนดงานที่จะดำเนินการ คาดคะเนถึงผลที่จะได้รับจากโครงการและวางโครงการ

2. Organizing process (O) หมายถึง การจัดโครงสร้างของการดำเนินงานสร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่ วางโครงการของหน่วยงาน และพัฒนานโยบายต่างๆ

3. Leading process (L) หมายถึง บทบาทในฐานะผู้นำ โดยดำเนินการวินิจฉัย สั่งการ การคัดเลือกบุคคล กระตุ้นให้บุคลากรทำงาน ลงมือปฏิบัติงาน การสาธิตในการทำงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือ การติดต่อสื่อสาร การให้กำลังใจ การให้คำแนะนำ ให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ให้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานแสดงและอธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4. Controlling process (C) หมายถึง การควบคุมการปฏิบัติงาน ดำเนินการโดยการพิจารณา มอบหมายงานให้สะดวกในด้านต่างๆ พิจารณาลงโทษมีการแก้ไขทันทีเมื่องานผิดพลาด ให้บุคลากร ออกจากงาน การดักเตือน และการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน

5. Assessing process (A) หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผล การปฏิบัติงาน วัดผลการปฏิบัติงาน วิจัยผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 อ้างถึงใน สมคิด หารินไสล, 2550 : 27-31) ได้เสนอขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษา 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษามีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้านต่าง ๆ เช่น ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มประสบการณ์ ทุกชั้น ด้านอัตราการตกซ้ำชั้นทุกชั้น ด้านภาวะโภชนาการตามเกณฑ์มาตรฐาน ด้านคุณลักษณะตาม เกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ

2. สำรวจและประเมินความต้องการของครู

3. จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ

4. วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือก ในการแก้ปัญหา และดำเนินการตามความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผน กำหนดทางเลือกการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา

ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือตลอดจนพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการนิเทศ

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศ เป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอน การดำเนินการและกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ

2. กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น

3. กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ

4. วางแผนติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. จัดทำแผนการนิเทศของสถานศึกษา

6. ประชุมชี้แจง และมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

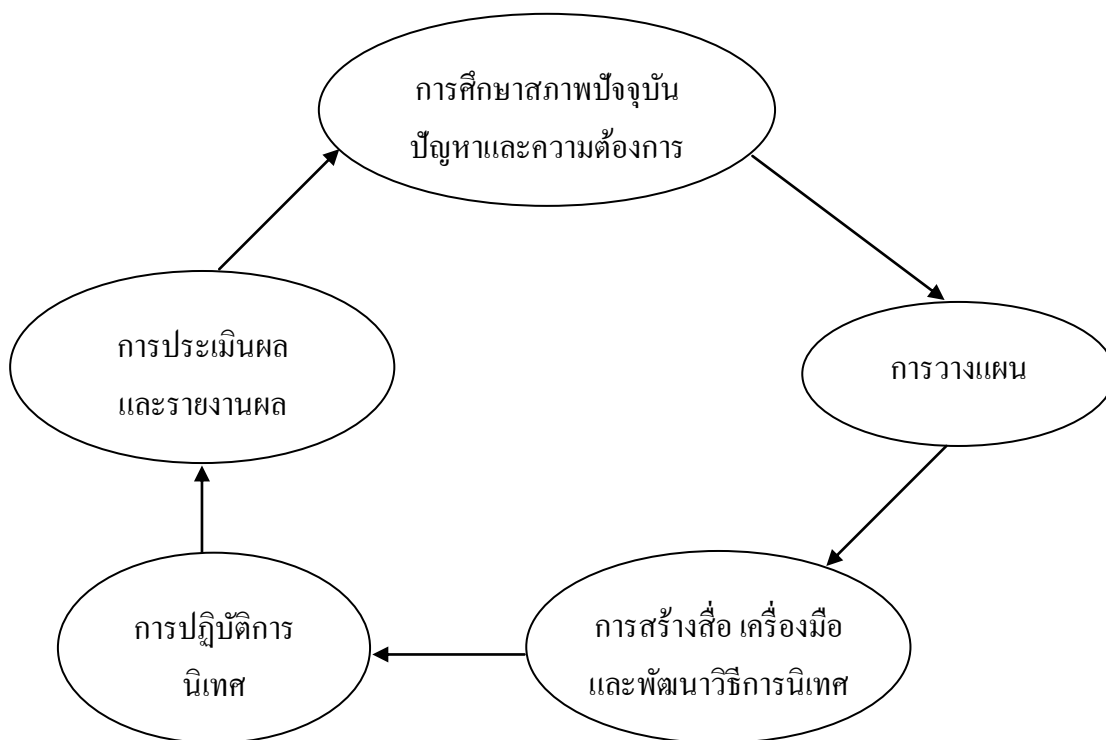
7. ผู้ปฏิบัติงานจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานและประสานปฏิทินกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

8. ผู้ปฏิบัติงานลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ตามปฏิทินปฏิบัติงาน

9. ผู้ปฏิบัติงานรายงานความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด

ขั้นที่ 5 การประเมินผลและรายงานผล เป็นการรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการการนิเทศ ผลที่ได้ระหว่างดำเนินการและเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนการนิเทศ ข้อมูลที่ได้จะนำไป เปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของงาน หากไม่ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณา ว่ามีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไร และหาวิธีพัฒนาให้ดีขึ้นหรือหากพบว่าการดำเนินการตามแผนนิเทศ บรรลุผลที่คาดหวังไว้ แต่จากการดำเนินการพบว่า มีวิธีการที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า ก็อาจ พิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นได้

ภาพที่ 2.2 กระบวนการนิเทศภายใน



(วัชรรา เล่าเรียนดี, 2548 : 27 – 28)

วัชรรา เล่าเรียนดี (2548 : 27 – 28) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เป็น การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยตรง ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (ครูหรือคณะครู)
2. เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
3. นำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับทราบ เพื่ออนุมัติการดำเนินการ
4. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน และความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่น่าสนใจ
5. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วัน เวลา ที่จะสังเกตการณ์สอน ประชุมปรึกษาหารือ เพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์
6. ดำเนินการตามแผน โดยครูและผู้นิเทศ (แผนการจัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศ)
7. สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จ

ซารี มณีสรี (2548 : 202 – 203) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่าเป็น กิจกรรมสำคัญมีขั้นตอนปฏิบัติการทั้งด้านกระบวนการบริหาร กระบวนการนิเทศ และกระบวนการ เรียนการสอนควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเข้าชั้น คุณลักษณะต่างๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน การสำรวจความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการจัดอันดับกำหนดทางเลือก การแก้ปัญหา และดำเนินการตามความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผน นำเอาทางเลือกในขั้นที่ 1 มากำหนดรายละเอียดของกิจกรรม โดย เขียนเป็น โครงการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินและผลที่คาดว่าจะ ได้รับ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติกรนิเทศ เป็นขั้นลงมือตามแผนหรือโครงการนิเทศที่กำหนด โดย คำนึงถึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ และเครื่องมือนิเทศ การเตรียมความพร้อมสร้างความเข้าใจ รวมถึงการเสริมแรงใจให้กำลังใจ ช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหาร โรงเรียน

ขั้นที่ 4 การประเมินผล ตรวจสอบผลการดำเนินการนิเทศตามโครงการที่กำหนดผลสัมฤทธิ์ ตามวัตถุประสงค์ การประเมินความคิดเห็น กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษารวมผลการประเมิน ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงต่อไป

สังด์ อุทรานันท์ (2540 อ้างถึงใน ปราณีตรา พิชเนาวรัตน์, 2546 : 59) ได้เสนอกระบวนการ นิเทศภายในสถานศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน ซึ่งเรียกกันว่า PIDRE ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (Planning - P) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย คือ

1. บุคลากรในสถานศึกษาต้องยอมรับสภาพปัญหาปัจจุบันที่จำเป็นต้องปรับปรุง หรือ พัฒนา และควรเป็นความต้องการร่วมกันที่ปรับปรุงและสะดวก จึงให้มีการประชุมแสดง ความคิดเห็น เพื่อให้ครูผู้รับกรนิเทศ รับรู้ และยอมรับว่าเขาเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อให้ คุณภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาพัฒนาขึ้นกว่าเดิม

2. ผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศจะเป็นผู้นำปฏิบัติในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา สำหรับประเด็นการนิเทศ

3. จัดสรรบุคลากรและมอบหมาย บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบผู้บริหารต้องรับรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบของฝ่ายต่าง ๆ และให้การสนับสนุนใส่ใจ และเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เหล่านี้เป็นอย่างต่อเนื่อง

ชัยยุทธ หิรัญวิบูลย์ (2549 : 17) กล่าวว่า การวางแผนการนิเทศ คือการคิดที่จะทำการนิเทศในอนาคต เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่วางไว้ โดยคำนึงถึง 5W และ 1H คือ จะทำอะไร (What) ทำทำไม (Why) ทำที่ไหน (Where) ทำเมื่อไร (When) ใครเป็นผู้รับผิดชอบ (Who) และจะทำอย่างไร (How)

สุรศักดิ์ สืบคำ (2549 : 35) กล่าวว่า การวางแผนการนิเทศการศึกษาเป็นการเตรียมการที่เป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการมากำหนดในกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา หรือกำหนดทางเลือกสำหรับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการวางแผนและการรวบรวมข้อมูลต่างๆ
2. ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของการนิเทศ
3. กำหนดแผนงานและโครงการต่างๆ
4. จัดระบบงาน จัดวางตัวบุคคล การอำนวยการสั่งการ
5. ตรวจสอบประเมินผลงาน หาจุดอ่อนจุดแข็ง ขอบกพร่องและอุปสรรคต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

แฮร์ริส (Harris, 1975 อ้างถึงใน พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ, 2549 : 27-28) กล่าวว่า การวางแผนการนิเทศ (Planning process) เป็นการวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยคิดว่าจะทำอะไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาวิธีการดำเนินการ กำหนดงานที่จะดำเนินการ คาดคะเนถึงผลที่จะได้รับจากโครงการและวางโครงการ

สมคิด หารินไสล (2550 : 6) กล่าวว่า การวางแผนการนิเทศ เป็นการนำข้อมูลการนิเทศในครั้งก่อนมาปรับปรุงเพื่อใช้ในการวางแผนการนิเทศครั้งต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 อ้างถึงใน สมคิด หารินไสล, 2550 : 27-31) ได้เสนอว่าการวางแผนเป็นการกำหนดทางเลือกการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การที่ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศทำการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อปรับปรุง หรือพัฒนาปัญหาซึ่งบุคลากรในสถานศึกษายอมรับสภาพปัญหาและมีความต้องการร่วมกันที่ปรับปรุงจึงมีการประชุมแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศ รับรู้ และยอมรับว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา โดยผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศจะเป็นผู้นำปฏิบัติในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาสำหรับประเด็นการนิเทศ รวมทั้งจัดบุคลากรและมอบหมายบุคลากรฝ่ายต่างๆ

รับผิดชอบ ผู้บริหารต้องรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายต่างๆ และให้การสนับสนุน เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คุณภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาพัฒนาขึ้นกว่าเดิม

ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing-I) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลายทัศนะ ดังนี้

สังค อุทรานันท์ (2540 อ้างถึงใน ปราณิตรา พีชเนาวรัตน์, 2546 : 60) ได้กล่าวว่า การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Information – I) ประกอบด้วยขั้นตอนดัง

1. อาจดำเนินการ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้หรือมอบให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความรู้และประสบการณ์เป็นผู้ให้ความรู้แทน หรือร่วมกันระหว่างบุคลากรจากภายนอกและภายในโรงเรียน
2. ผู้บริหารควรร่วมกันฟังวิทยากรใหม่ ๆ จากวิทยากรพร้อมกับผู้ร่วมโครงการนิเทศด้วย
3. จัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานหลังจากให้ความรู้แก่ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้องแล้ว ซึ่งจะก่อให้เกิดความตั้งใจและจริงจังต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

ชัยยุทธ หิรัญวิบูลย์ (2549 : 21) กล่าวว่า การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ เป็นการดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลหรือพัฒนาบุคคลให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ จำเป็นต้องสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการหลังจากมีการวางแผนการดำเนินงานไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

กล่าวโดยสรุป การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ หมายถึง การให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินงานว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกมามีคุณภาพ ขึ้นนี้จำเป็นทุกครั้งสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และก็มีผลจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่ยังไม่ได้ผล หรือได้ผลไม่ถึงขั้นที่พอใจซึ่งจำเป็นจะต้องทำการทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ (Doing-D) การปฏิบัติการนิเทศมีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลายทัศนะ ดังนี้

สังค อุทรานันท์ (2540 อ้างถึงใน ปราณิตรา พีชเนาวรัตน์, 2546: 60) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติการนิเทศ (Doing –D) เป็นการดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศเมื่อผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับความรู้มาแล้ว ผู้นิเทศจะคอยติดตามดูแลช่วยเหลือ แนะนำ ส่วนผู้บริหารคอยให้การสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการปฏิบัติงานนิเทศมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การดำเนินการนิเทศตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้ร่วมกัน

2. ก่อนจะลงมือนิเทศควรมีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ
3. ควรทำกรนิเทศตามเวลาที่นัดหมาย เมื่อมีการสังเกตการสอนควรต้องพิจารณาการนิเทศพร้อมกับครูเข้าสอน และควรออกจากห้องพร้อมกับครู
4. ควรใช้เทคนิคและวิธีการนิเทศหลาย ๆ แบบ มีการเปลี่ยนบทบาทในการนิเทศบ้าง เช่น ผู้บอก ผู้ชี้แนะ ผู้ฟัง ผู้ส่งเสริมสนับสนุน เป็นต้น
5. ขณะทำการสังเกตพฤติกรรมการสอน ถ้าพบว่าครูทำการสอนผิดไม่ควรทักท้วงทันที ควรปฏิบัติหลังจากการสอนเสร็จสิ้นไปแล้ว
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับให้กับผู้รับการนิเทศ ถ้าเป็นข้อมูลที่ดีควรคงไว้ ส่วนบกพร่องควรเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
7. ควรให้การนิเทศที่เหมาะสม เช่น การนิเทศแบบคลินิกหรือแบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยยึดวัตถุประสงค์

ชัยยุทธ หิรัญวิบูลย์ (2549 : 23) ได้สรุปว่า การปฏิบัติกรนิเทศภายในเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน ถ้าผู้นิเทศมีวิธีการดำเนินงานที่ดีชัดเจนเป็นระบบ ทำงานให้เป็นไปตามที่วางแผนการนิเทศไว้ก็จะทำให้การนิเทศบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ พึงระลึกอยู่เสมอว่าการนิเทศภายในควรมีการเสริมแรงให้กำลังใจ รับทราบปัญหาความต้องการ ไม่ใช่เป็นการจับผิดแต่เป็นการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน

สุรศักดิ์ สืบคำ (2549 : 36-37) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติกรนิเทศ เป็นขั้นตอนการพิจารณารายละเอียดของโครงการและแผนงานแล้วนำไปปฏิบัติตามแนวทางที่วางไว้ ดังนี้

1. การดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้ให้กรนิเทศกับผู้รับการนิเทศมีจุดหมายเดียวกัน
2. การช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน
3. การควบคุมคุณภาพของงาน โดยการประเมินงานเพื่อจะได้ทราบว่า เป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่และได้ผลเพียงใด
4. การสนับสนุนของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในด้านบุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ
5. การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูโดยตรงในการปรับปรุงการสอน
6. การให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการฝึกให้ครูรู้จักทำงานกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

สมคิด หารินไสล (2550 : 7) กล่าวว่า การปฏิบัติกรนิเทศ เป็นการกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการและสิ่งสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติ การมอบหมายงาน และการวางแผนติดตามประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 อ้างถึงใน สมคิด หารินไสล, 2550 : 27-31) ได้เสนอว่าการปฏิบัติกรณีพิเศษ เป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอน การดำเนินการและกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอน โดยมีการกำหนดรายละเอียด ขั้นตอนการดำเนินการ กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ การวางแผน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดทำแผนการพิเศษของสถานศึกษา ประชุมชี้แจง และมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานและประสาน กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ตามปฏิทินปฏิบัติงาน รวมทั้งรายงาน ความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติกรณีพิเศษ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้รับพิเศษเป็นขั้นที่ผู้รับ กรณีพิเศษลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากดำเนินการในขั้นการให้ความรู้ใน สิ่งที่จะทำ การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศและควบคุมคุณภาพ ให้งานสำเร็จออกมาทันตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพสูง และการปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนกรณีพิเศษ ผู้บริหารก็จะให้บริการสนับสนุนในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

ขั้นที่ 4 การสร้างเสริมกำลังใจ (Reinforcing-R) การเสริมกำลังใจในการนิเทศ มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงหลายทัศนะ ดังนี้

สังัด อุทรานันท์ (2540 อ้างถึงใน ปราณีตรา พิชนาวรัตน์, 2546: 63) ได้กล่าวว่า การเสริม กำลังใจในการนิเทศ (Reinforcing – R) ประกอบด้วยขั้นตอนดัง

1. ผู้นิเทศจะต้องพยายามสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศและผู้บริหารต้องสร้างเสริม กำลังใจในการปฏิบัติงานนิเทศทั้งหมด ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศและบุคคลอื่นๆ เพื่อการจูงใจ ให้มีส่วนร่วม
2. การสร้างเสริมกำลังใจ ทำได้โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ การสร้างความคุ้นเคย เป็นกันเอง วางตัวในฐานะผู้ร่วมงานมากกว่าการวางตัวในฐานะผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นพิเศษ
3. การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาได้โดย การสนใจ เอาใจใส่ ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรมในการนิเทศ
4. การทำลายขวัญ ควรพึงระวังให้ความดีความชอบเป็นพิเศษไม่ควรยึดผลงานการนิเทศ เป็นหลักสำคัญ

อาคม วัชโรสง (2547 : 122-123) กล่าวว่า การทำงานใดๆ ก็ตามหากบุคลากรมีความรู้สึก ที่ ดีต่องานและสภาพแวดล้อมของงาน ตลอดทั้งมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเขาจะ

ทำงานด้วยความสุขและความตั้งใจ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่ครู คือ เสริมสร้างให้บุคลากรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้ครูมีความภูมิใจในอาชีพครู ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถแก่ครู ผู้บริหารต้องอุทิศตนทำงานเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครู ยอมรับความสามารถของครู ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ชัยยุทธ หิรัญวิบูลย์ (2549 : 24) กล่าวว่า การเสริมกำลังใจในการนิเทศมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศเป็นอย่างมาก หากปราศจากการสร้างเสริมกำลังใจแล้ว พฤติกรรมใหม่ก็จะเกิดขึ้นได้ยากหรือหากเกิดขึ้นก็จะหายไปเพียงชั่วคราวเท่านั้น ดังนั้น การสร้างเสริมกำลังใจจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างขวัญของผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นการถาวร

สุรศักดิ์ สืบคำ (2549 : 38) กล่าวว่า การสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหาร เพราะการสร้างขวัญและกำลังใจเป็นหัวใจของการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จึงควรสร้างเสริมกำลังใจให้เกิดขึ้น คือ ยอมรับความสามารถและให้ความสนใจแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานนิเทศ ปลุกฝังเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ให้โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น และจัดสรรวัสดุอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกได้อย่างเพียงพอ รวมทั้งยกย่องชมเชยและให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน โดยเท่าเทียมกัน

กล่าวโดยสรุป การสร้างเสริมกำลังใจ หมายถึง การเสริมกำลังใจของผู้บริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจ โดยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้ครูมีความภูมิใจในอาชีพครู ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ ให้โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถแก่ครู ยอมรับความสามารถและให้ความสนใจแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานนิเทศ รวมทั้งยกย่องชมเชยและให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน โดยเท่าเทียมกัน

ขั้นที่ 5 การประเมินการนิเทศ (Evaluating-E) การประเมินผลการนิเทศมีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลายทัศนะ ดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2540 อ้างถึงใน ปราณิตรา พิชเนาวรัตน์, 2546: 63) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating -E) ควรดำเนินการและคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้

1. ควรดำเนินการประเมินผลทั้งผลผลิต กระบวนการและปัจจัยป้อนเข้า
2. ในส่วนผลผลิต ให้ประเมินผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศโดยตรงโดยประเมินจากสมรรถภาพในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน

3. ผลที่ได้จากการประเมิน ควรนำมาเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน นิเทศต่อไป

กิติมา ปรีดีติติก (2543 อ้างถึงใน ชัยยุทธ หิรัญวิบูลย์, 2549 : 25) กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศ คือการตีค่าผลงานซึ่งดำเนินการไปแล้วว่า บังเกิดผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใด การประเมินผลเป็นกระบวนการภายหลังการวัด ซึ่งจะออกมาในรูปของปริมาณและจำนวนมากน้อยของการวัดและนำผลการวัดมาตีค่าว่าได้ผลดีเพียงไร เป็นที่พอใจหรือไม่

สุรศักดิ์ สืบคำ (2549 : 39) กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศ เป็นการประเมินเพื่อพัฒนา เพราะเมื่อประเมินแล้วจะพบข้อบกพร่องในงานที่ประเมิน ทั้งในด้านวิธีการและผลที่เกิดขึ้นจากงาน ทำให้รู้แนวทางของการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานต่อไป ในการประเมินผลการนิเทศควรดำเนินการประเมินก่อนดำเนินงาน ระหว่างดำเนินการ และประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน โดยต้องประเมินทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการทำงาน และด้านผลผลิตหรือผลลัพธ์ วิธีการประเมินผล ควรใช้วิธีการที่หลากหลาย คือ การสังเกต สนทนา สอบถาม แบบสำรวจ และประเมินจากข้อมูลนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 อ้างถึงใน สมคิด หารินไสล, 2550 : 27-31) ได้เสนอว่าการประเมินผลและรายงานผล เป็นการรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศผลที่ได้ระหว่างดำเนินการและเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนการนิเทศ ข้อมูลที่ได้จะนำไปเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของงาน หากไม่ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่า มีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไร และหาวิธีพัฒนาให้ดีขึ้นหรือหากพบว่าดำเนินการตามแผนนิเทศบรรลุผลที่คาดหวังไว้ แต่จากการดำเนินการพบว่า มีวิธีการที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า ก็อาจพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นได้

สมคิด หารินไสล (2550 : 7) กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการ การสรุปและการประเมินผล และการเสนอแนวทางการดำเนินการนิเทศต่อไป

กล่าวโดยสรุป การประเมินการนิเทศ หมายถึง การที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินการซึ่งผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศหากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผลก็สมควรจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจจะทำได้โดยการให้ความรู้ในสิ่งที่ทำใหม่อีกครั้งหนึ่งสำหรับกรณีที่ผลงาน ออกมายังไม่ถึงขั้นที่พอใจ หรือดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมดสำหรับกรณีการดำเนินงานเป็นไปไม่ได้ผลและ ถ้าหากการประเมินผลได้พบว่าประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้ หากจะได้ดำเนินการนิเทศต่อไปก็สามารถทำไปได้เลยโดยไม่ต้องให้ความรู้ในเรื่องนั้นอีก

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น บุคลากรดังกล่าวสามารถแบ่งได้ 3 ฝ่าย (วัชร เล่าเรียนดี, 2548 : 130) คือ

1. ผู้นิเทศ หมายถึง บุคลากรภายในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ ครูหัวหน้าสายชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ครูวิชาการสถานศึกษา ตลอดจนถึงครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่างๆ ที่ทางสถานศึกษามอบหมายให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
2. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูภายในสถานศึกษาที่ได้รับประโยชน์จากการนิเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งทำให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึง ผู้ที่จะช่วยให้การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้นไปจากสถานศึกษาศึกษานิเทศก์และอาจารย์ไปถึงบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะหัวหน้าสถานศึกษาย่อมเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท เป็นทั้งผู้ให้การนิเทศและสนับสนุนการนิเทศ ฉะนั้นความเอาใจใส่ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีผลต่อบรรยากาศและผลสัมฤทธิ์ของโครงการนิเทศภายในอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา (วัชร เล่าเรียนดี, 2548 : 132-133) ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาแผนการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษากับผู้นิเทศและครู โดยเป็นประธานของคณะกรรมการ
 2. พิจารณาอนุมัติ โครงการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของสถานศึกษา
 3. ใช้เทคนิคการบริหารมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศงานวิชาการในสถานศึกษา
 4. นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการนิเทศภายในการนิเทศภายในสถานศึกษา
- ปัจจุบันการนิเทศการศึกษาได้รับความเอาใจใส่และให้ความสำคัญมากขึ้น ทั้งนี้เพราะสภาพการเปลี่ยนแปลงในการดำรงชีวิตในสังคมของเราเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ววิทยาการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตและการทำงานอย่างมากมาย การศึกษาซึ่งมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเยาวชนและพลเมืองของชาติให้สอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งเป็นพื้นฐาน

การดำรงชีวิตในอนาคตได้คือนั้น จำต้องได้รับการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเน้นหนักในงานด้านการนิเทศการศึกษา

ขอบข่ายงานนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษา ถือเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในงานทั้ง 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ การเงิน และพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานสัมพันธ์ชุมชน

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงคารวัฒน์ (2538 อ้างถึงใน คำรงค์ ตอบุญธง, 2545 : 24) ได้กล่าวไว้ว่า งานนิเทศภายในสถานศึกษา จะต้องครอบคลุมงานปฐมนิเทศครูใหม่ การประชุมครูก่อนเปิดภาคเรียนเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การจัดดำเนินการให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร การช่วยเหลือ การส่งเสริมสนับสนุนประสานงานการกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาการทางด้านการเรียนการสอนให้มีคุณภาพส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูดำเนินการเกี่ยวกับการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู

งานนิเทศภายในสถานศึกษานับเป็นงานที่สำคัญมาก เพราะมุ่งพัฒนาครูและเพิ่มคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานสถานศึกษา พุทธศักราช 2541 ตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 14 มาตรฐาน 76 ตัวบ่งชี้ เพื่อเตรียมรับการประเมินภายนอกต่อไป ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย จึงควรได้รับการนิเทศภายในตามขอบข่ายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544
2. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. การจัดทำสื่อการเรียนการสอน เน้นภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. เทคนิคและวิธีการนิเทศผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการนิเทศภายใน

อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การวัดผลประเมินผล ครูผู้สอนต้องมีความเข้าใจในการวัดผลประเมินผล โดยเน้นการวัดตามสภาพจริง

ซึ่งงานทั้ง 5 งานนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญที่ตนเองต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพในตัวนักเรียนให้เกิดประสิทธิผลโดยการให้การช่วยเหลือ แนะนำส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คำรงค์ ตอบุญธง (2545 : 29-30) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า สภาพการใช้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ตามทัศนะของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากส่วนพฤติกรรมการใช้ ภาวะผู้นำในการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษาในงานทั้ง 6 งานนั้น พบว่า ทั้งงานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานสัมพันธ์ชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมการ ใช้ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากทั้ง 6 งาน ดังนี้ สภาพการใช้ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการ นิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงรายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากแสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการใช้ ภาวะผู้นำของตนเองมาบริหารงานในหน้าที่เกิดประสิทธิภาพในเชิงบริหารทั้ง 6 งาน ตามหลักของ การบริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง

เยาวเรศ พิวนันท์ (2545 : 113) ได้ศึกษา เรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ระดับสูง และไม่มีผู้ใดมีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับต่ำ 2) ครูมีความพึงพอใจในพฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ระดับสูง และระดับต่ำ

เกษม แลวงค์นิล (2546 : 19) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพการบริหารงานนิเทศภายในของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า สภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานวิชาการใน 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านเทคนิคและวิธีการนิเทศ ด้านวัดผลและประเมินผลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานวิชาการใน 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร คือ จัดให้มีการอบรม หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น โดยให้มีการวิเคราะห์ หลักสูตรก่อนนำไปใช้ จัดหาเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรให้ศึกษาอย่างเพียงพอ ด้านกิจกรรมการเรียน การสอนให้มีการนิเทศการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดกิจกรรมหลากหลาย จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนแก่ครูและศึกษา

คูงานสถานศึกษาด้านแบบ ด้านสื่อการเรียนการสอน คือ ให้มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับความ ต้องการ สนับสนุนให้มีการผลิตสื่อใช้เองในสถานศึกษา เพื่อให้ได้สื่อที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่สอน มีสื่อที่ทันสมัย เช่น สื่อที่เป็นเทคโนโลยี ต่าง ๆ ด้านเทคนิค และวิธีการสอน คือ ใช้เทคนิควิธีการนิเทศที่หลากหลาย วิธีตามสภาพและบุคคลที่นิเทศ จัดให้มีการนิเทศกันเองระหว่างครูด้วยกัน จัดให้มีการนิเทศอย่างต่อเนื่องด้านวัดผลและประเมินผล คือ ให้มีการสร้างความเข้าใจวิธีการวัดผลและประเมินผล ตามสภาพจริงและใช้วิธีหลากหลายและครอบคลุม จัดให้มีการอบรมการวัดผลประเมินผล เน้นให้มีเพิ่มสะสมงานของผู้เรียนและเป็นอันดับมากกว่าปรนัยจัดให้มีการทดสอบก่อนและหลังเรียนเสมอ

ประเวศ ทิพจร (2546 : 46) ได้ศึกษา เรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของตัวเองมีพฤติกรรมกรรมการบริหาร แบบนักบุญอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือแบบผู้หนึ่งงาน แบบนักประนีประนอม และแบบเผด็จการ ตามลำดับ 2) ตามทัศนะของครูผู้สอนเห็นว่า มีพฤติกรรมกรรมการบริหาร แบบผู้หนึ่งงานอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ แบบนักบุญแบบเผด็จการแบบประนีประนอม และเป็นพฤติกรรมกรรมการบริหารประเภทที่มีประสิทธิผลสูงแบบนักบริหารตามลำดับ

กมล โพธิ์ทอง (2547 : 95) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สมศักดิ์ วงศ์กิตติ (2547 : 105-108) ได้ศึกษา เรื่องสภาพและปัญหากระบวนการนิเทศภายในเพื่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพกระบวนการนิเทศภายใน เพื่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการกำหนดและแจ้งนโยบาย รองลงมาได้แก่ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน ด้านการเตรียมการและการวางแผนการนิเทศ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปัญหาการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน 2) ปัญหากระบวนการนิเทศภายใน เพื่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการกำหนดและแจ้งนโยบาย รองลงมาได้แก่ ด้านการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยปัญหาการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่

ด้านการเตรียมการและการวางแผนการนิเทศ 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการ โรงเรียนมี คือ (1) สภาพกระบวนการนิเทศภายใน ที่พบคือ มีการกำหนดนโยบายชัดเจนและแจ้งให้ครูทราบ แต่งตั้งคณะกรรมการจากผู้มีความรู้ ความสามารถและเป็นวิทยากรหลักของโรงเรียนและเป็นที่ยอมรับ มีการเตรียมการและวางแผนดำเนินงานนิเทศภายในอย่างดี ผู้บริหารและคณะครูเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการนิเทศ มีการประเมินผลตามสภาพจริง และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) ปัญหากระบวนการนิเทศภายใน ที่พบคือ กำหนดนโยบายและแจ้งนโยบายไม่ชัดเจน ครูมีภาระงานมากและจำนวนครูมีน้อยจึงเกิดปัญหาการแต่งตั้งกรรมการนิเทศภายใน ขาดการเตรียมการและวางแผนการนิเทศ ครูไม่มีเวลานิเทศกัน และนิเทศไม่ต่อเนื่องเพราะมีงานสอนและงานธุรการมาก ผลการประเมินยังไม่ได้นำไปใช้พัฒนาแก้ไขปัญหอย่างแท้จริง

เชี่ยวชาญ คงสกุล (2548 : 195-916) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร ในเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร จำนวน 12 มาตรฐาน ผู้บริหารมีการปฏิบัติทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านพฤติกรรมการมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับมีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารระดับมัธยมศึกษา มีการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารระดับประถมศึกษาในทุกรายการ โดยรายการที่ผู้บริหารระดับมัศึกษามีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีระบบข้อมูลของบุคลากรที่แสดงถึงลักษณะส่วนตัว ความถนัด ความสนใจ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง เช่น การส่งเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาเอกสาร ด้านการแสดงความชื่นชม เมื่องานของผู้ร่วมงานสำเร็จ และด้านการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประเมินและพัฒนาตนเองจนเป็นปกตินิสัย ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ที่ไม่ปฏิบัติมากที่สุด คือด้านการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเลือกเป้าหมายที่ทำหาย เลือกวิธีพัฒนาตนเอง 2) ด้านพฤติกรรมการพัฒนาแผนงานขององค์กร ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับมีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารระดับมัธยมศึกษา มีการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารระดับประถมศึกษาในทุกรายการ โดยรายการที่ผู้บริหารระดับมัศึกษามีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ด้านการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน ที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผน เป็นแผนที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย แผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหา ความต้องการของหน่วยงานและชุมชน กำหนดเป้าหมาย วิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับภาระงานส่วนผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ที่ไม่ปฏิบัติมากที่สุด คือด้านการนำนวัตกรรมมาแก้ปัญหาและพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบาย สภาพเศรษฐกิจ สังคมและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 3) ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับมีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารระดับมัธยมศึกษา มีการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารระดับ

ประถมศึกษาในทุกสายการ โดยรายการที่ผู้บริหารระดับมัธยมศึกษามีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ด้านการแต่งกายสุภาพ เรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ ด้านการใช้วาจาสุภาพ ด้านการประพฤติ เรียบร้อย ด้านการมีความรับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านการมีความยุติธรรม ในการบริหาร ด้านการให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ โดยสอดคล้องกระบวนการบริหาร ด้านการพยายามแก้ไขข้อบกพร่อง และชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดี ส่วนผู้บริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษา ที่ไม่ปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการผู้ร่วมงานเลือกและปฏิบัติตาม แบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนร่วมกันเผยแพร่กระบวนการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และ วัฒนธรรม 4) ด้านมีพฤติกรรมกรเป็นผู้นำและสร้างผู้นำผู้บริหารทั้ง 2 ระดับมีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารระดับมัธยมศึกษา มีการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารระดับประถมศึกษาในทุกสายการ โดย รายการที่ผู้บริหารระดับมัธยมศึกษามีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงาน กล่าวพูด ตัดสินใจ ชี้นำ ชักชวน และเสนอเรื่อง ได้อย่างชัดเจน ด้านการมีเกียรติภูมิเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงานทุกคน ด้านการเป็นแบบอย่างให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตาม ด้านการปรับเปลี่ยนการบริหาร โดย ให้ผู้ร่วมงานร่วมคิด ด้านการวางแผนงาน ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเลือกปฏิบัติ กิจกรรมที่ก่อให้เกิดการ ด้านการพัฒนาตนเอง และรู้จักทิศทางในการทำงาน ด้านการส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานมีความเป็นผู้นำโดยเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ด้านการจัดระบบแนวทาง ให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ร่วมกัน

ตรีชฎา ปั้นทิม (2548 : 65-66) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารการศึกษา กับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ด้านมุ่งงาน มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง คือ ผู้บริหารเต็มใจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และมุ่งมั่นต่ำในประเด็น ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารที่มีต่อการทำงานของครู ส่วนด้านมุ่งสัมพันธ์ มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและทุกฝ่าย ได้ทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน และในด้านมุ่งสัมพันธ์ต่ำพบในประเด็น ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและระเบียบแบบแผนเดียวกัน ส่วนผลการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง ประเด็นที่มีการระดับปฏิบัติมากที่สุด คือ เตรียมเอกสารหลักสูตร แผนการสอน กำหนดการสอน เอกสารคู่มือให้เพียงพอและทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งจากผลของการของ พฤติกรรมผู้นำและผลของการปฏิบัติงานวิชาการแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการมีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ เมื่อ ผู้บริหารมีพฤติกรรมในด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์สูงด้วยแล้วก็จะทำให้ผลของการปฏิบัติงาน วิชาการสูงเช่นเดียวกัน

ศราวุธ ธนา (2548 : 56 - 57) ได้ศึกษา เรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอปาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมิติมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมเกิดขึ้นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำได้แก่ ให้ความสนใจเป็นพิเศษในการสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการมากที่สุด รองลงมาได้แก่เน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ และกำหนดคุณภาพของงานเป้าหมายของกลุ่มที่จะต้องทำอย่างชัดเจนให้ความสำคัญกับงานที่เสร็จตามกำหนดเวลา ตามลำดับ ส่วนด้านที่น้อยกว่าด้านอื่นๆ ได้แก่ มีการตรวจสอบการทำงานของผู้ร่วมงานทุกระยะ รองลงมาได้แก่ ใช้ออกบกร่องในการทำงานที่คอยคุณภาพ และควบคุมพฤติกรรมของตนให้สงบนิ่งเมื่อเผชิญกับปัญหาต่างๆ ตามลำดับ 2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมเกิดขึ้นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำ ได้แก่ ส่งเสริมให้สมาชิกของทีมงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคือ ยึดมั่นในความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม และเคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น ส่วนด้านที่น้อยกว่าด้านอื่นๆ ได้แก่ สร้างหรือทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกว่าตนเองเหมือนเป็นผู้นำ รองลงมาได้แก่ แสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิกทีมงานและดูแลสวัสดิการของเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ 3) แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นสมควรเข้ารับการพัฒนามากที่สุดคือการศึกษาคูงาน รองลงมาคือการเข้ารับการอบรมสัมมนา และศึกษาดูด้วยตนเองหรือศึกษาเอกสารเข้ารับการศึกษต่อในสถาบันการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น หน่วยงานต้นสังกัดพัฒนาให้ และอื่นๆ ตามลำดับ

ศิริวรรณ พูลสมบัติ (2548 : 116) ได้ศึกษา เรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

อรพิน ศรีสุวรรณ (2548 : 75) ได้ศึกษา เรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในระดับมากทุกด้าน

ชัยยุทธ หิรัญวิบูลย์ (2549 : 23) ได้ศึกษา เรื่อง การปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการสร้างเสริมกำลังใจมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก ส่วนอีก 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ รองลงมาคือ ด้านการให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการทำงาน และด้านการดำเนินการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการนิเทศ

ธำรง ชื่นนิรันดร์ (2549 : 114) ได้ศึกษา เรื่องการดำเนินการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการดำเนินการนิเทศ การศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินการในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ชั้นจัดระบบการนิเทศ ชั้นประเมินผล การจัดระบบและกระบวนการนิเทศ และชั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศ ตามลำดับ 2) ปัญหาการดำเนินการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาคำเนินการในระดับกลาง 1 ชั้น คือ ชั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศ นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ (2549 : 102-103) ได้ศึกษา เรื่องสภาพการปฏิบัติงานตาม กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย คือ ด้านการจัดระบบการนิเทศภายใน ด้านบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร ด้านการจัดกิจกรรม การนิเทศ และด้านการดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศ ตามลำดับ

สุรศักดิ์ สืบคำ (2549 : 80) ได้ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศ รองลงมา คือ ด้าน การวางแผนนิเทศ และด้านการปฏิบัติงานนิเทศ ส่วนด้านการประเมินผลการนิเทศ มีระดับการนิเทศ น้อยที่สุด

สุริย์มาส สุขกสิ (2549 : 115) ได้ศึกษา เรื่องรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความต้องการในการนิเทศภายใน สถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ความต้องการใน การนิเทศภายในสถานศึกษาด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีความต้องการสร้างแรงจูงใจสูงสุด รองลงมาคือ การเสริมแรงและการสร้างขวัญกำลังใจ การกำหนดปัญหาและเป้าหมายของการแก้ปัญหา

ร่วมกันของทีมงาน และการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ

3) ความต้องการในการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ดังนี้ การจัดกิจกรรมสัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และเทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี

สมคิด หารินไสล (2550 : 101-102) ได้ศึกษา เรื่อง การปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินงานการนิเทศ การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ คือ มีความตระหนักถึงความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา สืบหาข้อมูลเพื่อให้ทราบสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้เพื่อนครูได้รับความรู้เรื่องการนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น อบรม ศึกษาดูงาน

สวัสดิ์ เดชกัลยา (2550 : 99) ได้ศึกษา เรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การดำเนินการนิเทศ รองลงมาคือ การวางแผนการนิเทศ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา และการประเมินผลการนิเทศ ตามลำดับ

สุพจน์ วิเชียรศรี (2550 : 74) ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับมาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ชัยยุทธ แก้วบัวสา (2551 : 154) ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

บุญเต็ม เจริญ (2551 : 117) ได้ศึกษา เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ปอแก้ว จันทคุณ (2551 : 63-64) ได้ศึกษา เรื่องการเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมผู้นำระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน : กรณีศึกษา บริษัท ฮีโน่มอเตอร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) ทีมที่มีประสิทธิผลสูง และต่ำ มีแรงจูงใจใฝ่อาณาเขตแตกต่างกัน สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ไม่พบว่า มีความแตกต่างกัน 2) ทีมที่มีประสิทธิผลสูงและต่ำมีการรับรู้พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทีมที่มีประสิทธิผลสูงมีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกองค์ประกอบสูงกว่าทีมที่มีประสิทธิผลต่ำ

ภูริวรรษ คำอ้ายกาวิณ (2551 : 135) ได้ศึกษา เรื่องการสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จ ของการบริหาร โรงเรียนจากพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้ง 8 พฤติกรรม ของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก มี 7 พฤติกรรม คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำด้านวิชาการ พฤติกรรมผู้นำด้านงาน บุคลากร และพฤติกรรมผู้นำด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพฤติกรรมผู้นำอีก 1 ด้านคือ ด้านการบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภกวัต เทศน์ธรรม (2552 : 79) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการนิเทศภายใน สถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย ผลการศึกษาพบว่า สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน และด้าน การพัฒนาครูผู้สอน อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ

วิเชียร สุวรรณศรี (2552 : 80 - 81) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 2 มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมและรายด้านในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการในภาพรวมและรายด้าน

เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้านบริหารวิชาการไม่แตกต่างกัน สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ศุภิสรา แพนสง (2552 : 107) ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชชนา ผลการศึกษาพบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การนิเทศภายในของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การประเมินผล การจัดระบบการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการบริหารงานบุคคล

นิสาชล งามวงศ์ (2553 : 89-90) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิกมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้ให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลและเป็นสมาชิกของทีมงาน ผู้บริหารใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ และผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูผู้สอนมีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ตามลำดับ

สันทนี บัญญอนอม (2554 : 69-70) ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการเป็นผู้นำ และด้านการจูงใจ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย รองลงมาด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านการตัดสินใจ

วิลสัน โรเบิร์ต เจมส์ (Wilson Robert James, 2001 : Abstract) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใน Alberta : การรับรู้ของผู้นำในโรงเรียนของรัฐ ค.ศ. 1994-1997 (School – Based Management in Alberta : Perceptions of Public School Leaders 1994-1997) จุดประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนาและทำความเข้าใจวิธีการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปปฏิบัติในเขตระหว่างปี ค.ศ. 1994-1997 โดยศึกษาบทบาทหน้าที่และทัศนคติของผู้นำในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้นำ

ครู ผู้บริหารและประธานคณะกรรมการโรงเรียน จำนวนรวม 18 คน จากโรงเรียนประถมศึกษา 3 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษา 3 โรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ สังเกตและศึกษาเอกสาร ผลการศึกษาพบว่าความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เกิดจากผู้นำในโรงเรียนมีบทบาทในการตัดสินใจ เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนและพัฒนาการสื่อสารผู้นำใช้ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุนหรืออำนวยความสะดวก ผู้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนรู้สึกพอใจกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

อินเวอร์สัน คริสติน่า โจนน (Inverson Christina Joann, 2001 : Abstract) ทำการวิจัยแบบกรณีศึกษา เรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – based Management : A case study) ผู้วิจัยทางการศึกษาระดับปริญญาโท การใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่งในเมืองเป็นเวลา 1 ปี ผลการวิจัยพบว่า ไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในโรงเรียนแต่ถูกส่งลงมาจากรัฐโดยในเบื้องต้นโรงเรียนเพียงรับรู้ทำให้โรงเรียนตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ครูใหญ่ของโรงเรียนมีความเข้าใจดีว่าผู้บริหารและคณะกรรมการโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายมากขึ้น จำนวนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนเพิ่มขึ้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่จะประสบความสำเร็จต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในโรงเรียน ต้องมีกฎหมายที่ทำให้เกิดการกระจายอำนาจอย่างจริงจัง และมีธรรมเนียมหรือแผนแม่บทในระดับโรงเรียนอย่างชัดเจน

เนกเลย์ และอีแวนส์ (Nesgley and Evans, 2004 : 45) ได้อธิบายถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนสำหรับผู้บริหาร คือ เพื่อส่งเสริมให้ครูแต่ละคนหรือทั้งกลุ่มสามารถแสดงความสามารถออกมาอย่างอิสระ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนร่วมกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามปรัชญา พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนและให้เกี่ยวข้องกับชุมชน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า พฤติกรรมการบริหารมีความสำคัญกับผู้บริหาร ถ้าเลือกใช้พฤติกรรมการบริหารที่เหมาะสมจะได้อำนาจที่มีคุณภาพและปริมาณงานที่เหมาะสม เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เลือกใช้พฤติกรรมการบริหารตามความพอใจของตนเอง โดยพฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหารแสดงออกมาในการบริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความร่วมมือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพฤติกรรมการบริหารงานที่สำคัญของผู้บริหารตามแนวคิดของลิปปีทท์ที่แบ่งประเภทของผู้บริหารตามลักษณะของการบริหารงานเป็น 3 แบบ ประกอบด้วย 1) แบบอำนาจนิยมหรือแบบเผด็จการ 2) แบบประชาธิปไตย และ 3) แบบตามสบายหรือแบบแบบอิสระเสรี และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เป็นที่รู้จักและยอมรับ คือ กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของ สจ๊ด อุทรานันท์

ประกอบด้วย 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 3) การปฏิบัติการนิเทศ
4) การสร้างเสริมกำลังใจ และ 5) การประเมินการนิเทศ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 123 โรงเรียน ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	123	คน
1.2 ครูผู้สอน	จำนวน	1,250	คน
รวมประชากรทั้งสิ้น	จำนวน	1,373	คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สุ่มโดยใช้การคำนวณตามสูตรในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2546 : 101) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา 28 คน และครูผู้สอน 282 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 310 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 รวบรวมรายชื่อโรงเรียนและจำนวนประชากรในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยแบ่งโรงเรียนเป็นรายอำเภอ ดังนี้

โรงเรียนเขตอำเภอเมือง จำนวน 36 โรงเรียน

โรงเรียนเขตอำเภอทับสะแก จำนวน 27 โรงเรียน

โรงเรียนเขตอำเภอบางสะพาน จำนวน 38 โรงเรียน

โรงเรียนเขตอำเภอบางสะพานน้อย จำนวน 22 โรงเรียน

2.2 คำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2546 : 101) คือ

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ e แทน ความคลาดเคลื่อน = 5% หรือ .05

N แทน ขนาดของประชากร

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าได้ $n = 309.75$

ดังนั้น จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน

2.3 คำนวณสัดส่วนในการสุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอโดยใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ

ชั้นภูมิ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอเมือง	36	8	356	80
อำเภอทับสะแก	27	6	230	52
อำเภอบางสะพาน	38	9	413	93
อำเภอบางสะพานน้อย	22	5	251	57
รวม	123	28	1,250	282

2.4 สุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนในแต่ละอำเภอ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 3 แบบ ได้แก่ แบบเผด็จการ แบบประชาธิปไตย แบบตามสบาย โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 5 กระบวนการ คือ การวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ การปฏิบัติการณ์นิเทศ การสร้างเสริมกำลังใจ และการประเมินการนิเทศ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
3. สร้างแบบสอบถาม โดยคำนึงถึงหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีรายละเอียดของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ คือ ตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ ตามกรอบพฤติกรรมกรรมการบริหาร ดังนี้

- 1) แบบเผด็จการ จำนวน 5 ข้อ
- 2) แบบประชาธิปไตย จำนวน 5 ข้อ
- 3) แบบตามสบาย จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 ประกอบด้วยข้อคำถาม 33 ข้อ ตามกรอบกระบวนการนิเทศภายใน ดังนี้

- 1) การวางแผนการนิเทศ จำนวน 8 ข้อ
- 2) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ จำนวน 6 ข้อ
- 3) การปฏิบัติการนิเทศ จำนวน 6 ข้อ
- 4) การสร้างเสริมกำลังใจ จำนวน 5 ข้อ
- 5) การประเมินการนิเทศ จำนวน 8 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนด

5. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน คือ

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรรษา ผลาทม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาและวิจัย

5.2 ดร.ไพรัช มณี โชติ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล

5.3 นางสาวรัชณี ปิยะบุญกุล ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และการใช้ภาษา (Wording)

6. รวบรวมข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) และคำนวณค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ทั้งนี้ คำนวณค่า IOC ของแบบสอบถามเป็นรายข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 113) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.959 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ภาพรวมพฤติกรรมกรบริหารทุกด้าน เท่ากับ .974 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา จำแนกตามรายด้าน ดังนี้

แบบเผด็จการ	มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	.828
แบบประชาธิปไตย	มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	.691
แบบตามสบาย	มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	.783

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ภาพรวมทุกด้าน เท่ากับ .959 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา จำแนกตามรายด้าน ดังนี้

การวางแผนการนิเทศ	มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	.909
การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	.871
การปฏิบัติการนิเทศ	มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	.943
การสร้างเสริมกำลังใจ	มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	.887
การประเมินการนิเทศ	มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	.938

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับแก้ครั้งสุดท้าย แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยจัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ระบุในคำชี้แจงเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง เมื่อดำเนินการแล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งผู้วิจัยโดยตรงตามเวลาที่กำหนด
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำส่งและเก็บคืนด้วยตนเองและส่งทางจุดประสานของแต่ละอำเภอ ได้แบบสอบถามคืนมาและสมบูรณ์จำนวน 310 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้ง 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนเรียบร้อยแล้ว ได้ดำเนินการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. ตรวจสอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดให้ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นหน่วยวิเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคำนวณค่าสถิติดังนี้
 - 2.1 วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสท์ (Best, 1981 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2545 : 303) รายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์กระบวนการนิเทศภายใน โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายระดับกระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 303) รายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง กระบวนการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง กระบวนการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง กระบวนการนิเทศภายใน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง กระบวนการนิเทศภายใน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง กระบวนการนิเทศภายใน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4 วิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน จำนวน 310 คน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X_1	แทน	แบบเผด็จการ
X_2	แทน	แบบประชาธิปไตย
X_3	แทน	แบบตามสบายหรือแบบเสรี
X_{tot}	แทน	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
Y_1	แทน	การวางแผนการนิเทศ
Y_2	แทน	การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ
Y_3	แทน	การปฏิบัติกรนิเทศ
Y_4	แทน	การสร้างเสริมกำลังใจ
Y_5	แทน	การประเมินการนิเทศ
Y_{tot}	แทน	กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ประสิทธิภาพในการทำนาย
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
T	แทน	ค่าที่ได้จากการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
F	แทน	ค่าที่ได้จากการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
พหุคูณ		
\hat{Y}_{tot}	แทน	กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเมื่อทำนายในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}_{tot}	แทน	กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเมื่อทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 310)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	28	9
ครูผู้สอน	282	91
เพศ		
ชาย	96	31
หญิง	214	69
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	201	64.90
ป.บัณฑิต	10	3.20
ปริญญาโท	99	31.90
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 90 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 10 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.90 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 31.90 และจบการศึกษาระดับ ป. บัณฑิต คิดเป็นร้อยละ 3.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. แบบเผด็จการ	2.76	0.69	ปานกลาง	3
2. แบบประชาธิปไตย	3.84	0.59	มาก	1
3. แบบตามสบาย	3.62	0.64	มาก	2
เฉลี่ย	3.41	0.34	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นแบบเผด็จการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบประชาธิปไตย อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบตามสบาย ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.64) และพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบเผด็จการ ($\bar{X} = 2.76$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบบเผด็จการ (X_1)

แบบเผด็จการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ผู้บริหารจะเพิกเฉยต่อการที่มีครูฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับ ในเมื่อท่านแน่ใจว่าไม่มีคนอื่นอีกที่รู้ถึงการกระทำที่ฝ่าฝืนนั้น	2.53	0.87	ปานกลาง	5
2. โดยปกติแล้วผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองแต่เพียงผู้เดียวแล้วจึงแจ้งให้ครูทราบภายหลัง	2.78	0.89	ปานกลาง	3
3. เมื่อผู้บริหารออกคำสั่งใดๆ เมื่อครูไม่พอใจ ก็จะกล่าวอ้างว่าเป็นคำสั่งผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป	2.83	0.91	ปานกลาง	2
4. เมื่อคุณภาพของงานหรือปริมาณของโรงเรียนไม่ได้ผลดี ผู้บริหารก็จะแสดงแก่ครูว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปไม่พอใจ เพื่อให้ครูทุกคนปรับปรุงงานให้ดีขึ้นต่อไป	2.93	0.92	ปานกลาง	1
5. ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนางานต่างๆ ด้วยตนเองหรือสั่งให้คนสนิทคนใดคนหนึ่งทำ โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม	2.74	0.89	ปานกลาง	4
เฉลี่ย	2.76	0.69	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบบเผด็จการ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76, S.D. = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อคุณภาพของงานหรือปริมาณของโรงเรียนไม่ได้ผลดี ผู้บริหารก็จะแสดงแก่ครูว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปไม่พอใจ เพื่อให้ครูทุกคนปรับปรุงงานให้ดีขึ้นต่อไปอยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 2.93, S.D. = 0.92$) รองลงมา คือ เมื่อผู้บริหารออกคำสั่งใด ๆ เมื่อครูไม่พอใจ ก็จะกล่าวอ้างว่าเป็นคำสั่งผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ($\bar{X} = 2.83, S.D. = 0.91$) และโดยปกติแล้วผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองแต่เพียง

ผู้เดียวแล้วจึงแจ้งให้ครูทราบภายหลัง ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารจะพึงเคยต่อการที่มีครูฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับ ในเมื่อท่านแน่ใจว่าไม่มีคนอื่นอีกที่รู้ถึงการกระทำที่ฝ่าฝืนนั้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.53$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบบประชาธิปไตย (X_2)

แบบประชาธิปไตย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และยอมรับผลของการตัดสินใจนั้นเสมอ	3.88	0.99	มาก	2
2. ผู้บริหารอาจยอมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่จะกีดขวางสิทธิที่จะเป็นผู้ตัดสินใจชี้ขาดในขั้นสุดท้ายเอง	3.86	0.89	มาก	3
3. ผู้บริหารจะยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณครูผู้มีผลมีผลงานดีเด่น	3.92	0.88	มาก	1
4. เมื่อผู้บริหารต้องเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยาก เขาก็จะพยายามหาทางแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ และหวังว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนจะยอมรับ	3.76	0.70	มาก	5
5. ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.90	มาก	4
เฉลี่ย	3.84	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบบประชาธิปไตย โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารจะยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณครูผู้มีผลมีผลงานดีเด่นอยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.88) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และยอมรับผลของการตัดสินใจนั้นเสมอ

($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.99) และผู้บริหารอาจยอมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่จะก็สงวนสิทธิ์ที่จะเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นสุดท้ายเอง ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ ส่วนเมื่อผู้บริหารต้องเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยาก เขาก็จะพยายามหาทางแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ และหวังว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนจะยอมรับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบบตามสบาย (X_3)

แบบตามสบาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ผู้บริหารพูดคุยเป็นกันเองกับคณะครูอย่างทั่วถึง ก่อนที่จะตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ	3.66	0.86	มาก	4
2. ผู้บริหารปล่อยให้ครูรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง ถึงแม้ว่าอาจจะมีปฏิบัติผิดพลาดมากก็ตาม	3.36	0.91	ปานกลาง	6
3. ผู้บริหารคิดว่าเมื่อมีครูบางคน ไม่มีความสุข ผู้บริหารจะทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อช่วยเหลือครูเหล่านั้น	3.43	0.96	ปานกลาง	5
4. ผู้บริหารแสดงความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานและเกี่ยวกับโรงเรียนให้แก่ครูเสมอ	3.74	0.96	มาก	2
5. ผู้บริหารจะให้ความสำคัญและช่วยเหลือครูผู้ไม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.68	0.95	มาก	3
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้ร่วมงาน เสนอแนวความคิดในการจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาต่าง ๆ	3.86	0.92	มาก	1
เฉลี่ย	3.62	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบบตามสบาย โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ ผู้บริหารปล่อยให้ครูรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง ถึงแม้ว่าจะมีปฏิบัติผิดพลาดมากก็ตามและผู้บริหารคิดว่าเมื่อมีครูบางคนไม่มีความสุข ผู้บริหารจะทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อช่วยเหลือครูเหล่านั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้ร่วมงาน เสนอแนวความคิดในการจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาต่าง ๆ อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.92) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานและเกี่ยวกับโรงเรียนให้แก่ครูเสมอ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.96) และผู้บริหารจะให้ความสำคัญและช่วยเหลือครูผู้ไม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารปล่อยให้ครูรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง ถึงแม้ว่าจะมีปฏิบัติผิดพลาดมากก็ตามมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.91)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. การวางแผนการนิเทศ	3.78	0.62	มาก	2
2. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	3.64	0.66	มาก	5
3. การปฏิบัติการนิเทศ	3.76	0.72	มาก	3
4. การสร้างเสริมกำลังใจ	3.92	0.69	มาก	1
5. การประเมินการนิเทศ	3.75	0.63	มาก	4
เฉลี่ย	3.77	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการสร้างเสริมกำลังใจอยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.62) และการปฏิบัติการนิเทศ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการวางแผนการนิเทศ (Y_1)

ด้านการวางแผนการนิเทศ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. มีการศึกษาปัญหา และความต้องการของแต่ละส่วนงาน	3.77	0.83	มาก	5
2. มีการประชุมวางแผนการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน	3.87	0.85	มาก	3
3. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะทำงานตามความรู้ความสามารถ	3.88	0.79	มาก	2
4. มีการกำหนดกิจกรรม รายละเอียด เป้าหมาย ตัวบ่งชี้	3.94	0.69	มาก	1
5. มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศภายใน	3.80	0.69	มาก	4
6. มีการกำหนดปัญหาที่ชัดเจนต่อการแก้ไขในรูปแบบที่เป็นไปได้	3.65	0.81	มาก	8
7. มีการกำหนดยุทธวิธีในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	3.67	0.79	มาก	7
8. มีการสรุปผลการวางแผนและกำหนดทางเลือกในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	3.68	0.85	มาก	6
เฉลี่ย	3.78	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการกำหนดกิจกรรม รายละเอียด เป้าหมาย ตัวบ่งชี้ อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะทำงานตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.79) และมีการประชุมวางแผนการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ ส่วนมีการกำหนดปัญหาที่ชัดเจนต่อการแก้ไขในรูปแบบที่เป็นไปได้น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Y₂)

ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. มีการจัดอบรมครูโดยจัดให้มีการบรรยายสาธิตการสอน	3.62	0.85	มาก	4
2. มีการให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.72	0.89	มาก	1
3. มีการส่งเสริมให้คณะกรรมการนิเทศศึกษา ดำร่าเอกสารและบทความเกี่ยวกับการนิเทศภายใน เพื่อให้มีความรู้ นำมาปฏิบัติการณ์นิเทศ	3.66	0.86	มาก	2
4. มีการให้คำแนะนำ คณะกรรมการนิเทศวางแผนปฏิบัติการนิเทศภายในตลอดปี	3.63	0.84	มาก	3
5. มีคู่มือในการดำเนินการนิเทศภายใน	3.61	0.86	มาก	5
6. มีการสร้างความรู้ความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกันกับคณะครูเกี่ยวกับการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรม	3.59	0.80	มาก	6
เฉลี่ย	3.64	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีการให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.89) รองลงมา คือ มีการส่งเสริมให้คณะกรรมการนิเทศศึกษา ดำร่าเอกสารและบทความเกี่ยวกับการนิเทศภายใน เพื่อให้มีความรู้ นำมาปฏิบัติการณ์นิเทศ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.86) และมีการให้คำแนะนำ คณะกรรมการนิเทศวางแผนปฏิบัติการนิเทศภายในตลอดปี ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ ส่วนการสร้างความรู้ความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกันกับคณะครูเกี่ยวกับการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ (Y_3)

ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. มีการดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ	3.80	0.76	มาก	1
2. มีการสังเกตการสอนของครูอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง	3.77	0.82	มาก	2
3. มีความยืดหยุ่น ในการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรม เพื่อความเหมาะสม	3.77	0.85	มาก	3
4. มีการสนับสนุนคณะกรรมการนิเทศโดยนำผลการนิเทศไปใช้ปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการสอนของครู	3.72	0.86	มาก	6
5. มีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผลการพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร กรรมการนิเทศ และครูผู้สอน	3.75	0.82	มาก	5
6. มีการปรับปรุงการนิเทศภายในให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น	3.75	0.79	มาก	4
เฉลี่ย	3.76	0.72	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีการดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ มีการสังเกตการสอนของครูอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.82) และมีความยืดหยุ่นในการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรม เพื่อความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ ส่วนมีการสนับสนุนคณะกรรมการนิเทศโดยนำผลการนิเทศไปใช้ปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการสอนของครูมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของกระบวนการ
นิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1 ด้านการสร้างเสริมกำลังใจ (Y₄)

ด้านการสร้างเสริมกำลังใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ขอมรับความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน นิเทศ	3.88	0.89	มาก	4
2. ให้โอกาสเจริญก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือ เงินเดือนที่สูงขึ้น	3.92	0.81	มาก	3
3. มีการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสามัคคีเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	3.93	0.84	มาก	2
4. มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	4.02	0.72	มาก	1
5. มีนโยบายให้มีการส่งเสริมครูผู้สอนให้ลา ศึกษาต่อ และพัฒนาผลงานทางวิชาการ	3.85	0.90	มาก	5
เฉลี่ย	3.92	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการสร้างเสริมกำลังใจ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมอบหมายงานที่
ตรงกับความรู้ความสามารถ อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ มีการเสริมสร้าง
ให้บุคลากรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.84) และให้โอกาสเจริญก้าวหน้า
ไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ ส่วนมีนโยบายให้มีการส่งเสริม
ครูผู้สอนให้ลาศึกษาต่อ และพัฒนาผลงานทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.90)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการประเมินการนิเทศ (Y_3)

ด้านการประเมินการนิเทศ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. มีการกำหนดให้คณะครูมีส่วนร่วมกำหนดวิธีการประเมินผล	3.82	0.82	มาก	1
2. มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายครอบคลุม	3.81	0.76	มาก	2
3. มีการติดตามผลการดำเนินการนิเทศภายในเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง	3.74	0.79	มาก	4
4. มีการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรมตามกระบวนการนิเทศภายใน	3.72	0.79	มาก	6
5. มีการนำผลจากการประเมินเก็บบันทึกไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการใช้ประโยชน์	3.78	0.70	มาก	3
6. มีการนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดนโยบายและปรับปรุงงานต่างๆ	3.72	0.76	มาก	5
7. มีการแจ้งผลการสังเกตการณ์การสอนของครูเมื่อสิ้นสุดการสังเกตการณ์การสอนในแต่ละครั้ง	3.68	0.73	มาก	8
8. มีการประเมินคุณภาพมาตรฐานการนิเทศภายในของโรงเรียน	3.70	0.71	มาก	7
เฉลี่ย	3.75	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการประเมินการนิเทศ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีการกำหนดให้คณะครูมีส่วนร่วมกำหนดวิธีการประเมินผลอยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ครอบคลุม ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.76) และมีการนำผลจากการประเมินเก็บบันทึกไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ส่วนมีการแจ้งผลการสังเกตการณ์การสอนของครูเมื่อสิ้นสุดการสังเกตการณ์การสอนในแต่ละครั้งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.73)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ก่อนการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยพิจารณาจากค่า Tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ดังตารางที่ 4.12 และตารางที่ 4.13 และแสดงผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ไว้ในตารางที่ 4.14 และตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.12 ค่า Tolerance และค่า VIF ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	Tolerance	VIF
1. แบบเผด็จการ (X_1)	0.902	2.033
2. แบบประชาธิปไตย (X_2)	0.515	1.941
3. แบบตามสบาย (X_3)	0.492	1.109

จากตารางที่ 4.12 พบว่าค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0.492 ถึง 0.902 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 1 แสดงว่าตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันน้อย และเมื่อพิจารณาค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.109 ถึง 2.033 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่า ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันน้อย จึงสามารถทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	X_1	X_2	X_3
1. แบบเผด็จการ (X_1)	1	-	-
2. แบบประชาธิปไตย (X_2)	.340**	1	-
3. แบบตามสบาย (X_3)	.427**	.700**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ตัว มีค่าอยู่ระหว่าง 0.340 ถึง 0.700 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันไม่สูงมาก (ไม่ถึง 0.99) แสดงว่าตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันไม่สูงจนเกินไป จึงสามารถทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไปได้

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของพฤติกรรมกรรมการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot})

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	R	(R^2)	F	Sig
(X_3)	0.732	0.536	355.479	.00*
(X_3) (X_2)	0.777	0.604	234.378	.00*
(X_3) (X_2) (X_1)	0.782	0.612	160.564	.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม มีทั้งหมด 3 ด้าน โดยด้านที่ดีที่สุดที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นด้านแรก คือ แบบตามสบาย (X_3) ด้านที่ถูกคัดเลือกในลำดับถัดมา คือ แบบประชาธิปไตย (X_2) และแบบเผด็จการ (X_1) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าน้ำหนักความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot})

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า สมการตามลำดับความสำคัญ	B	S.E.	β	t	Sig
แบบตามสบาย (X_3)	0.422	0.047	0.452	8.901	.00*
แบบประชาธิปไตย (X_2)	0.368	0.051	0.362	7.282	.00*
แบบเผด็จการ (X_1)	0.078	0.033	0.090	2.392	.00*
ค่าคงที่				1.045	
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)				0.782	
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)				0.612	
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว				0.608	
ความคลาดเคลื่อนในการทำนาย				0.3754	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา คือ แบบตามสบาย (X_3) ด้านที่ถูกคัดเลือกในลำดับถัดมา คือ แบบประชาธิปไตย (X_2) และ
แบบเผด็จการ (X_1) ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 (Y_{tot}) มีค่าเท่ากับ 0.422, 0.368, 0.078 ตามลำดับ โดยมีสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.782 ประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 61.20 มีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานในการทำนาย ร้อยละ 37.54 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากค่าต่างๆ สามารถสร้างสมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.045 + 0.422 (X_3) + 0.368 (X_2) + 0.078 (X_1)$$

สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{tot} = 0.452 (X_3) + 0.362 (X_2) + 0.090 (X_1)$$

บทที่ 5

สรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สุ่มโดยใช้การคำนวณตามสูตรในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2546 : 101) ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 28 คน และครูผู้สอน 282 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านแบบเผด็จการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบประชาธิปไตย อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบตามสบาย และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบเผด็จการตามลำดับ
2. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ใน

ระดับมาก โดยการสร้างเสริมกำลังใจอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินการนิเทศตามลำดับ ส่วนการให้ความรู้ก่อนการนิเทศอยู่ในอันดับต่ำสุด

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบตามสบาย แบบประชาธิปไตย และแบบเผด็จการ ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.045 + 0.422 (X_3) + 0.368 (X_2) + 0.078 (X_1)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.452 (X_3) + 0.362 (X_2) + 0.090 (X_1)$$

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านแบบเผด็จการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบประชาธิปไตย อยู่ในอันดับสูงสุด และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบเผด็จการ อยู่ในอันดับต่ำสุด

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบประชาธิปไตย อยู่ในอันดับสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิธีการ การตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจการบริหาร เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเต็มที่ ไม่ทำตามอำเภอใจหรือตามความพอใจส่วนตัวของตนเอง ให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงาน รวมทั้งเน้นการทำงานเป็นทีม มอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีต่อกัน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดรับกับ ศจี อนันต์นพคุณ (ศจี อนันต์นพคุณ, 2542 อ้างถึงใน พรพรรณ บุตตะวงศ์, 2552 : 23) ที่กล่าวว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย

เป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิธีการ การตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจการบริหาร เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเต็มที่ ผู้นำคอยให้คำแนะนำ มุ่งการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ ธนา (2548 : 56 - 57) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านส่งเสริมให้สมาชิกของทีมงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคือ ยึดมั่นในความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม และเคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขียวเรศ ผิวฉิม (2545 : 113) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด รองลงไป ได้แก่ ระดับสูง และไม่มีผู้ใดมีพฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับต่ำ และครูมีความพึงพอใจในพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด รองลงไป ได้แก่ ระดับสูง และระดับต่ำ

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบเผด็จการ อยู่ในอันดับต่ำสุด และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาแบบเผด็จการเป็นส่วนน้อยหรืออีกนัยหนึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาจนำพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบเผด็จการมาใช้เฉพาะในช่วงภาวะวิกฤตหรือสถานการณ์ที่ต้องการความรวดเร็วเท่านั้น โดยผู้บริหารจะมีพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมุ่งงานอย่างเดียว ไม่ไว้ใจผู้อื่น เน้นการใช้อำนาจตามตำแหน่ง เชื่อมั่นในตนเอง ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ขาดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ออกคำสั่งสั่งการ ตัดสินใจด้วยตนเองแต่เพียงผู้เดียวไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็น ดังที่ ศีลอนันต์พคุณ (2542 อ้างถึงใน พรพรรณ บุตตะวงษ์, 2552 : 23) กล่าวว่า ผู้นำแบบเผด็จการ เป็นผู้นำที่เน้นการใช้อำนาจตามตำแหน่งถือตัว เชื่อมั่นในตนเอง ไม่ค่อยรับฟังหรือให้เกียรติผู้อื่น ขอบอกคำสั่ง และสั่งการทุกอย่างด้วยตนเอง ไม่ขอให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเวศ ทิพจร (2546 : 46) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของผู้บริหารมีพฤติกรรมกรรมการบริหาร แบบเผด็จการอยู่ในอันดับต่ำสุด

2. กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการส่งเสริมกำลังใจอยู่ในอันดับสูงสุด และการให้ความรู้ก่อนการนิเทศอยู่ในอันดับต่ำสุด

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านการส่งเสริมกำลังใจอยู่ในอันดับสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าการส่งเสริมกำลังใจเป็นกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สำคัญที่สุด เนื่องจากการสร้างขวัญและกำลังใจเป็นหัวใจของการทำงานให้มีประสิทธิภาพ หากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน สภาพแวดล้อมของงาน ตลอดจนมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานแล้วย่อมทำงานด้วยความสุขและความตั้งใจทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยุทธ หิรัญวิบูลย์ (2549 : 23) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ พบว่า การปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านการส่งเสริมกำลังใจมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ สืบคำ (2549 : 80) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศ อยู่ในอันดับสูงสุด

การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ อยู่ในอันดับต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาการให้ความรู้ บุคลากรน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าครูมีความรู้ ความชำนาญอยู่แล้วหรือเห็นว่าครูสามารถเข้าถึงความรู้ใหม่ๆ ได้จากเทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบันแล้ว จึงเน้นและให้ความสำคัญกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านอื่นมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ วงศ์กดา (2547 : 105-108) ได้ศึกษาสภาพและปัญหากระบวนการนิเทศภายในเพื่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารและครูวิชาการ โรงเรียนมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ สภาพกระบวนการนิเทศภายใน ที่พบคือ มีการกำหนดนโยบายชัดเจนและแจ้งให้ครูทราบ แต่งตั้งคณะกรรมการจากผู้มีความรู้ ความสามารถและเป็นวิทยากรหลักของโรงเรียน และเป็นที่ยอมรับ มีการเตรียมการและวางแผนดำเนินงานนิเทศภายในอย่างดี ผู้บริหารและคณะครูเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการนิเทศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำรง ชื่นนิรันดร์ (2549 : 114) ได้ศึกษาการดำเนินการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า การดำเนินการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศ อยู่ในอันดับต่ำสุด และปัญหาการดำเนินการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีปัญหาดำเนินการในระดับกลาง 1 ชั้น คือ ชั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศ นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมพบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบตามสบาย แบบประชาธิปไตย และแบบเผด็จการ ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

พฤติกรรมการบริหารแบบตามสบาย ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการบริหารแบบตามสบายมีส่วนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการแก้ปัญหา และมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย คือ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนวความคิดในการจัดทำแผนงาน หรือโครงการต่างๆ เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานเสมอ ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ให้รับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง ถึงแม้ว่าจะปฏิบัติงานผิดพลาดก็ตาม ให้ความสำคัญและช่วยเหลือครูที่ไม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทำให้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ดังที่ลิปปีท์ (Lippitt, 1978 อ้างถึงใน อำนวย วัฒนจินดา, 2548 : 33) กล่าวว่า ผู้นำแบบตามสบายจะมอบอำนาจเต็มและเสรีภาพอย่างกว้างขวางในการวินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย กำหนด วัตถุประสงค์ ตลอดจนแบ่งงานและกำหนดคนทำงานให้แก่บุคลากรอื่น โดยตนเองไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวแต่จะสนับสนุน โดยการจัดหาวัสดุต่างๆ เพื่อให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชี่ยวชาญ คงสกุล (2548 : 195-916) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษา กระบี่ พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ คือ ด้านการปรับเปลี่ยนการบริหาร โดยให้ผู้ร่วมงานร่วมคิด ด้านการวางแผนงาน ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการ พัฒนาตนเอง และรู้จักทิศทางการทำงาน ด้านการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความเป็นผู้นำโดยเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

พฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยมีความสำคัญต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้พฤติกรรมการบริหารแบบที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับและมีความพึงพอใจ จะสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและได้ปริมาณงานที่เหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และยอมรับผลของการตัดสินใจ นั้น แต่ในบางเรื่องก็สงวนสิทธิที่จะเป็นผู้ตัดสินใจชี้ขาดในขั้นสุดท้ายเอง ยกย่อง ชมเชยครูที่มีผลงาน

ดีเด่น และเมื่อเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยากก็จะพยายามหาทางแก้ปัญหานั้น ๆ จนเป็นที่ยอมรับของทุกคน รวมทั้งมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ สอดรับกับ ลิปปีทท์ (Lippitt, 1978 อ้างถึงใน อำนวย วัตจินดา, 2548 : 33) ที่กล่าวว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้ออกคำสั่ง ประกาศนโยบายและวัตถุประสงค์โดยบุคลากรทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็นจนเป็นที่พอใจแล้วผู้นำจึงสั่งการ บุคลากรมีสิทธิเลือกงานที่เห็นว่าเหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของตน รวมทั้งเลือกทีมงานที่คิดว่าน่าจะร่วมกันทำงานได้ดี อีกทั้งบุคลากรทุกคนมีส่วนวินิจฉัยในการแบ่งและมอบหมายงาน ซึ่งเป็นผู้นำแบบไม่ทำตามความพอใจส่วนตัวของตนเองและเมื่อมีงานใดผู้นำจะเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบด้วยเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสาชล งามวงศ์ (2553 : 89-90) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทอติก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสถานศึกษาทอติก สังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารได้ให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นสมาชิกของทีมงาน ผู้บริหารใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ และผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูผู้สอนมีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันตนิษฐ์ บุญนอม (2554 : 69-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย รองลงมาด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านการตัดสินใจ

พฤติกรรมการบริหารแบบเผด็จการส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการบริหารแบบเผด็จการมีส่วนช่วยผลักดันให้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากการบริหารงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาในบางสถานการณ์มีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องตัดสินใจหรือสั่งการโดยเร่งด่วน รวมทั้งเมื่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาไม่ประสบความสำเร็จหรือเมื่อคุณภาพการจัดการศึกษาไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องแจ้งแก่ผู้บังคับบัญชาว่าผู้บังคับบัญชาในระดับสูงไม่พอใจ เพื่อให้ครูทุกคนปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ต้องการความรวดเร็วผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองแต่เพียงผู้เดียวแล้วจึงแจ้งให้ครูทราบภายหลัง รวมทั้งเมื่อผู้บังคับบัญชาที่ไม่ต้องการจะรับผิดชอบใดๆ ผู้บริหารจะต้องจัดทำโครงการพัฒนางานต่างๆ ด้วยตนเองหรือสั่งให้คน

สนิทคนใดคนหนึ่งทำโดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม และเมื่อมีการออกคำสั่งแล้วครูไม่พอใจ ก็จะต้องกล่าวอ้างว่าเป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชาระดับสูง สอดรับกับ เบลค และมูตัน (Blake and Mouton, 1964 อ้างถึงใน บุญเติม เจริญ, 2551 : 15-16) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบเผด็จการ เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมากและให้ความสำคัญกับคนน้อย ใช้อำนาจหน้าที่ในการทำงานเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำเป็นผู้กำหนดการทำงาน เป็นผู้จัดสภาพทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ไม่ให้ความสำคัญกับจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริวรรษ คำอัยกาวิณ (2551 : 135) ได้ศึกษาการสร้างสรรค์ความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนจากพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ พฤติกรรม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ ธนา (2548 : 56 - 57) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมิติมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมเกิดขึ้นมาก โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ และกำหนดคุณภาพของงานเป้าหมายของกลุ่มที่จะต้องทำอย่างชัดเจนให้ความสำคัญกับงานที่เสร็จตามกำหนดเวลา

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 แบบ คือ แบบตามสบาย แบบประชาธิปไตย และแบบเผด็จการ ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ให้อิสระในการตัดสินใจตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งเน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมให้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพสูงขึ้น

1.2 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ โดยจัดอบรมครู การสาธิตการสอน การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้หรือให้บุคลากรใน โรงเรียนที่มีความรู้และประสบการณ์เป็นผู้ให้ความรู้ ผู้รับการนิเทศและผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับ

การนิเทศศึกษาดำรง เอกสาร และบทความเกี่ยวกับการนิเทศภายใน เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศภายในและพัฒนางานด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในลักษณะอื่นๆ ที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา หรือการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กมล โพธิ์ทอง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : ชารอักษร.
- เกษม แลวงสันนิล. (2546). การบริหารงานนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ชัยยุทธ แก้วบัวสา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชัยยุทธ หิรัญวิบูลย์. (2549). การศึกษาการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีนครินทร์.
- ชารี มณีศรี. (2548). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บุรพาสาน.
- เชียวชาญ คงสกุล. (2548). พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดำรงค์ ดอนบุญธง. (2545). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ตรีชฎา ปั้นทิม. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษากับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิพย์บดี เพ็ชรเกลี้ยง. (2548). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ธวัชชัย เปรมปรีดิ์. (2546). ปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : อักษรไทย.
- ธำรง ชื่นนิรันดร์. (2549). การดำเนินการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธีรวุฒิ ประทุมมพรัตน์. (2545). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- นิศาชล งามวงศ์. (2553). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญเต็ม เจริญ. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- ประเวศ ทิพจร. (2546). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษา อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปราณีตรา พิษเนาวรัตน์. (2546). สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสิรินธร
จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ปริญญา หงส์ดำเนิน. (2547). ยุทธศาสตร์การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี จำกัด.

- ปอแก้ว จันทคุณ. (2551). การเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมผู้นำระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน : กรณีศึกษาบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พนัส หันนาकिनทร์. (2549). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพรรณ บุตตะวงศ์. (2552). การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสอนของครูตามรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ. (2549). สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เฟื่องฟ้า คำตัน. (2549). การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ภควัต เทศน์ธรรม. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภิญโญ สาร. (2549). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ครูสภา.
- ภูริวรรษ คำอ้ายกาวิ. (2551). การสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนจากพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2546). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เยาวเรศ ผิวนิม. (2545). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2545). การนิเทศการสอน (Supervision Instruction). นครปฐม : ภาควิชา
 หลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิเชียร สุวรรณศรี. (2552). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 . วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
 สาขาวิชา การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ . กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2546). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศราวุธ ธนา. (2548). พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอบ้านฉาง สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศิริวรรณ พูลสมบัติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
 การศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภิสรา แพนสง. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
 การบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สงัด กระจำ. (2549). ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
 มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนคร.
- สมเกียรติ รัตนวิฑูรย์. (2550). พฤติกรรมนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการนิเทศภายใน
 ตามการรับรู้ของครูผู้สอน. น่าน : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน่าน.
- สมคิด หารินไสล. (2550). การปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ที่
 การศึกษาจังหวัดหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
 การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมยศ นาวิการ. (2546). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า.
- สมศักดิ์ วงศ์ดา. (2547). สภาพและปัญหากระบวนการนิเทศภายในเพื่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น
 สำคัญ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
 นครราชสีมา.

- สวัสดี เดชกัลยา. (2550). การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สันตนิย์ บุญถนอม. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่
สมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพจน์ วิเชียรศรี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารกับมาตรฐานการบริหารและ
การจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุเมธ เดียวอิสเรศ. (2547). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2546). การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน. วารสารวิชาการ
(สิงหาคม 2545) 15.
- สุรศักดิ์ สืบคำ. (2549). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุริย์มาศ สุขกสิ. (2549). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรพิน ศรีสวรรค์. (2548). พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่
เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- อาคม วัดไชสง. (2547). หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อำนาจ วัดจินดา. (2548). การบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management-RBM).
สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2552, จาก <http://www.hrcenter.co.th>

Inversion Christina Joann. (2001). **School – based Management : A case study**. New York : McGraw-Hill Book Company.

Nesgley and Evans. (2004). **Handbook for Effective Supervision of Instruction**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall,Inc.

Wilson Robert James. (2001). **School – Based Management in Alberta : Perceptions of Public School Leaders 1994 – 1997**. Englewood Cliffs,New Jersey : Prentice-Hall Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0555.11/ว 295

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

76000

16 สิงหาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรรษา ผลาท

ด้วย นางสาวประทุมทิพย์ วงศ์เนตร รหัสประจำตัว 499191423 เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” โดยมีรองศาสตราจารย์สุเทพ ลิ้มอรุณ เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

ศุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์

(ดร.ศุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดี

โทร. 0-3249-3300 ต่อ 1200, 1201



ที่ ศธ 0555.11/ว 295

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

76000

16 สิงหาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
(นายไพรัช มณีโชติ)

ด้วย นางสาวประทุมทิพย์ วงศ์เณร รหัสประจำตัว 499191423 เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” โดยมีรองศาสตราจารย์สุเทพ ลิมอรุณ เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดี

โทร. 0-3249-3300 ต่อ 1200, 1201 โทรสาร 0-3249-3267



ที่ ศธ 0555.11/ว 295

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
76000

16 สิงหาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์รัชณี ปิยะกุล

ด้วย นางสาวประทุมทิพย์ วงศ์เณร รหัสประจำตัว 499191423 เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” โดยมีรองศาสตราจารย์สุเทพ ลิ้มอรุณ เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สุมาลี พงศ์ดิยะไพบูลย์)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดี

โทร. 0-3249-3300 ต่อ 1200, 1201

โทรสาร 0-3249-3267

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0555.11/ว 358

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

76000

26 กันยายน 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคอนกลาง

ด้วย นางสาวประทุมทิพย์ วงศ์เณร รหัสประจำตัว 499191423 เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” โดยมีรองศาสตราจารย์สุเทพ ลิ้มอรุณ เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ซึ่งผลการทดลองเครื่องมือจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิวัฒน์ วรวงษ์)

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดี

โทร. 0-3249-3300 ต่อ 1200, 1201

โทรสาร 0-3249-3267

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยและประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา และเป็นแนวทางให้สถานศึกษาได้พัฒนาต่อไป แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพจำแนกเป็นตำแหน่งหน้าที่ เพศ และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้ จะถือเป็นความลับและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษาของท่าน จึงขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดตามความเป็นจริงมากที่สุด หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ปัทมาพร วงศ์ณร

บัณฑิตปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง และทำเครื่องหมายถูก (✓) ในช่อง [] หน้าข้อความที่เห็นว่าตรงความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งในปัจจุบัน

[] ผู้บริหารสถานศึกษา

[] ครูผู้สอน

2. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

[] ปริญญาตรี

[] ป.บัณฑิต

[] ปริญญาโท

[] ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติโดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- | | |
|-----------|------------------------------------|
| 5 หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก |
| 3 หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย |
| 1 หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
แบบเผด็จการ						
1	ผู้บริหารจะเพิกเฉยต่อการที่มีครูฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับ ในเมื่อท่านแน่ใจว่า ไม่มีคนอื่นอีกที่รู้ถึงการกระทำที่ฝ่าฝืน นั้น					
2	โดยปกติแล้วผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองแต่เพียงผู้ เดียวแล้วจึงแจ้งให้ครูทราบภายหลัง					
3	เมื่อผู้บริหารออกคำสั่งใด ๆ เมื่อครูไม่พอใจ ก็จะกล่าวอ้างว่า เป็นคำสั่งผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป					
4	เมื่อคุณภาพของงานหรือปริมาณของโรงเรียนไม่ได้ผลดี ผู้บริหารก็จะแถลงแก่ครูว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปไม่ พอใจ เพื่อให้ครูทุกคนปรับปรุงงานให้ดีขึ้นต่อไป					
5	ผู้บริหารจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนางานต่างๆ ด้วยตนเอง หรือสั่งให้คนสนิทคนใดคนหนึ่งทำ โดยไม่เปิดโอกาสให้ ผู้อื่นมีส่วนร่วม					
แบบประชาธิปไตย						
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ ขอมรับผลของการตัดสินใจนั้นเสมอ					
7	ผู้บริหารอาจยอมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่จะก็ สงวนสิทธิ์ที่จะเป็นผู้ตัดสินใจขาดในขั้นสุดท้ายเอง					
8	ผู้บริหารจะยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณครูผู้มีผลมี ผลงานดีเด่น					

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
9	เมื่อผู้บริหารต้องเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยาก เขาก็จะพยายามหาทางแก้ปัญหานั้น ๆ และหวังว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนจะยอมรับ					
10	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
แบบตามสบายหรือแบบเสรี						
11	ผู้บริหารพูดคุยเป็นกันเองกับคณะครูอย่างทั่วถึงก่อนที่จะตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ					
12	ผู้บริหารปล่อยให้ครูรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง ถึงแม้ว่าอาจจะมีปฏิบัติผิดพลาดมากก็ตาม					
13	ผู้บริหารคิดว่าเมื่อมีครูบางคนไม่มีความสุข ผู้บริหารจะทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อช่วยเหลือครูเหล่านั้น					
14	ผู้บริหารแสดงความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน และเกี่ยวกับโรงเรียนให้แก่ครูเสมอ					
15	ผู้บริหารจะให้ความสำคัญและช่วยเหลือครูผู้ไม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์					
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้ร่วมงาน เสนอแนวความคิดในการจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาต่าง ๆ					

ตอนที่ 3 ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับผลการปฏิบัติโดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

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

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับผลการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การวางแผนการนิเทศ (Planning-P)						
1	มีการศึกษาปัญหา และความต้องการของแต่ละส่วนงาน					
2	มีการประชุมวางแผนการดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียน					
3	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะทำงานตามความรู้ ความสามารถ					
4	มีการกำหนดกิจกรรม รายละเอียด เป้าหมาย ตัวบ่งชี้					
5	มีการจัดทำ ปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศภายใน					
6	มีการกำหนดปัญหาที่ชัดเจนต่อการแก้ไขในรูปแบบ ที่เป็นไปได้					
7	มีการกำหนดยุทธวิธีในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
8	มีการสรุปผลการวางแผนและกำหนดทางเลือกในการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing-I)						
9	มีการจัดอบรมครู โดยจัดให้มีการบรรยายสาธิตการสอน					
10	มีการให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูเรื่องการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน					
11	มีการส่งเสริมให้คณะกรรมการนิเทศศึกษาดำรา เอกสาร และบทความเกี่ยวกับการนิเทศภายใน เพื่อให้มีความรู้ นำมาปฏิบัติการนิเทศ					
12	มีการให้คำแนะนำคณะกรรมการนิเทศวางแผนปฏิบัติการ นิเทศภายในตลอดปี					

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับผลการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
13	มีคู่มือในการดำเนินการนิเทศภายใน					
14	มีการสร้างความรู้ความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกันกับคณะครูเกี่ยวกับการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรม					
การปฏิบัติการนิเทศ (Doing-D)						
15	มีการดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ					
16	มีการสังเกตการสอนของครูอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง					
17	มีความยืดหยุ่น ในการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรม เพื่อความเหมาะสม					
18	มีการสนับสนุนคณะกรรมการนิเทศโดยนำ ผลการนิเทศไปใช้ปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครู					
19	มีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผลการพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ผู้บริหาร กรรมการนิเทศ และครูผู้สอน					
20	มีการปรับปรุงการนิเทศภายในให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น					
การสร้างเสริมกำลังใจ (Reinforcing-R)						
21	มีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน					
22	มีการสร้างความรู้ความเข้าใจความร่วมมือและให้การสนับสนุนกิจกรรมแก่ชุมชน					
23	มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้านมาเป็นวิทยากรหรือเป็นผู้สอนร่วมกับครูผู้สอนในสถานศึกษา					
24	มีนโยบายให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างคุ้มค่า					
25	มีนโยบายให้มีการส่งเสริมครูผู้สอนให้ลาศึกษาต่อ และพัฒนาผลงานทางวิชาการ					

ข้อ	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับผลการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การประเมินการนิเทศ (Evaluating-E)						
26	มีการกำหนดให้คณะครูมีส่วนร่วมกำหนดวิธีการประเมินผล					
27	มีเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ครอบคลุม					
28	มีการติดตามผลการดำเนินการนิเทศภายในเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง					
29	มีการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรมตามกระบวนการนิเทศภายใน					
30	มีการนำผลจากการประเมินเก็บบันทึกไว้อย่างเป็นระบบเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการใช้ประโยชน์					
31	มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดนโยบายและปรับปรุงงานต่างๆ					
32	มีการแจ้งผลการสังเกตการณ์การสอนของครูเมื่อสิ้นสุดการสังเกตการณ์การสอนในแต่ละครั้ง					
33	มีการประเมินคุณภาพมาตรฐานการนิเทศภายในของสถานศึกษา					

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	ผลการพิจารณา
1	1	1	1	1.00	เหมาะสม
2	1	1	1	1.00	เหมาะสม
3	1	1	1	1.00	เหมาะสม
4	1	0	1	0.66	เหมาะสม
5	1	1	1	1.00	เหมาะสม
6	1	1	1	1.00	เหมาะสม
7	1	1	1	1.00	เหมาะสม
8	1	1	1	1.00	เหมาะสม
9	1	1	0	0.66	เหมาะสม
10	1	1	1	1.00	เหมาะสม
11	1	1	1	1.00	เหมาะสม
12	1	1	1	1.00	เหมาะสม
13	1	1	1	1.00	เหมาะสม
14	1	1	1	1.00	เหมาะสม
15	1	1	1	1.00	เหมาะสม
16	1	1	1	1.00	เหมาะสม

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถามการนิเทศภายในสถานศึกษา

ข้อ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	เฉลี่ย	ผลการพิจารณา
1	1	1	1	1.00	เหมาะสม
2	1	1	1	1.00	เหมาะสม
3	1	1	1	1.00	เหมาะสม
4	1	0	1	0.66	เหมาะสม
5	1	1	1	1.00	เหมาะสม
6	1	1	1	1.00	เหมาะสม
7	1	1	1	1.00	เหมาะสม
8	1	1	1	1.00	เหมาะสม
9	1	1	1	1.00	เหมาะสม
10	1	1	1	1.00	เหมาะสม
11	1	1	1	1.00	เหมาะสม
12	1	1	1	1.00	เหมาะสม
13	1	1	1	1.00	เหมาะสม
14	1	1	1	1.00	เหมาะสม
15	1	1	0	0.66	เหมาะสม
16	1	1	1	1.00	เหมาะสม
17	1	1	1	1.00	เหมาะสม
18	1	1	1	1.00	เหมาะสม
19	1	1	1	1.00	เหมาะสม
20	1	1	1	1.00	เหมาะสม
21	1	1	1	1.00	เหมาะสม
22	1	1	1	1.00	เหมาะสม
23	0	1	1	0.66	เหมาะสม
24	1	1	1	1.00	เหมาะสม
25	1	1	1	1.00	เหมาะสม

ข้อ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	เฉลี่ย	ผลการพิจารณา
26	1	1	1	1.00	เหมาะสม
27	1	1	1	1.00	เหมาะสม
28	1	1	1	1.00	เหมาะสม
29	1	1	1	1.00	เหมาะสม
30	1	1	1	1.00	เหมาะสม
31	1	1	1	1.00	เหมาะสม
32	1	1	1	1.00	เหมาะสม
33	1	1	1	1.00	เหมาะสม

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 49

Alpha = .9598

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งฉบับ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 33

Alpha = .9745

แบบเผด็จการ

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X11	11.2742	8.7757	.4572	.8395
X12	11.0194	7.9608	.6206	.7962
X13	10.9774	7.4008	.7334	.7626
X14	10.8774	7.7131	.6478	.7883
X15	11.0645	7.7499	.6770	.7801

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .8289

แบบประชาธิปไตย

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X21	15.3290	5.4254	.4803	.6267
X22	15.3419	6.9766	.1824	.7473
X23	15.2903	5.3523	.6122	.5659
X24	15.4452	6.6232	.4172	.6562
X25	15.4194	5.3511	.5882	.5755

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .6910

แบบตามสบายหรือแบบเสรี

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X31	18.0710	10.7716	.5990	.7359
X32	18.3710	13.7098	.0529	.8536
X33	18.3000	10.3790	.5776	.7391
X34	17.9871	9.8769	.6761	.7129
X35	18.0484	9.7226	.7143	.7027
X36	17.8677	10.2446	.6414	.7234

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .7834

กระบวนงานการนิเทศภายในสถานศึกษา ทั้งฉบับ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 49

Alpha = .9598

การวางแผนการนิเทศ

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y11	26.4968	18.3867	.7404	.8949
Y12	26.4000	18.2343	.7461	.8944
Y13	26.3871	18.7364	.7344	.8954
Y14	26.3290	19.7166	.6873	.8999
Y15	26.4710	20.7030	.5110	.9128
Y16	26.6258	18.4615	.7535	.8937
Y17	26.6000	18.8945	.7068	.8978
Y18	26.5871	18.0426	.7762	.8915

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 8

Alpha = .9094

การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y21	18.2129	11.1843	.6923	.8461
Y22	18.1097	11.1659	.6536	.8531
Y23	18.1677	11.3892	.6342	.8562
Y24	18.2065	10.9993	.7412	.8377
Y25	18.2258	11.3598	.6383	.8555
Y26	18.2387	11.4962	.6760	.8492

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .8715

การปฏิบัติการณ์เทศ

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y31	18.7677	13.9394	.7313	.9437
Y32	18.8000	12.9372	.8564	.9293
Y33	18.7935	12.8116	.8440	.9308
Y34	18.8452	12.8562	.8258	.9332
Y35	18.8129	12.9940	.8396	.9313
Y36	18.8194	13.0676	.8758	.9273

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .9433

การสร้างเสริมกำลังใจ

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y41	15.7161	7.8803	.6640	.8794
Y42	15.6774	7.9474	.7498	.8584
Y43	15.6710	7.6390	.7957	.8473
Y44	15.5806	8.3996	.7506	.8612
Y45	15.7548	7.6808	.7029	.8703

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .8876

การประเมินการนิเทศ

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y51	26.1548	19.5099	.7743	.9311
Y52	26.1613	19.9933	.7617	.9318
Y53	26.2323	19.6352	.7894	.9298
Y54	26.2516	19.1663	.8595	.9246
Y55	26.1935	20.8686	.6836	.9369
Y56	26.2516	19.7876	.7988	.9291
Y57	26.2968	20.0799	.7894	.9299
Y58	26.2774	20.1234	.8004	.9292

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 8

Alpha = .9385