

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

สารนิพนธ์
ของ
นายวัฒนา ร่มโพธิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

-2 ก.ย. 2547

บทคัดย่อ
ของ
นายวัฒนา ร่มโพธิ์

S 225672
เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2547

วัฒนา ร่มโพธิ์. (2547). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียน
ในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2.

สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็น
ผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาราชบุรี เขต 2 รวม 8 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก ด้านการใช้
กลยุทธ์ ด้านการสร้างสิ่งจูงใจให้ครู ด้านการ ติดตามดูแลความก้าวหน้า ด้านการใช้ทรัพยากร
อย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างสภาพแวดล้อม ให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ด้านการดูแล
การปฏิบัติการสอนและด้านการสังเกตการสอนของครู โดยจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์
ในการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานนิเทศ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
ของโรงเรียนและครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่งสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2546 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบและแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบไลเคิร์ต
(Likert) 5 ระดับ จัดเก็บข้อมูลใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 156 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความ
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test Independent) และค่าความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว
(One-Way ANOVA)

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

1. การศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียน
ในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
สำหรับรายด้านได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก การใช้กลยุทธ์ การสร้างสิ่งจูงใจ
ให้ครู การติดตามดูแลความก้าวหน้า การใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ การสร้างสภาพแวดล้อม
ให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การดูแลการปฏิบัติการสอน และการสังเกตการสอนของครู
อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนที่มี
คุณลักษณะโดยจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ในการทำงาน
นิเทศต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

THE INSTRUCTIONAL LEADERSHIP BEHAVIORS OF SCHOOL INTERNAL
SUPERVISORS AT BANPONG DISTRICT, UNDER THE OFFICE OF RATCHABURI
EDUCATIONAL SERVICE AREA REGION 2

AN ABSTRACT
BY
MR.WATANA ROMPHO

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2004

Watana Rompho. (2004). *The Instructional Leadership Behaviors of School Internal Supervisors at Banpong District, under the office of Ratchaburi Educational Service Area Region 2*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor : Asst. Prof. Dr. Puongrat Kesonpat.

The purpose of this research were to study and to compare of the academic leadership behavior of Internal Supervisors under the School of Banpong District Ratchaburi Office, Educational Service Area Region 2, in 8 aspects; stimulating teacher's awareness in strategic usage, creating teachers' motivation, following up progress, using creative resources, creating safety environment and serenity, keeping up teaching performance and observing teachers' teaching by classifying position, work experiences and supervision experiences.

The sample in this research were the executive of school, head of academic department and the teachers who were responsible in internal supervision Ampur Banpong, under the Office of Educational Ratchaburi Region 2, school year 2003. The used tool was a questionnaire in collecting data comprising with a force choice and the five Likert's ratio. The statistical in data analysis were frequencies, percentage, mean, standard deviation, t-test independent and one-way ANOVA.

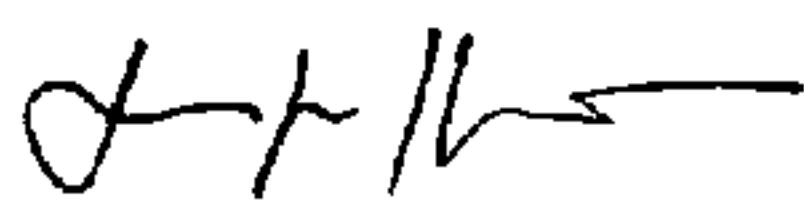
The result were found that:

1. The study of the academic leadership behavior of internal school supervisors', Amper Banpong, under the Office of Educational Ratchaburi Region 2, under the Office of Education Ratchaburi Region 2, by the whole view was at a high level, and in details: i.e., stimulating teacher's awareness in strategic usage, creating teachers' motivation, following up progress, using creative resources, creating safety environment and serenity, keeping up teaching performance and observing teachers' teaching, were at a high level.

2. The comparison of the academic leadership behavior of internal school supervisors' by classifying position, work experiences and different supervision experiences were not significant in the academic leadership behavior.

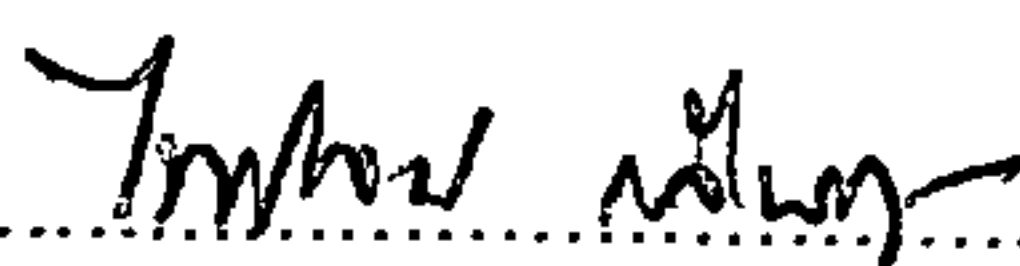
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



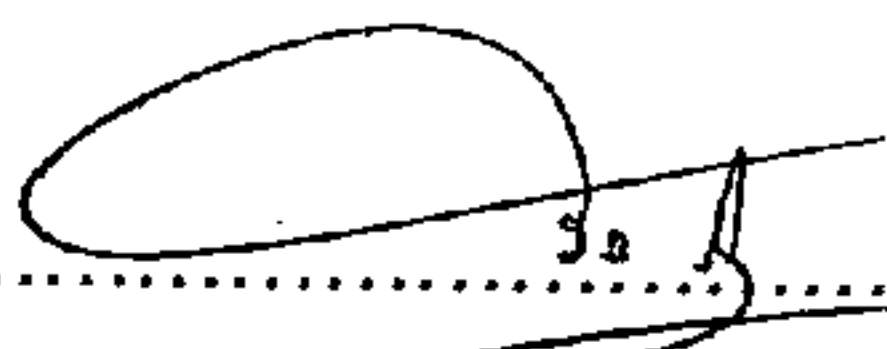
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ



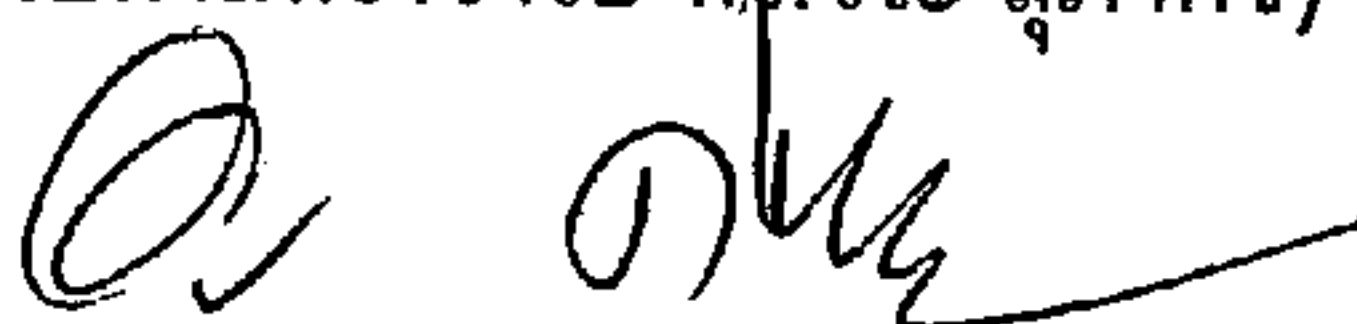
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

ประธาน



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภากิจ)

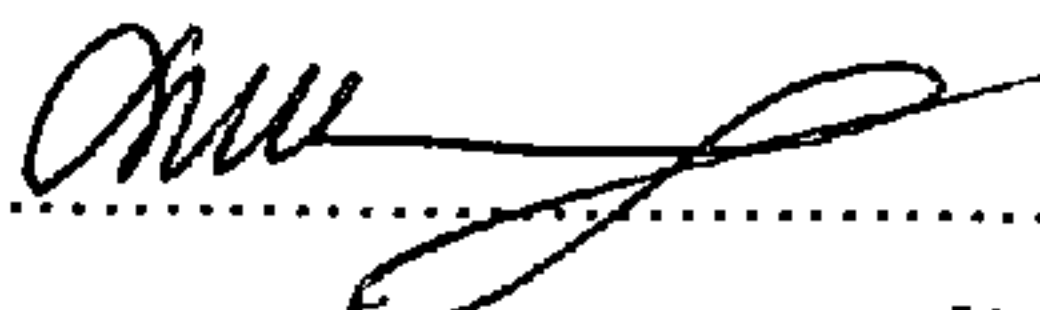
กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรวรรณ ตันท์เจริญรัตน์)

กรรมการ

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จัตรศุกุล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

วันที่ 28 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรธรณ ตัณฑ์เจริญรัตน์ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ตลอดจนคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ให้คำปรึกษาแนวคิดและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการศึกษาและการจัดทำสารนิพนธ์ ทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ในการนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณา จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดร.บุญทรง สังข์ทอง ข้าราชการบำนาญอดีตหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบ้านโป่ง ดร.ชาญ ชุ่มบุญชู หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 นายโกมล บัณฑิตเดช หัวหน้ากลุ่มอำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และนางวันทนี รอดอ้าว ศึกษานิเทศก์กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่ได้เสียสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน และครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนอำเภอบ้านโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นผลทำให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยอย่างแท้จริง และขอขอบคุณอาจารย์สมศักดิ์ เศรษฐการ หัวหน้าคณะวิชาพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้เป็นอย่างดี

ประโยชน์และคุณค่าอันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อการพัฒนาการศึกษา และนอกจากนั้นขอมอบให้แต่บิดามารดา ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่เมตตากรุณาให้ความช่วยเหลืออบรมสั่งสอน ตลอดจนญาติมิตรภรรยาบุตรธิดาที่ให้อำลัใจตลอดมาทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

วัฒนา ร่มโพธิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
สมมติฐานในการวิจัย.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
พฤติกรรมความเป็นผู้นำ.....	14
ผู้นำทางวิชาการ.....	21
พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ.....	22
การนิเทศภายในโรงเรียน.....	29
การบริหารงานนิเทศภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี	
เขต 2	29
สัมพันธ์กับการเป็นผู้นำทางวิชาการ.....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
งานวิจัยในประเทศ	43
งานวิจัยต่างประเทศ	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	50
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	63
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	63
สมมติฐานในการวิจัย.....	63
วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
อภิปรายผล.....	66
ข้อเสนอแนะ	67
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก	76
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	77
ภาคผนวก ข คำเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรม ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายใน ของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกเป็นรายข้อ.....	79
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	88
ภาคผนวก ค สถานศึกษาที่ใช้เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..	97
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	99

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของผู้นิเทศ จำแนกตามคุณลักษณะของผู้นิเทศ	56
2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	57
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง ของผู้นิเทศเป็นรายด้าน	58
4 พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียน ในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งของผู้นิเทศ	59
5 พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียน ในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	60
6 พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียน ในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานนิเทศ	61

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
2 แสดงส่วนประกอบพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ ตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ	17
3 สายการบังคับบัญชาการนิเทศภายในโรงเรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2.....	30
4 แผนภูมิกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน (APDS Model).....	36

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในปัจจุบันส่งผลให้สามารถทำการติดต่อสื่อสารได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น ประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทยจึงก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกของหมู่บ้านโลก (global villages) ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ มากมาย อันเนื่องมาจากกระแสของโลกาภิวัตน์ที่หลั่งไหลเข้ามา รวมถึงการใช้ข้อมูลข่าวสารจากเทคโนโลยีสารสนเทศ (Internet) ที่เป็นส่วนสำคัญในการย่อโลกให้เล็กลง อันจะนำมาสู่สภาพการติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดนท่ามกลางความเจริญในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ซึ่งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบของการดำรงอยู่ให้เหมาะสมภายใต้สภาวะของการแข่งขันกับนานาประเทศ การแพร่กระจายทางวัฒนธรรมและการล่มสลายของชุมชนชนบท สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะสามารถทำให้ประเทศไทยยืนหยัดอยู่ได้ด้วยความมั่นคง คือ ความมีคุณภาพของคน เนื่องจากคนเป็นทั้งเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 1) จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพของคนโดยใช้การศึกษาเป็นปัจจัยหลัก เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนที่สามารถนำการพัฒนาประเทศทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 3)

ดังจะพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 - 2549) (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545 : 5) ได้กำหนดให้การพัฒนาศักยภาพของคนเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ซึ่งการพัฒนาศักยภาพของคนนี้สามารถทำได้โดยการใช้กระบวนการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเท่านั้น ที่เอื้อต่อการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 12) ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต เป็นการวางรากฐานการพัฒนาชีวิตตั้งแต่แรกเกิด เป็นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่จะใช้ในการดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รวมถึงทำให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 6)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : ภาคผนวก ก) ได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศการศึกษาและได้บรรจุ เรื่องการนิเทศการศึกษา ลงในแผนการศึกษาแห่งชาติ ระยะ 15 ปี (พ.ศ.2545 – 2559) โดยให้มีระบบติดตามผล มีการนิเทศช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชี้แนะสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค และให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน โดยจัดทำเป็นโครงการต่อเนื่องให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติดำเนินการจัดการบริหารงานนิเทศการศึกษาในลักษณะเป็นงานหนึ่งในฝ่ายวิชาการ โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้นิเทศ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนนั้นจะหมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา ผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชา หรือหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ หัวหน้าสายชั้น ครู – อาจารย์ที่มีความสามารถดีเด่นหรือมีความเชี่ยวชาญพิเศษทางวิชาใดวิชาหนึ่งหรือด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 22) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ครูผู้สอนสามารถปรับปรุงตนเองและกิจการการเรียนการสอน สามารถพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูให้ดีขึ้น สนับสนุนความรู้ของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอันจะเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพต่อไปอีกด้วยทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกันของคณะผู้นิเทศภายในโรงเรียนกับครูผู้สอน ซึ่งจะทำให้รับรู้สภาพปัญหาและดำเนินการนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูที่ประสบปัญหาได้อย่างทันท่วงที นอกจากนั้นยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการให้แก่ครูประจำการได้ดีอีกวิธีหนึ่ง (วรรณ โสมประยูร. 2535 : 219) ซึ่งสอดคล้องกับธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ และคณะ (ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์และคณะ. 2536 : 4 ; อ้างอิงจาก ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่อาศัยความร่วมมือของบุคลากรภายในโรงเรียนภายใต้การนำของผู้บริหารโรงเรียนในอันที่จะพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนจนบุคลากรทุกฝ่ายสามารถนำตนเองในทางปฏิบัติได้ และก่อให้เกิดผลขั้นสุดท้าย คือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามแม้ว่าการนิเทศการศึกษาจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนให้มีเพิ่มมากขึ้นแต่การปรับปรุงจะสำเร็จได้ผลดีเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นิเทศด้วยเช่นกัน จากการประเมินผลโครงการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาประจำปีงบประมาณ 2535 – 2539 ของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 40) พบว่าปัญหาและอุปสรรคของผู้นิเทศภายในโรงเรียนในการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือ ความไม่มั่นใจในความรู้และเทคนิควิธีการนิเทศ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการนิเทศงานต่างๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ นอกจากนั้นยังไม่ได้ประชุมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้หลังจากที่ได้รับการอบรมไปแล้ว และไม่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารที่ได้รับ ปัญหาดังกล่าวนี้อาจเกิดขึ้นเนื่องมาจากการขาดพฤติกรรมความเป็นผู้นำทาง

วิชาการ (Instructional leadership) ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ดังเช่นที่ ไวส์ (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 40 ; อ้างอิงจาก Wiles. 1974 : 56) ได้ให้ความเห็นว่าการนิเทศการศึกษาจะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับทักษะพื้นฐาน 5 ประการ คือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านกระบวนการ หมู่พวก ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล และทักษะด้านการประเมินผล จะเห็นได้ว่าทักษะด้านความเป็นผู้นำโดยเฉพาะความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม

ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของ อรรวรรณ แสงศศิธร (2530 : 60 - 61) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัว ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขวัญของครูและความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ กับการปฏิบัติงานด้านการวัดผลและการประเมินผลของครูประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 ที่พบว่า ครูใหญ่ที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการจะทำให้ครูในโรงเรียนสนใจงานวิชาการ การปฏิบัติการสอนมากขึ้นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับดี นอกจากนี้ผลงานวิจัยของ พิชญาภรณ์ อิงคามระธร (2532 : 156) เรื่องความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา พบว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาในด้านของการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร และความสามารถในการติดต่อประสานงาน

ในขณะที่ผลงานวิจัยของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532 : 140 - 141) เรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยครู พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการเฉพาะสภาพการณ์ที่เอื้อต่อการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าคณะวิชาโดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำและสภาพการณ์ในคณะวิชา ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเฉพาะงานจัดการเรียนการสอนเพียงภารกิจเดียวเท่านั้น และจากผลงานวิจัยของ จันทราณี สงวนนาม (2533 : 141 - 143) เรื่องคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จและการเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาได้ อีกทั้งพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต้องพัฒนา ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ บuzzi (Buzzi. 1991 : 3167 - A) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับการเลือกมิติความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาภาครัฐคอนเนคติกัต ที่พบว่าองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและเป็นตัวทำนายความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย และจากผลงานวิจัยของ โคลแมน (Coleman) เวเบอร์ (Weber) เอ็ดมันส์ (Edmonds) บรูคโอเวอร์ และเลอซอตเต (Brookover and Lezotte) รัตเตอร์ (Rutter) เพอร์กี และสมิธ (Purkey and Smith) (quoted in Davis and Thomas. 1992 : 82 - 83) พบว่าการใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือผู้นำทางการสอนที่เข้มแข็งของผู้บริหารช่วยให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพโดยรวมถึงการ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของครู และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเหมาะสม นอกจากนั้นการใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการโดยที่ผู้บริหารมีความคาดหวังในตัวผู้เรียนสูง จะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 213 - 214) ที่ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสูงสุด นอกจากนั้นพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการยังมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด และชาญชัย อาจินสมาจาร (2536 : 23) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่มีผลกระทบต่อการรับรู้ของครูต่อสิ่งแวดล้อม และเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติที่บุคคลต้องมีก่อนที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อก่อให้เกิดสภาพเอื้อต่อการทำงานของครู จากผลงานวิจัยและแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารภายในโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของสังคมไทยใน 20 ปีข้างหน้า โดยนำความคิดของทุกภาคส่วนในสังคมทุกระดับยอมรับและปฏิบัติร่วมกันเป็นวิสัยทัศน์ร่วม โดยคำนึงถึงภาพรวมการพัฒนาที่ผ่านมา สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อไปสู่สังคมไทยที่พึงประสงค์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทยเป็นระยะกลาง ดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ในด้านแนวคิดที่ยึด "คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา" สามารถแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ ได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทยขึ้น โดยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิเสรีภาพที่สนองต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มีการกำหนดกรอบทิศทางการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในยุคปัจจุบัน กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี โดยการขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปี

ตามมาตรา 10 ที่ว่า "การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับ การศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย"

เพื่อให้การบริหารราชการในกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็น การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการให้ชัดเจน มิให้ เกิดการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกันระหว่างส่วนราชการของกระทรวงศึกษาธิการ พร้อมทั้งเป็นการจัด ระบบบริหารราชการในระดับต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการให้มีเอกภาพ สามารถดำเนินการให้ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายที่รัฐมนตรีกำหนดวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นวันสำคัญต่อวงการศึกษาของไทยอีกครั้งหนึ่ง เนื่องจากเป็นวันที่พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มีผลบังคับใช้ ส่งผลให้กระทรวง ศึกษาธิการเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ คือ เกิดหน่วยงานใหม่ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็น กรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน จำนวน 5 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดและการ ส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเหตุให้เกิดการหลอมรวมส่วนราชการที่เป็นกรมและเทียบเท่า กรมของกระทรวงศึกษาธิการเดิม ที่มีภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และกรมวิชาการ เข้ารวมกันตามภารกิจของแต่ละ ส่วนราชการเดิม เพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาอย่างเต็มระบบ เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติการ ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 บัญญัติไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นหนึ่งใน 175 เขตพื้นที่การศึกษาทั่ว ประเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึง ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีทั้งหมด 4 อำเภอในจังหวัดราชบุรี คือบ้านโป่ง โพนาราม บางแพ และดำเนินสะดวก รวมมีโรงเรียนทั้งหมด 199 โรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง มี 52 โรงเรียน ผลการ จัดการศึกษาในปีการศึกษา 2545 ด้านคุณภาพระดับก่อนประถมศึกษา นักเรียนได้รับการเตรียม ความพร้อมร้อยละ 93.21 ระดับประถมศึกษา นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่ม ประสพการณ์เฉลี่ยร้อยละ 84.17 ระดับมัธยมศึกษา นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่ม วิชาเฉลี่ยร้อยละ 61.64 ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้ให้ความเห็นว่ายังมี ความจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นในทุกๆ อำเภอไม่เพียงแต่อำเภอบ้านโป่ง เท่านั้น โดยกำหนดมาตรการ มีการพัฒนาการนิเทศการศึกษา เน้นการพัฒนาระบบการนิเทศ ภายในโรงเรียนเป็นสำคัญ ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการประเมินโครงการนิเทศภายใน

โรงเรียนประจำปี 2545 ของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านโป่ง พบว่าโรงเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ระบบการนิเทศภายในมีมากถึงร้อยละ 42.86

จึงเห็นได้ว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง แต่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการในด้านต่าง ๆ ให้เป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันก่อน การนิเทศจึงประสบผลดีนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนอำเภอบ้านโป่ง ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนอำเภอบ้านโป่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษाराษฎร์ เขต 2 ในด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนักการใช้กลยุทธ์ การสร้างสิ่งจูงใจให้ครู การติดตามดูแลความก้าวหน้า การใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ การสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การดูแลการปฏิบัติการสอน และการสังเกตการสอนของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ที่มีคุณลักษณะโดยจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานนิเทศ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนว่าอยู่ในระดับใดบ้าง เพื่อจะเป็นข้อมูลให้ผู้นิเทศภายในโรงเรียนปรับปรุงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษाराษฎร์ เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน อำเภอบ้านโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษाराษฎร์ เขต 2 ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของเดวิสและโธมัส (ธิดาวัลย์ เสดะจันทน์

2541 : 8 -9 ; อ้างอิงจาก Davis and Thomas. 1989 : 40) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเฉพาะการส่งเสริมด้านวิชาการที่เกื้อหนุนต่อการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ 8 ด้าน ดังนี้คือ 1) การกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก 2) การใช้กลยุทธ์ 3) การสร้างสิ่งจูงใจให้ครู 4) การติดตามดูแลความก้าวหน้า 5) การใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ 6) การสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ 7) การดูแลการปฏิบัติการสอน และ 8) การสังเกตการสอนของครู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน และครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน ในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียน 52 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน 52 คน และครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน 52 คน รวม 156 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย คุณลักษณะของผู้นิเทศ

1.1 ตำแหน่งของผู้นิเทศ

1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

1.1.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน

1.1.3 ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

1.2.2 มากกว่า 20 ปี

1.3 ประสบการณ์ในการทำงานนิเทศ

1.3.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

1.3.2 มากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก

- 2.2 ด้านการใช้กลยุทธ์
- 2.3 ด้านการสร้างสิ่งจูงใจให้ครู
- 2.4 ด้านการติดตามดูแลความก้าวหน้า
- 2.5 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์
- 2.6 ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ
- 2.7 ด้านการดูแลการปฏิบัติการสอน
- 2.8 ด้านการสังเกตการสอนของครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยได้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกระทำหรือการปฏิบัติที่ผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนแสดงออกถึงความสามารถในการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการในการคิดริเริ่ม นำทางให้เกิดแนวคิดใหม่ เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการนี้ผู้ร่วมงานสามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน มี 8 ด้าน ดังนี้

1.1 การกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ผู้นำทางวิชาการมีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูมีความต้องการในการพัฒนาโรงเรียน ร่วมปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูให้ตรงตามเป้าประสงค์ของโรงเรียน ร่วมวางแผนในการจัดการเรียน การสอน โดยนำเทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ มาใช้ และเชิญผู้เชี่ยวชาญในชุมชนเข้ามามี ส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน

1.2 การใช้กลยุทธ์ หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้กลยุทธ์ โดยให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาด้านการเรียนการสอน ให้ความช่วยเหลือครูในการเรียนรู้วิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ติดตาม ช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้การดูแลและแนะนำในการปฏิบัติงานของครู ช่วยเหลือครูในการจัดทำแผนงาน โครงการงานวิชาการประจำปี

1.3 การสร้างสิ่งจูงใจให้ครู หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการกระตุ้นและสร้างสิ่ง จูงใจให้ครู โดยผู้นำทางวิชาการสนับสนุนให้ครูจัดทำเอกสารหรือสื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิชาการของ โรงเรียน ยกย่องและชมเชยครูที่มีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้โอกาสไปฝึกอบรม หรือใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงาน หรือผลการเรียนดี ประกาศเกียรติคุณและเผยแพร่ผลงานของครูและนักเรียนทางสื่อต่าง ๆ และประชาสัมพันธ์งานหรือกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน

1.4 การติดตามดูแลความก้าวหน้า หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่ผู้นิเทศภายในสนใจติดตามดูแลความก้าวหน้าโดยมอบหมายงานวิชาการให้ครูรับผิดชอบตามความสามารถ ติดตามผลงานครูที่ได้รับมอบหมาย ติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ติดตามผลการฝึกอบรมของครูที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กำหนดความรับผิดชอบงานวิชาการให้ครูอย่างทั่วถึง รวมทั้งการติดตามดูแลเทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ ของครู

1.5 การใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ มีการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน จัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยให้ครูและนักเรียน ติดตามดูแลให้ครูรักษาวัสดุอุปกรณ์การสอนให้อยู่ในสภาพดี นำมาใช้ได้อย่างสะดวก พยายามสนองความต้องการความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ให้ครูใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.6 การสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ โดยการส่งเสริมให้ครูยึดถือและกระทำตามข้อตกลงที่ได้กระทำร่วมกัน พยายามดำเนินการตามนโยบายทางวิชาการตามที่กำหนดไว้ ให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้ หาประสบการณ์เพิ่มเติม สนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการ เช่น การจัดตั้งชมรม การตกแต่งห้องเรียน สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการด้านวิชาการกับนักเรียน รวมทั้งให้ครูทำการสอนตรงตามเวลา ที่กำหนด

1.7 การดูแลการปฏิบัติการสอน หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลและแนะนำการปฏิบัติการสอนของครู และตามที่เตรียมไว้ในแผนการสอน สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูจัดทำและใช้สื่อการสอน ดูแลให้ครูจัดประสบการณ์การสอนหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา ให้ครูทำแฟ้มผลงานของครู ติดตามดูแลการใช้แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน ดูแลการวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน

1.8 การสังเกตการสอนของครู หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่ผู้นิเทศเฝ้าติดตามช่วยเหลือการสอนของครู โดยมีการวางแผนการนิเทศร่วมกับครู การเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อช่วยเหลือแนะนำครูเกี่ยวกับการสอน จัดให้ครูสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน สังเกตการพัฒนารับรู้ของ นักเรียนในทุกๆ ด้าน สังเกตและแนะนำครูในการใช้โทรทัศน์การศึกษา ส่งเสริมให้ครูพบปะ ผู้ปกครองเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนของนักเรียน

2. ผู้นิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นิเทศแลกเปลี่ยนความรู้หรือข้อเสนอแนะการพัฒนาในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2546 ดังนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการงานต่าง ๆ ในโรงเรียนของอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

2.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน หมายถึง ครูผู้สอนซึ่งผู้บริหารแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน

2.3 ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่การสอนในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนภูมิภาคของจังหวัดราชบุรี มี 4 อำเภอ คือ บ้านโป่ง โพธาราม บางแพ และดำเนินสะดวก ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546

4. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบ้านโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้นิเทศภายในโรงเรียน นับตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

5.2 มากกว่า 20 ปี

6. ประสบการณ์ในการทำงานนิเทศ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นผู้นิเทศนับตั้งแต่เริ่มเป็นจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

6.2 มากกว่า 10 ปี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนอำเภอบ้านโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้เลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ของเดวิสและโธมัส (ธิดาวัลย์ เสตะจันทร์. 2541 : 8 - 9 ; อ้างอิงจาก Davis and Thomas. 1989 : 25 - 38) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเฉพาะการส่งเสริมด้านวิชาการที่เกื้อหนุนต่อการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนเป็นตัวแปรตามไว้ 8 ประการ คือ 1) การกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก 2) การใช้กลยุทธ์ 3) การสร้างสิ่งจูงใจให้ครู 4) การติดตามดูแลความก้าวหน้า 5) การใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ 6) การสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ 7) การดูแลการปฏิบัติการสอน และ 8) การสังเกตการสอนของครู

ในส่วนของตัวแปรต้น ที่ผู้วิจัยคาดว่าจะมีผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน คือ

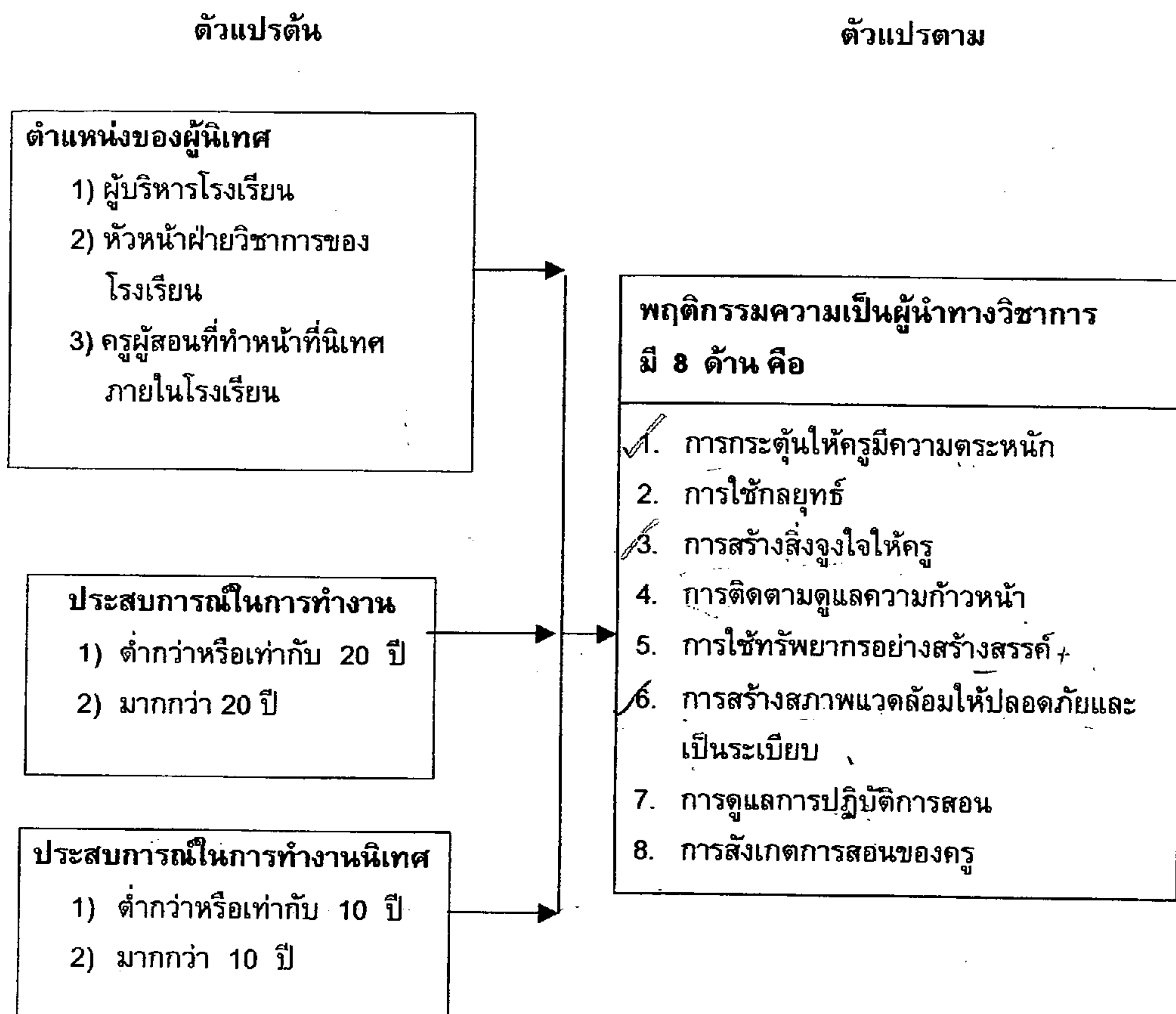
1. ตำแหน่งของผู้นิเทศ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน และครูผู้สอนที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานในโรงเรียนด้านการนิเทศภายใน ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นที่ยอมรับในคุณลักษณะของผู้นำจากผู้รับการนิเทศซึ่งกันและกัน อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง เพราะประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้นิเทศภายในโรงเรียนดำเนินงานให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานมากขึ้น ผู้นิเทศที่ผ่านประสบการณ์มานานจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ประสบความสำเร็จ และมีความเข้าใจงานมากขึ้น ตามแนวคิดของ ควิตูกัว (Quitugua, 1975 : 1224 - A) ที่ได้ทำการวิจัยและพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามประสบการณ์ในการทำการสอน

3. ประสิทธิภาพในการทำงานนิเทศ เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้ผู้นิเทศภายในโรงเรียนทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความมั่นใจในการทำงานร่วมกันพิจารณาปัญหาแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกัน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกคุณลักษณะของผู้นิเทศ คือ ตำแหน่งของผู้นิเทศ ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานนิเทศเป็นตัวแปรต้น โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้นิเทศภายในที่มีตำแหน่งของผู้นิเทศต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในแตกต่างกัน
2. ผู้นิเทศภายในมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน
3. ผู้นิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนิเทศต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื้อหาในบทนี้เป็นการศึกษาค้นคว้า รวบรวมวรรณกรรม ทฤษฎี แนวคิดของนักการศึกษา และสาระสำคัญจากตำรา บทความ รายงาน และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้กำหนดสาระสำคัญ ประกอบด้วยเนื้อหาด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน และองค์ประกอบต่างๆ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำ
2. ผู้นำทางวิชาการ
3. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 3.1 การกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก
 - 3.2 การใช้กลยุทธ์
 - 3.3 การสร้างสิ่งจูงใจให้ครู
 - 3.4 การติดตามดูแลความก้าวหน้า
 - 3.5 การใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์
 - 3.6 การสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ
 - 3.7 การดูแลการปฏิบัติการสอน
 - 3.8 การสังเกตการสอนของครู
4. การนิเทศภายในโรงเรียน
5. ผู้นิเทศกับการเป็นผู้นำทางวิชาการ
6. การบริหารงานนิเทศภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

พฤติกรรมความเป็นผู้นำ

พฤติกรรมความเป็นผู้นำนั้น เป็นการนำความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับคุณสมบัติของการเป็นนำมาใช้ปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย ของพฤติกรรมความเป็นผู้นำในลักษณะต่างๆ ดังนี้ คือ

แทนนาบอม (Tannenbaum. 1961 : 24) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นการใช้อิทธิพลต่อบุคคลในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง และอำนาจการโดยอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ทีด (Tead. 1970 : 20) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นการกระทำที่มีอิทธิพลจูงใจให้ ผู้อื่นร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคล เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการและทำให้ผู้อื่นชื่นชอบ

อาจีริส (Argyris. 1976 : 29) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า เป็นการนำเทคนิคทางจิตวิทยา มาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 91) ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อำนาจหรืออิทธิพลทางสังคมเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่เป็ผู้นำในโรงเรียนก็คือ บุคคลที่ใช้อำนาจหรืออิทธิพลทางสังคมเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้งานของโรงเรียนดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของบุคคลหนึ่ง เพื่่อำนวยการ ชักจูง และควบคุมให้บุคคลหรือกลุ่มเกิดการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พฤติกรรมความเป็นผู้นำเป็นเรื่องสำคัญเนื่องจากกิจกรรม ในด้านต่างๆ ต้องการการบริหารที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือให้งานดำเนินไปอย่างถูกระเบียบแบบแผนที่ดี

ความเป็นผู้นำที่ถือตามแนวพฤติกรรม (Leadership Behavior Approach)

การศึกษาความเป็นผู้นำตามพฤติกรรมเป็นการเน้นการกระทำของผู้นำมากกว่าลักษณะของผู้นำ โดยการระบุแบบของพฤติกรรมและวิธีการที่ผู้นำเอามาใช้ให้เหมาะกับงานและพฤติกรรมของผู้ตาม สมมุติฐานที่ใช้เป็นแนวการศึกษาก็คือ ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีพฤติกรรมแตกต่างไปจากผู้นำที่ไม่ประสบผลสำเร็จอย่างไร การศึกษาในแนวพฤติกรรมนี้ได้มีการดำเนินการที่มหาวิทยาลัยไอโอวา มิชิแกน และนักบริหารที่มีชื่ออีก 2 กลุ่มคือ กลุ่ม Robert Tannenbaum และกลุ่มของ Robert R. Blake ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การศึกษาที่มหาวิทยาลัยไอโอวา การศึกษานี้ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปลายปี ค.ศ.1930 โดย Ronald Lippitt และ Raiph K. White ภายใต้การดูแลของผู้บริหารการวิจัย ชื่อ Kurt Lewin

ที่มหาวิทยาลัยไอโอวา การศึกษาเน้นพฤติกรรมผู้นำหรือแบบผู้นำ 3 แบบ คือ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรีว่าผู้นำแบบใดก่อให้เกิดความสำเร็จมากที่สุด

การศึกษาความต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำ (Continuum of leader behavior) ต่อมา นักการศึกษาทางการบริหาร 2 คนคือ Robert Tannenbaum และ Warren H. Schmidt ได้เสนอผลการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องตั้งแต่แบบเผด็จการหรือเน้นที่หัวหน้า (boss-centered) ไปจนถึงแบบประชาธิปไตยหรือเน้นที่ลูกน้อง (subordinate-centered) ผู้ศึกษาได้เสนอแนะว่าพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้นำจะใช้ได้มากน้อยเพียงใดในแต่ละอย่างของทั้ง 7 พฤติกรรมย่อมขึ้นอยู่กับตัวผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์เป็นสำคัญ พร้อมทั้งเสนอแนะเพิ่มเติมว่าในระยะยาวผู้นำควรเพิ่มการใช้พฤติกรรมไปในทางเน้นที่ลูกน้อง (subordinate-centered) มากขึ้นเพื่อเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม การจูงใจขวัญในการทำงาน และการพัฒนาบุคลากร

การศึกษาที่มหาวิทยาลัยไอโอไอโอ ในปี ค.ศ.1945 หน่วยงานวิจัยของมหาวิทยาลัยไอโอไอโอ ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำ พบว่า พฤติกรรมผู้นำมี 2 อย่างคือ

1. การคิดถึงคนอื่น (Consideration) ได้แก่ ระดับที่ผู้นำให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นและความรู้สึก ผู้นำที่คิดถึงคนอื่น (considerate leader) มีความเป็นเพื่อนเปิดเผย พัฒนาทีมงาน คำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน

2. รูปแบบการริเริ่ม (initiating structure) เป็นระดับที่ผู้นำกำหนดบทบาทของตัวเองและผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่มีพฤติกรรมนี้จะออกคำสั่ง วางแผนงาน กำหนดวัน เวลาทำงานสำเร็จ แผนการปฏิบัติงานโดยมุ่งที่การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและให้ความสำคัญ หน้าที่ทางการบริหาร โดยเฉพาะผู้นำงานวิชาการ

ลักษณะของพฤติกรรมผู้นำ

การแบ่งแยกแบบของผู้นำออกเป็นแบบที่แสดงออกเป็นขั้นๆ ตามแบบของ Tannenbaum and Schmidt. (Tannenbaum. 1961 : 24) ข้างต้นนับว่ามีประโยชน์ในการช่วยให้เห็นถึงแบบของผู้นำทางการบริหารชัดเจนขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม วิธีดังกล่าวมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถช่วยชี้ให้เห็นถึงส่วนประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมของผู้นำให้เห็นได้ชัดว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง สิ่งที่น่าสนใจและควรทราบ ก็คือ การสามารถอธิบายถึงส่วนประกอบต่างๆ ที่สำคัญของพฤติกรรมผู้นำตามแบบของผู้นำที่ต่างกันนั้นได้ ความหมายในที่นี้ก็คือถ้าหากเราพิจารณาถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทั้งหลายอย่างจริงจังแล้วจะเห็นว่าสิ่งที่ผู้บริหารกระทำออกมาจริงนั้นจะมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด และการกระทำที่แตกต่างกันนี้เองที่ทำให้แบบของผู้นำแตกต่างกัน จากการวิจัยศึกษาหลายครั้ง ได้ยืนยันความจริงเกี่ยวกับรูปลักษณะ (dimensions) ที่สำคัญของผู้นำอย่างเห็นได้ชัดหลายกรณี คือ

ตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน Rensis Likert และคณะได้ศึกษาและแยกแยะพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมมุ่งงาน (job-centered behavior) และ พฤติกรรมมุ่งพนักงาน (employee-centered behavior)

สำหรับ "พฤติกรรมมุ่งงาน" จะประกอบด้วยการกระทำของผู้นำหลายอย่าง คือ ผู้นำจะทำการกำกับ และควบคุมกิจกรรมและการกระทำของลูกน้องที่เป็นผู้ตามอย่างใกล้ชิด ดังนี้ ผู้นำที่ซึ่งได้มีการใช้เวลาส่วนใหญ่ตามพฤติกรรมมุ่งงานนั้นต่างจะใช้วิธีควบคุมใกล้ชิด และการจะเปิดช่องให้ลูกน้องมีส่วนร่วมตัดสินใจจะมีน้อยมาก ผู้บริหารที่มีลักษณะแบบนี้ส่วนมากจะเป็นผู้ทำการสื่อความสิ่งเหล่านั้นไปยังลูกน้อง และสั่งการกำกับการทำงานของลูกน้องให้เป็นไปตามแนวทางที่ตนได้ตัดสินใจแล้วนั้น

ในทางตรงกันข้าม ผู้นำแบบ "ผู้นำแบบมุ่งพนักงาน" นั้น จะมุ่งพยายามจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้เกื้อกูลและสนับสนุนให้ผู้ตามหรือลูกน้องสามารถตอบสนองความพอใจของตนได้ ผู้นำตามลักษณะนี้ส่วนมากจะพยายามมอบหมายงานให้กับลูกน้อง จะพยายามเข้าใจถึงจิตใจของลูกน้องแต่ละคนและจะทำตัวเป็นผู้คอยช่วยเหลือและให้การสนับสนุนตลอดเวลา

ตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (The Ohio State Studies) จากการศึกษาอีกทางหนึ่งที่แยกกันทำ ได้มีการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำจนสามารถสรุปให้เห็นชัดถึงรูปลักษณะที่แท้จริงของพฤติกรรมผู้นำได้ โดยหลังจากที่ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำหลายพันคน คณะวิจัยได้มีข้อสรุปว่าพฤติกรรมผู้นำสามารถแยกได้เป็นประเภทใดประเภทหนึ่งใน 2 ประเภท คือ พฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้าง (initiating structure) และพฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจ (consideration)

สำหรับผู้นำประเภท "พฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้าง" นั้นรูปลักษณะของพฤติกรรมจะประกอบด้วยการมีจุดมุ่งหมายที่จะพยายามกำหนดขอบเขตงานของลูกน้อง พยายามจัดโครงสร้างความสัมพันธ์ของแต่ละคนและกลุ่ม กำหนดแบบการติดต่อสื่อสาร และวางวิธีการทำงานที่จะให้งานเสร็จโดยถูกต้อง หรือ เท่ากับเป็นวิธีการ "ตีกรอบการทำงานของลูกน้อง" นั้นเอง ผู้นำที่มุ่งสร้างโครงสร้างแบบนี้ในทางปฏิบัติจึงไม่ต่างกับผู้นำประเภท "พฤติกรรมมุ่งงาน" เท่าใดนัก

สำหรับอีกรูปลักษณะหนึ่ง คือ ผู้นำประเภท "พฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจ" นั่นคือ รูปลักษณะพฤติกรรมที่ซึ่งมุ่งพยายามให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้ความอบอุ่นใจแก่ลูกน้อง และพยายามสร้างสายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับลูกน้องมากที่สุดด้วย ซึ่งผู้นำที่มีรูปลักษณะพฤติกรรมแบบนี้ถ้าจะเรียกชื่อง่ายๆ ก็คือ "พฤติกรรมชอบการถนอมน้ำใจ" ซึ่งเปรียบเทียบกับกันก็จะเหมือนกับ "พฤติกรรมมุ่งพนักงาน" นั้นเอง

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสร้างน้ำใจ - เป็นกันเอง - ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา - ยอมรับในผู้ใต้บังคับบัญชา - เปิดตัวสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา - คอยช่วยเหลือสนับสนุน - รักษาประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสร้างโครงสร้าง - วางแผน - ประสานงาน - สั่งการ - แก้ไขปัญหา - ระบุขอบเขตและบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา - ดำเนินงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน - สร้างความกดดันต่อลูกน้อง
---	--

ภาพประกอบ 2 แสดงส่วนประกอบพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ ตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ

ส่วนประกอบของการเป็นผู้นำที่ดี

การที่จะพิจารณาว่า การเป็นผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นย่อมเป็นเรื่องยาก แต่ก็น่าจะให้เป็นแนวทางได้ว่า ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องสามารถกำกับหรือส่งอิทธิพลให้คนงานทุ่มเทความสามารถและทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ในการนี้เขาจึงควรเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในกลุ่มของเขา โดยเป็นผู้นำกลุ่มที่เหมาะสมกับทั้งสภาพของงานและสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในกลุ่ม

แต่โดยเหตุที่อิทธิพลความสัมพันธ์ที่เขาทำงานภายใต้ระบบของระบบใหญ่ทั้งองค์การ บางครั้งความเป็นผู้นำของเขาจึงถูกอิทธิพลจากกลุ่มเหนือหัวครอบงำได้ ความเป็นผู้นำที่ดีและเหมาะสมในกลุ่มก็ต้องเสียไป ที่ถูกที่ควรแล้วเขาควรจะเป็นผู้นำที่เป็นอิสระจากกลุ่มภายนอก และควรที่จะเหมาะสมที่สุดกับกลุ่มและสภาพแวดล้อมที่เขาต้องเกี่ยวข้องและต้องกำกับชักจูงเท่านั้น เกี่ยวกับเรื่องนี้จะได้มีการพิจารณาแยกเป็น 2 หัวข้อ คือ

ก) อิทธิพลจากสภาพแวดล้อมของระบบองค์การที่มีต่อผู้นำ

ในสมัยก่อนมักเป็นที่เข้าใจว่าหัวหน้างานต่างๆ อาจเปลี่ยนลักษณะความเป็นผู้นำของตนโดยที่มีได้คำนึงถึงส่วนอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าหากพิจารณาถึงหน้าที่งานของผู้บริหารแต่ละคนแล้ว จะเห็นว่าผู้บริหารจะรับผิดชอบทำงานอยู่ในส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบองค์การทั้งหมด ดังนั้นจึงย่อมมีความเกี่ยวข้องกับส่วนอื่นของระบบด้วยแต่ก็ยังไม่ทราบอย่างแน่ชัดว่าความเกี่ยวข้องอันนี้จะมีควมมากน้อยเพียงใด

ในทรรศนะของผู้ใช้แนวความคิดแบบระบบกล่าวว่า เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่จะทำการตัดสินใจสำหรับระบบย่อยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบองค์การ ดังนั้นเขาจึงจะนำเอาการตัดสินใจของตนไปสัมพันธ์กับกิจกรรมของฝ่ายบริหารระดับอื่นๆ และเขาจะปฏิบัติตนในทำนองเดียวกับผู้บริหารเหล่านั้นอีกด้วย

ตามความคิดเห็นดังกล่าวจะเห็นว่า แบบของความเป็นผู้นำ (leadership style) ของหัวหน้าผู้ควบคุมงาน จะเป็นไปในทำนองเดียวกันกับที่เขาได้รับการปฏิบัติจากเจ้านายของตนนั่นเอง ข้อเท็จจริงในเรื่องที่ว่าสภาพแวดล้อมของระบบจะเป็นข้อจำกัดที่มีผลบังคับให้แบบของผู้นำเป็นไปในลักษณะหนึ่งลักษณะใดนั้น ได้มีการค้นพบโดยผู้ศึกษาหลายท่านด้วยกัน ผลการสำรวจโดย Fleishman ซึ่งทำการประเมินผลการฝึกอบรมผู้นำจากบรรดาหัวหน้างานของบริษัท International Harvester Company พบว่าทัศนคติของหัวหน้างานเหล่านั้นมีลักษณะแตกต่างกันไปตามแบบของผู้บริหารที่หัวหน้างานเหล่านั้นทำงานอยู่ด้วย หัวหน้างานที่ทำงานภายใต้การควบคุมที่เคร่งครัดของผู้ควบคุม (supervisors) ก็มักจะใช้วิธีการควบคุมที่เคร่งครัดต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตน ในทำนองเดียวกัน ในระยะเวลาของการฝึกอบรมดังกล่าว สามารถช่วยให้หัวหน้างานเหล่านั้นมีทัศนคติที่ดีขึ้นได้ แต่เมื่อหัวหน้างานเหล่านั้นกลับไปอยู่ในหน้าทำงานของตนตามปกติ กลับปรากฏว่ามีทัศนคติเช่นเดียวกับก่อนได้รับการฝึกอบรมอีก ทั้งนี้ย่อมแสดงว่าด้วยวิธีการฝึกอบรมดังกล่าว จะไม่สามารถเปลี่ยนทัศนคติหรือพฤติกรรมของหัวหน้างานได้และแท้ที่จริงผู้บังคับบัญชาที่อยู่สูงขึ้นไปขององค์การกลับยังมีอิทธิพลต่อหัวหน้างานมากกว่า

จากการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบว่า บรรยากาศในองค์การ โดยเฉพาะชนิดของผู้นำที่อยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชา จะมีอิทธิพลโดยตรงต่อแบบของผู้นำและพฤติกรรมของผู้ควบคุมงานในระดับที่อยู่รองลงมา และแบบของผู้นำของผู้หนึ่งผู้ใดมักจะมีลักษณะทำนองเดียวกันกับผู้บังคับบัญชาของตนแต่อย่างไรก็ดี ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมของระบบนี้ จะมีอิทธิพลกระทบกระเทือนต่อพฤติกรรมของผู้นำแต่เพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น พฤติกรรมของผู้นำจะมีลักษณะเป็นอย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์อีกส่วนหนึ่งด้วย

ข) ผู้นำตามสถานการณ์

จากการวิเคราะห์ถึงบทบาทของผู้บริหารภายในระบบขององค์การ ซึ่งให้เห็นว่าลักษณะของผู้นำย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ นั่นก็คือ สภาพแวดล้อมขององค์การที่ต่างกันย่อมต้องการชนิดของผู้นำที่ต่างกันด้วย แบบของผู้นำหรือผู้ควบคุมแบบใดแบบหนึ่งเท่านั้นจะเหมาะสมสำหรับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้ เพราะผู้นำดังกล่าวจะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลและสภาพแวดล้อมทางวัตถุ ที่กำหนดให้ ยกตัวอย่างเช่น ผู้นำอาจต้องทำงานอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่นตามที่ได้รับมา เป็นต้น ด้วยเหตุนี้แบบของผู้นำที่ดีจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์เฉพาะอย่างอีกด้วย

ทฤษฎีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ (Leadership Behavior)

กริฟฟิท (Griffith. 1959 : 125 - 150) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมความเป็นผู้นำและพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้ริเริ่มในงาน (as an initiator) ผู้นำที่ดีมักจะแสดงพฤติกรรมในด้านการริเริ่มงานใหม่ๆ ขึ้นและมักจะมีแผนงานที่จัดระเบียบขั้นตอนไว้เป็นอย่างดี มักเป็นคนทำงานหนักอยู่เสมอเพื่อให้งานที่ริเริ่มใหม่นั้นบรรลุผลสำเร็จจนบางครั้งลืมความเหน็ดเหนื่อยเพราะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทางใจ

2. ผู้นำในฐานะผู้ปรับปรุง (as an improver) คือ การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนางานที่รับผิดชอบ คอยกระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานและปรับปรุงตนเองได้ดีขึ้น สนับสนุนให้แสวงหา และปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นกว่าวิธีเดิมอยู่เสมอ เป็นผู้เสนอแนวทางการทำงานแบบใหม่ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน

3. ผู้นำในฐานะผู้ตระหนักรู้ (as a recognizer) เมื่อทำงานสำเร็จควรให้กำลังใจและให้คำชมเชย ยอมรับในผลสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ไม่ฉวยโอกาสเอาผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน ดังนั้นผู้นำจะต้องมองเห็นปัญหาของผู้อื่น สามารถดึงเอาศักยภาพของแต่ละคนออกมาใช้ให้ปรากฏ และส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม

4. ผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ (as a helper) พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาแก่ผู้อื่น จะต้องมีความห่วงใยและกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีปัญหาหรือที่มาขอความช่วยเหลือ

5. ผู้นำในฐานะนักพูดที่มีประสิทธิภาพ (as an effective speaker) มีความสามารถชักจูงให้หมู่คณะปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน จะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษา เพราะสิ่งนี้ จะสร้างเสน่ห์ ความศรัทธา และความเชื่อถือ อย่างไรก็ตามจะต้องมีความจริงใจในคำพูดด้วย

6. ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน (as a co - ordinator) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผนของทุกๆ ฝ่าย ตามแนวที่ยึดถือ ในปัจจุบันผู้นำก็คือผู้ที่สามารถประสานให้คนทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ถึงแม้งานบางเรื่องยังไม่เข้าใจหรือไม่ถนัด แต่ก็จะเป็น ผู้อำนวยการความสะดวกให้แก่ผู้อื่นที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างที่มาทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน

7. ผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้เป็นอย่างดี (as a social man) ภารกิจอันหนึ่งที่จำเป็นสำหรับผู้นำก็คือ การเข้าสังคม เพราะจะต้องอยู่กับคนเป็นจำนวนมากภายในองค์กรเพื่อนำบุคคลต่างๆ ให้มาสนับสนุนการทำงานของตน ดังนั้นการเข้าสังคมในระดับต่างๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และ ปรับตนเองให้เหมาะสม อย่างไรก็ตามผู้นำที่ดีจำเป็นจะต้องเลือกและใช้เวลาให้กับสังคมอย่างถูกต้องและเหมาะสม ไม่ให้เกิดผลเสียหายต่อเวลาปฏิบัติงานของตน ต้องมีความสม่ำเสมอ อดทน และเป็นมิตรอยู่เสมอกับคนทั่วไป

8. ผู้นำในฐานะนักเปลี่ยนแปลง (as a change agent) การเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความแปลกตา ผู้นำจึงควรรู้ถึงวิธีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ วิธีการทำงาน เพื่อเรียกร้องความสนใจ ความมีชีวิตชีวา การเปลี่ยนแปลงจะต้องประกอบด้วยแนวความคิดที่มีเหตุผลและวิธีการ ที่จะเปลี่ยน คำนึงถึงความประหยัด และความถูกต้องเหมาะสมด้วย

๘. ผู้นำในฐานะผู้วางพื้นฐานหรือควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรมให้กับผู้อื่น (as a control standard behavior) พฤติกรรมของผู้นำมักได้รับการเพ่งเล็งจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและโดยปกติวิสัยมนุษย์เราก็มักจะเลียนแบบและเอาอย่าง ดังนั้น พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องให้เป็นแบบอย่างต่อคนอื่นๆ ในหน่วยงาน เช่น การมาปฏิบัติงานแต่เช้าไม่มาสาย การตรงต่อเวลา การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

เรดดิน. (Reddin. 1969 : 503) ได้เสนอรูปแบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ไว้ 4 แบบ ดังนี้ คือ

1. ผู้ทำตามระเบียบหรือคฤมกฎ (bureaucrat) ผู้นำประเภทนี้ไม่มีความสนใจอย่างจริงจังต่อตัวงานหรือต่อความสัมพันธ์จะปฏิบัติไปตามกฎเกณฑ์ แต่จะไม่ให้กระทบกระเทือนขวัญผู้ร่วมงานแม้ว่า ผู้นำแบบนี้จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์แต่ก็สามารถที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสนใจที่จะทำงานให้สำเร็จ

2. ผู้เผด็จการที่มีคิปลหรือผู้บุญงาน (benevolent autocrat) ผู้นำประเภทนี้มีความเชื่อมั่นตนเองสูงมากและมุ่งมั่นที่งานทั้งที่เป็นงานเฉพาะหน้าและงานในระยะยาว เป็นผู้ที่มัทกะษะดีเยี่ยมในการชักนำให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ โดยไม่คัดค้านหรือไม่พอใจอันจะทำให้ผลงานที่ทำมีความสำเร็จต่ำ สร้างบรรยากาศในการทำงานในลักษณะที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวร้าวน้อยที่สุดเพื่อให้ความเชื่อฟังในตัวผู้นำมากที่สุด ผู้นำประเภทนี้จะนำไปสู่การทำงานที่มีผลผลิตสูง

3. นักพัฒนาหรือผู้สอนแนะ (develop) ผู้นำประเภทนี้แสดงให้เห็นเด่นชัดว่ามีความเชื่อมั่นในตัวบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความสามารถพิเศษของคนอื่นและจัดบรรยากาศในการทำงานซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพอใจสูงสุด ผู้นำแบบนี้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลเพราะสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่สร้างขึ้นช่วยพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันทั้งกับงานและตัวหัวหน้า แม้ว่าจะงานที่ทำจะประสบความสำเร็จสูงแต่ผู้นำประเภทนี้จะพยายามพัฒนาคนทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำและไม่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เสมอ

4. นักบริหารหรือผู้นำทีม (executive) ผู้นำประเภทนี้ถือว่าหน้าที่ของตนเองก็คือการส่งเสริมความพยายามสูงสุดของบุคคลในภารกิจที่จะต้องปฏิบัติทั้งภารกิจระยะสั้นและระยะยาว ผู้นำแบบนี้จะตั้งมาตรฐานของผลงานและการปฏิบัติงานไว้สูง เป็นผู้ที่ยอมรับความแตกต่างของบุคคลและพยายามใช้คนตามความสามารถ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้วยเหตุนี้ผู้นำประเภทนี้จึงมีความผูกพันทั้งงานและคน สิ่งนี้จะเป็นตัวกระตุ้นอย่างสำคัญที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นผลให้หน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์สูงสุดได้

ผู้นำทางวิชาการ

งานวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวางมาก นักการศึกษาหลายท่านได้กำหนดขอบข่ายของงาน วิชาการไว้ เช่น เซอร์จิโอแวนนี และคณะ. (Sergiovanni and others. 1989 : 214 - 215) นั้น มีความเห็นว่าขอบข่ายของงานวิชาการต้องประกอบด้วย 1) การตั้งปรัชญาทางการศึกษาขึ้นมาเพื่อปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว 2) การจัดทำโครงการทางการศึกษาต่างๆ 3) การจัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรและทักษะการเรียนรู้ การสอน 4) การสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และ 5) การจัดหาวัสดุสำหรับการเรียนการสอน ส่วน พันธ์ หันนาคินท์. (2536 : 45) ได้แบ่งงานวิชาการออกเป็นสองส่วนใหญ่ๆ คือ 1) เกี่ยวกับตัวครู ได้แก่ การหาครูที่ดีมาทำการสอน การจัดแบ่งหน้าที่ การประชุมพิเศษครูใหม่ และการสร้างน้ำใจในการทำงานให้ครูมีความสามารถมากยิ่งขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ การประชุมครู การปกครองครูโดยทั่วไป และการนิเทศการสอน 2) เกี่ยวกับหลักสูตรและการเลือกแบบเรียน การจัดห้องสมุด การวัดผลการสอน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นว่า งานวิชาการโรงเรียนนั้นมีขอบเขตกว้างขวางมาก ครอบคลุมการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนโดยตรง เพื่อให้การศึกษาได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น ไม่ว่ากิจกรรมใดๆ ที่สัมพันธ์กับการเรียนการสอน สิ่งงานนั้นเป็นงานในขอบเขตหน้าที่ของผู้บริหารในด้านวิชาการทั้งสิ้น

การบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการในการกระทำกิจกรรมทางการศึกษาในด้านต่างๆ โดยมีเป้าหมายที่ผลผลิต ซึ่งได้แก่ ผู้เรียน ให้เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพ (กิตติมา ปรีดีดิolk. 2532 : 4) ในการบริหารการศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ และจะต้องเข้าใจขอบข่ายงานของตนเป็นอย่างดี โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นงานที่สำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานวิชาการจะตั้งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ทั้งยังเป็นจุดหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารอีกด้วย (อำภา บุญช่วย. 2537 : 1)

การบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินการทุกอย่างทางวิชาการ ที่จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียน การปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีคุณภาพของบุคลากรแสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน ที่จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพที่พึงปรารถนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะการบริหารงานวิชาการนั้นจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงมาตรฐานและคุณภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องตระหนักถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบในงานวิชาการเพื่อประโยชน์ของนักเรียนให้มากที่สุด

ความหมายของผู้นำทางวิชาการ

ดีเบวอส (DeBevoise. 1989 : 21) ให้ความหมายผู้นำทางวิชาการว่า การกระทำที่ครูใหญ่แสดงออกหรือมอบอำนาจให้ผู้อื่นกระทำในอันที่จะพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียน (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 58 ; อ้างอิงจาก DeBevoise. 1989 : 21) ส่วนกรีนฟิลด์ (Greenfield. 1989 : 21) ให้ความหมายผู้นำทางวิชาการว่า เป็นการกระทำอย่างตั้งใจที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพอใจ และมีประสิทธิภาพสำหรับครู รวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพต่อนักเรียนซึ่งเดวิสและโธมัส (Devis and Thomas. 1989 : 21) ก็มีความเห็นที่คล้ายกันว่าผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทที่สำคัญต่อครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู

สรุปได้ว่า ผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ ทั้งการเป็นผู้นำ และการบริการและนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผล ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำหน้าที่ในการควบคุม จัดดำเนินการต่างๆ โดยการทำงานร่วมกับครูเพื่อให้งานทางวิชาการของโรงเรียนบรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ในระบบโรงเรียนนั้นสิ่งที่เป็นจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอน คือ การผลิตผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่สามารถตอบสนองความคาดหวังของสังคมได้ การที่จะส่งเสริมให้ผลผลิตทางการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นที่บุคลากรในโรงเรียนต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้เพื่อนำความรู้ ความเข้าใจ และทักษะต่างๆ ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ได้ประสิทธิภาพ ซึ่งความเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการ

บลัมเบิร์ก และกรีนฟิลด์ (Blumberg and Greenfield. 1980 : 21) ได้ให้ความหมายความเป็นผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การกระทำที่ผู้บริหารปฏิบัติด้วยความตั้งใจ เพื่อให้เกิดสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนอันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

กอร์ทอน (Gorton. 1983 : 262) ได้กล่าวถึงผู้นำทางวิชาการว่า อาจจะมีหมายครอบคลุมไปถึงกิจกรรมที่ดำเนินการโดยบุคคลหนึ่งหรือหลายคน โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อปรับปรุงคน กลุ่มคน หรือโปรแกรม จุดเน้นของความหมายคือ การปรับปรุง ไม่ใช่การดำรงรักษาเอาไว้เท่านั้นสำหรับผู้นำทางวิชาการในระดับโรงเรียน สิ่งสำคัญที่ควรรับผิดชอบคือ โปรแกรมการจัดการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหลาย และสภาพภายในโรงเรียนที่มีผลต่อการเรียนของนักเรียน

เดอ เบอวีส (De Bevoise. 1989 : 21) ให้ความหมายผู้นำทางวิชาการว่าเป็นการกระทำต่างๆ ที่ผู้บริหารแสดงออกหรือมอบอำนาจให้ผู้อื่นกระทำในอันที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

พิชญาภรณ์ อิงคามระธร (2532 : 21) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถในการใช้กลยุทธ์ ทั้งความเป็นผู้นำและการบริหารเพื่อให้กลุ่มกระทำกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ส่วนจันทราณี สงวนนาม (2533 : 63) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นการนำความรู้ความสามารถ แนวความคิด เทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษามาใช้ในการบริหารการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพ

จิระพันธ์ พูลพัฒน์ (2536 : 7) ได้ให้ความหมายผู้นำทางวิชาการว่าเป็น ผู้ที่คิดริเริ่มนำทางให้เกิดแนวคิดใหม่ เพื่อการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการ

สุดาวัลย์ โสตะจินดา (2536 : 14 - 15) อรพร อุณากรสวัสดิ์ (2536 : 8) วรรณภานาห์ (2538 : 22) และอรอนงค์ ระงับพิศม์ (2538 : 10) ได้ให้ความหมายความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ว่า หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะเป็นทั้งผู้นำและผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์และพัฒนางาน ในการบริหารกิจกรรมทางด้านวิชาการของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยจัดให้มีการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของผู้นำทางวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำ การบริหาร และการนำกลุ่มให้กระทำ กิจกรรมทางด้านวิชาการ ให้บรรลุผลซึ่งจะมีผลต่อการเรียนการสอนเพื่อนักเรียนต่อไป การกระทำหรือกิริยาท่าทางที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการ โดยการคิดริเริ่มนำทางให้เกิดแนวคิดใหม่ หรือให้การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนา

การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้และสังเกตเห็นการกระทำนั้นได้อย่างชัดเจน

องค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้ ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy. 1985 : 221 - 224) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 11 ประการ ดังนี้คือ 1) การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการเรียนการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน 7) การตรวจภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน 8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 9) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 10) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางด้านวิชาการ และ 11) การจัดให้มีสิ่งที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ นอกจากนี้ อับเบนและฮิวส์ (Ubben and Hughes. 1987 : 97 - 99) ได้เสนอพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ไว้ 7 ประการคือ 1) การทำงานตามเวลาที่กำหนด 2) การจัดบรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน 3) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ 4) มีความคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู 5) การทำงานด้านหลักสูตร 6) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และ 7) การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เช่นเดียวกับ เฮคและคณะ (Heck and others. 1990 : 95) ที่ได้เสนอพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ไว้ 7 ประการเช่นกัน คือ 1) การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน 2) การสื่อสารให้ทุกคนทราบว่าโรงเรียนมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 3) การจัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการสอนของครู 4) การจัดหาแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นให้ 5) การนิเทศผลการปฏิบัติงานของครู 6) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 7) การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และ ทรัสตี (จันทรานี สงวนนาม. 2533 : 62 - 63 ; อ้างอิงจาก Trusty) ได้กำหนดหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการ ไว้ 17 ประการ ดังนี้คือ 1) ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียนได้ 2) ส่งเสริมให้ครูนำเอาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียนไปปฏิบัติ 3) สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของโรงเรียนและห้องเรียนสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 4) สร้างความเชื่อมั่นว่า โครงการทางด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นผลมาจากผลการวิจัยและการปฏิบัติการทางการศึกษา 5) มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ทางด้านวิชาการเพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน 6) ส่งเสริมให้ครูได้นำโครงการทางด้านวิชาการไปปฏิบัติ 7) ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางด้านวิชาการของโรงเรียน 8) มีการติดต่อสื่อสารกับครูและ นักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ 9) ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน 10) ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อ

เสริมสร้างเชาว์ปัญญาของนักเรียน 11) มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน 12) ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ไขปัญหาด้านวินัยของนักเรียน 13) ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านวินัย 14) ร่วมมือกับคณะครูในการนำระเบียบและกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านวินัยนักเรียน 15) มีการประชุมนิเทศคณะครูเกี่ยวกับโครงการของโรงเรียน 16) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม 17) ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ส่วน เดวิส และ โทมัส (ธิดาวัลย์ เสดะจันทน์. 2541 : 23 ; อ้างอิงจาก Devis and Thomas. 1989 : 25 - 38) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ ดังนี้คือ 1) การกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก 2) การใช้กลยุทธ์ 3) การสร้างสิ่งจูงใจให้ครู 4) การติดตามดูแลความก้าวหน้า 5) การใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ 6) การสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ 7) การดูแลการปฏิบัติการสอน 8) การสังเกตการสอนของครู ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น (raise awareness of and gain consensus school improvement and higher achievement expectation) ผู้นิเทศภายในโรงเรียนควรเข้ามามีบทบาทในการกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนาโรงเรียน และคาดหวังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยวางแผนพัฒนางานวิชาการมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูให้ตรงตามเป้าประสงค์ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครู และอาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนงานวิชาการ มีการจัดประชุมครูเพื่อแจ้งให้ทราบถึงความคาดหวังที่ตั้งไว้ในโครงการทางด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาให้ดีขึ้นภายในเวลาที่กำหนด ตลอดจนร่วมมือกับครูสร้างกฎ ระเบียบของโรงเรียน และชี้แจงให้เข้าใจหน้าที่ทางวิชาการที่ตรงกัน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านวิชาการ

2. การมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ (take and active role in school improvement strategies) ผู้นิเทศภายในโรงเรียนควรเป็นผู้กระตือรือร้นในการทำงาน และพัฒนางานด้านวิชาการให้เป็นรูปธรรม เช่น วางแผนด้วยความมั่นใจและติดตามบริการบุคลากรในโอกาสต่างๆ เพื่อพัฒนาคณะผู้ร่วมทำงาน โดยการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม กระตุ้นและสนับสนุนให้ความช่วยเหลือครู ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เรียนรู้วิธีการสอนแบบใหม่ และตั้งความคาดหวังว่าหลักสูตรที่ใช้เป็นหลักสูตรที่ดีและมีคุณภาพ เพียงพอที่ใช้เป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางในการทำงาน ช่วยคณะครูให้กำหนดการพัฒนาแผนการสอน โดยการให้คำแนะนำดำเนินการประสานงานและติดตามผล ผู้บริหารควรชักจูงผู้ปกครองเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของโรงเรียน เช่น ขอความร่วมมือผู้ปกครอง เข้ามาเยี่ยมชมชั้นเรียน มาร่วมงานของโรงเรียน

3. การสร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลสนับสนุนงานวิชาการ (create motivation devives and reward system that support an instructional orientation) ผู้นิเทศภายในโรงเรียนควรใช้ระบบการให้รางวัลแก่นักเรียนและครูที่มีการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม เช่น การใช้คำขวัญเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำที่ติดเสื้อให้ ทำเสื้อยัดให้ หรือแต่งเพลงที่มีความหมายในการสนับสนุนการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการของโรงเรียนให้สูงขึ้น หรือใช้โปสเตอร์ติดตามตึกเรียนเพื่อเชิญชวนประชาสัมพันธ์ ในเรื่องของวิสัยทัศน์ ความคาดหวัง ปรัชญาของโรงเรียน ข้อแนะนำ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน มีการยกย่องการทำงานที่ดี รวมทั้งบำรุงรักษาและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีของคณะทำงาน

4. การติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ (monitor academic progress) หลักฐานทางด้านเอกสารที่ดีที่มีประสิทธิภาพ คือ ผลความก้าวหน้าของนักเรียนจากคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแต่ละระดับ แต่ละชั้น และแต่ละคน หลักฐานเช่นนี้จะสะท้อนพฤติกรรมทางวิชาการที่สำคัญและคุณค่าทางด้านการเรียนการสอน ซึ่งผู้นิเทศภายในโรงเรียนจะต้องบอกผลที่ได้รับกับครูและตั้งเป็นข้อตกลงที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงแก้ไขสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานให้ดียิ่งขึ้น

5. การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์ (use material and personnel resources creatively) ผู้นิเทศภายในโรงเรียนต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรบุคคลเพื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและใช้อย่างสร้างสรรค์ โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานการสนับสนุนความคาดหวังด้านวิชาการของครู ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน

6. การสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ (creation of a safe and orderly school environment) ผู้นิเทศภายในโรงเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เป็นระเบียบและปลอดภัยโดยการป้องกันเวลาที่ใช้ในการสอน และเวลาที่ใช้ในการเรียนจากสิ่งรบกวน ได้แก่ จำกัดการประกาศต่างๆ จัดงานประจำของครูให้มีงานอื่นรบกวนหรืองานอื่นทำให้เสียเวลาสอนให้น้อยที่สุด มีการพัฒนานโยบายให้กระจำมั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงยึดมั่นในกฎและการทำตามระเบียบ ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้เพิ่มเติม สนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการ เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการปรับสภาพแวดล้อมทางวิชาการของโรงเรียนให้สบาย ให้ความสนใจต่อความต้องการของนักเรียน และใช้การลงโทษทางวินัยเมื่อจำเป็น

7. การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู (monitor teaching practice) ผู้นิเทศภายใน โรงเรียนสามารถติดตามปัจจัยอื่นๆ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะสัมพันธ์กับการพัฒนางานด้านวิชาการ เช่น ให้ความสนใจทักษะการสอนของครู ผู้บริหารควรสังเกตว่าครูสอนตามโครงการที่บันทึกไว้หรือไม่ การเริ่มสอนที่ตรงเวลา กระบวนการเรียนการสอนที่ไม่มีสิ่งใดมารบกวน ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูให้ใช้แผนการสอนและ

ทำงานเป็นทีม ซึ่งจะนำไปสู่การสอนที่ดีกว่า ส่งเสริมให้ใช้นวัตกรรมที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูมีความพอใจในงานที่มากขึ้นและรู้ถึงความสามารถของตัวเอง ให้รางวัลแก่ครูที่มีผลสัมฤทธิ์ดีได้จาก การกำหนดการบ้าน การทำงานซ้ำๆ ซึ่งจะสามารถช่วยนักเรียนที่มีปัญหาได้ และให้คำชมแก่นักเรียนที่ปฏิบัติงานดี

9. การสังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ (observe and provide feedback on teaching) หน้าที่ทางด้านวิชาการที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือ การสังเกตครูผู้สอนในชั้นเรียน และติดต่อกับคณะครูร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับหนทางที่จะปรับปรุงและแก้ปัญหาทางด้านการเรียนการสอน เช่น กระบวนการที่นำไปสู่การปรับปรุงงาน ทางด้านวิชาการ การอุทิศเวลาของผู้บริหาร ที่จะปรับปรุงการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

สำหรับรูเธอร์ฟอร์ด (ประภาพรรณ เอี่ยมสุภาสิต. 2536 : 126 - 127 ; อ้างอิงจาก Rutherford. 1985) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ผู้นำด้านการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพควรมี ลักษณะและพฤติกรรมดังนี้

1. สามารถมองเห็นและระบุได้อย่างชัดเจนว่าตนเองต้องการให้โรงเรียนเป็นอย่างไร ซึ่งการมองเห็นนี้จะมุ่งเน้นไปที่ตัวเด็กและความต้องการของเด็ก
2. สามารถถ่ายโยงจากสิ่งที่มองเห็นนั้นมาเป็นการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนได้ และคาดหวังให้ครู นักเรียนและบุคลากรอื่นๆ เข้าใจเป้าหมายตรงกัน
3. สามารถทำให้โรงเรียนเกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
4. เข้าไปมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรและปรับปรุงแก้ไขเมื่อเกิดความจำเป็น

ซึ่งโจแอน แมสซาเรลลา (Jo ann Mozzarella. 1997 : 238) ได้กล่าวถึงบทบาทของ ผู้บริหารในการเป็นผู้นำการสอน ดังนี้คือ

1. เสนอเทคนิคการสอนใหม่ๆ ให้แก่คณะครู
2. มีการเยี่ยมชั้นเรียน ประเมินผลการเรียน และให้ข้อมูลย้อนกลับ
3. จัดให้ผู้ปกครอง ครู ครูแนะแนว และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบของโรงเรียน
4. มีการนิเทศโปรแกรมการทดสอบ
5. จัดเวลาให้ครูในแต่ละหมวดได้มีการอภิปรายงานกัน
6. เข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุมของแต่ละหมวด
7. จัดเวลาเพื่อที่จะพบปะพูดคุย กับคณะครูในเรื่องการเรียนการสอน
8. ตั้งเป้าหมายของโรงเรียนให้สัมพันธ์กับความต้องการของนักเรียน
9. จัดดำเนินการหรือจัดโครงการฝึกอบรมให้กับคณะครู
10. จัดให้มีผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชน

11. สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลง
12. จัดให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรม
13. จัดให้มีเวลาในการใช้นวัตกรรมอย่างพอเพียง
14. สนับสนุนให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
15. ประสานงานให้หัวหน้าหมวดแต่ละหมวดทำงานร่วมกัน

จากการรวบรวมข้อมูลในรอบ 15 ปีที่ผ่านมาของนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยจอร์เจีย (Quoted in Pajak. 1990 : 78) พบว่าผู้นิเทศควรให้ความสนใจกับองค์ประกอบทั้ง 12 องค์ประกอบ ที่ส่งเสริมให้ผู้นิเทศเป็นผู้นำทางการสอน ดังนี้คือ

1. การติดต่อสื่อสาร ให้มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารทั้งส่วนบุคคลและกลุ่ม
2. การพัฒนาทีมงาน มีการพัฒนาทางวิชาชีพและยืดหยุ่นโอกาสเติบโตทางวิชาชีพ
3. โปรแกรมการเรียนการสอน มีการสนับสนุนและประสานงานในการปรับปรุงโปรแกรมการเรียนการสอน
4. การวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีการร่วมมือกันพัฒนากลยุทธ์ในการนำไปใช้สำหรับการพัฒนาที่ต่อเนื่อง
5. การเสริมแรงและการจัดองค์กร ช่วยให้คนได้พัฒนาความคิด ทักษะและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน
6. การสังเกตและให้คำปรึกษา มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูหลังจากที่ได้เข้าสังเกตห้องเรียน
7. หลักสูตร มีการประสานงานและบูรณาการกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
8. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหาและทำปัญหาให้กระจ่างเพื่อช่วยในการตัดสินใจ
9. การบริการครู จัดวัสดุอุปกรณ์ แหล่งข้อมูล รวมทั้งให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการเรียนรู้
10. การพัฒนาบุคลิกภาพ มีความเป็นตัวของตัวเอง เชื่อถือในวิชาชีพ ความสามารถและการแสดงออกของตนเอง
11. ความสัมพันธ์กับชุมชน จัดให้มีคณะทำงานประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
12. การวิจัยและการประเมินผล ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเชิงทดลองและมีการประเมินผลของการเรียนการสอน

ผู้นำทางวิชาการอาจจะไม่มีคุณสมบัติครบทุกอย่าง แต่ก็สามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติเหล่านี้ได้ ถึงแม้จะไม่ถึงขั้นดีมากในทุกเรื่องแต่สิ่งที่สำคัญในฐานะผู้นำทางวิชาการ คือ ต้องมีแนวคิดกว้างไกลในเรื่องของการศึกษา มีความเชี่ยวชาญ เป็นที่พึ่งได้ กล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่

แล้วดำเนินการให้ประสบความสำเร็จไม่ใช่เพียงแค่คิดเฉยๆ แล้วปล่อยให้บุคคลอื่นไปดำเนินการโดยไม่ดูแล จะต้องกล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้ารับผิดชอบงานทุกอย่างจึงจะสำเร็จไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเป็นผู้นำทางวิชาการจึงเป็นทักษะที่จำเป็นและต้องพัฒนาสำหรับผู้นิเทศเพื่อที่จะได้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา

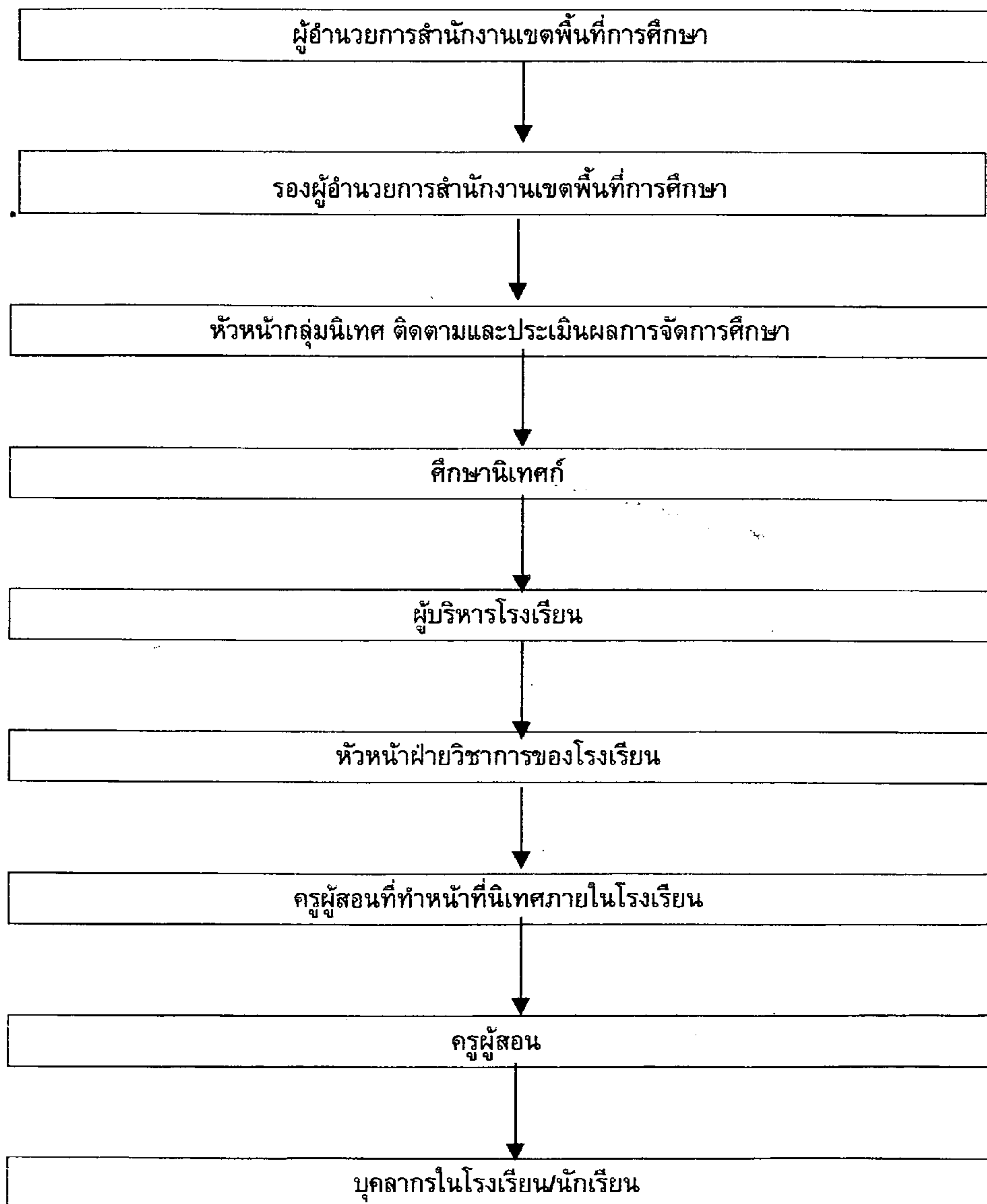
การนิเทศภายในโรงเรียน

การที่ผู้เรียนจะมีคุณภาพทางการศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู และเครื่องมือที่ทำให้ครูมีคุณภาพก็คือระบบการนิเทศที่มีแบบแผนในการดำเนินการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการนิเทศนั้นมีผลโดยตรงต่อการสอนของครู อันจะส่งผลต่อการเรียนของนักเรียน ดังนั้นเพื่อปรับปรุงให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ประเทศไทยจึงได้จัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ พ.ศ.2495 และนับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา การนิเทศการศึกษาของไทยกระทำโดยศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษาระดับสูงจากภายนอกโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ (ชาลี มณีศรี, 2542 : 4) อย่างไรก็ตามการจะพัฒนาบุคลากรภายใน โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยศึกษานิเทศก์จากภายนอกนั้นดูเหมือนจะไม่สามารถสนองตอบความต้องการของโรงเรียนได้อย่างทันที่ เนื่องจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนไม่เพียงพอจึงทำให้เป็นไปอย่างล่าช้าและไม่ได้ผลเท่าที่ควร ในโรงเรียนที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจึงจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนเกิดขึ้น เพื่อแบ่งเบาภาระของศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอก และยังทำให้โรงเรียนได้พัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนอันนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของครู ซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 108) ได้กล่าวไว้ว่า คำว่า "การนิเทศภายในโรงเรียน" หรือ "การนิเทศภายในสถานศึกษา" เป็นคำที่มาจากคำเดิมว่า "การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน" หรือ "การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา" นอกจากนั้นคำว่า "การนิเทศภายในโรงเรียน" นั้นเป็นคำที่เรียกกันภายในระบบการศึกษาไทยเท่านั้น สำหรับต่างประเทศจะใช้คำว่า (Personalized Supervision" อันมีความหมายใกล้เคียงกับการนิเทศภายในโรงเรียนของไทย

การบริหารงานนิเทศภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

การนิเทศภายในมีรูปแบบการนิเทศหลากหลาย (differentiated supervision) ซึ่งผู้นิเทศสามารถจัดได้ตามความเหมาะสมและความต้องการของผู้รับการนิเทศ ดุสิต ทิวถนอม (2540 : 20) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการนิเทศจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและมีความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายหรือตามหน้าที่ที่กำหนดไว้งานนั้นจึงจะสำเร็จลงด้วยดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้จัดบริหารงานนิเทศภายในไว้ตามความต้องการและตามบทบาทหน้าที่ตามลำดับชั้น โรงเรียนในอำเภอบ้านโป่งทั้ง 52 โรงเรียนปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางมีการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่เสมอ มีทั้งการนิเทศกันเองภายในโรงเรียนและบุคคลจาก

หน่วยงานภายนอกมานิเทศ มีทั้งมาตรวจสอบและมาให้คำแนะนำต่าง ๆ การนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีสายการบังคับบัญชา ดังนี้



ภาพประกอบ 3 สายการบังคับบัญชาการนิเทศภายในโรงเรียน

ความหมายและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครู และยังเป็น การเพิ่มศักยภาพในการทำงานของครู จึงได้มีนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของคำ ว่านิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 12) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียนว่าการนิเทศภายใน โรงเรียน หมายถึงกระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการ พัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของ นักเรียน ประภาพรรณ เสี่ยงวงศ์ (2534 : 5) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การ ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการ ทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน นอกจากนี้ นิพนธ์ ภูริฉาย (2535 : 7) ยังได้ให้ความหมายว่า การนิเทศภายใน หมายถึงการจัดบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้ เกิดความร่วมมือหรือประสานงานกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเฉพาะบุคลากร ในโรงเรียนในอันที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อุดม ศักดิ์ พลอยบุตร (2536 : 37) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนคือ การสอนงาน การชี้แนะ การแนะนำ มีการทำเป็นตัวอย่างหาทางช่วยส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายใน โรงเรียนว่า หมายถึง การทำงานร่วมกันของผู้บริหารที่ทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนด ซึ่ง สอดคล้องกับ สุดาวรรณ พานิชสุขไพศาล (2539 : 7) ที่กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียนว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูภายในโรงเรียน เพื่อแก้ไขและพัฒนา พฤติกรรม การปฏิบัติงานการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพเพื่อผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของผู้เรียน สิทธิชัย เวศสุวรรณ (2541 : 9) ได้กล่าวว่าการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึงกระบวนการที่เป็นงานระหว่างบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้นและตรงเป้ าหมายที่กำหนดไว้ และนิเวศน์ คิดยาว (2542 : 8) ก็ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่าการนิเทศ ภายในโรงเรียน หมายถึงการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในอันที่จะแก้ไข พัฒนาการ ทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร และบุคลากรภายใน โรงเรียนเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพอันจะส่ง ผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

ความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียน

ด้วยเหตุที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในด้านต่างๆ อย่างมากมาย อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกกระบวนการศึกษา เช่น ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีเพิ่มมากมายมีการเปลี่ยนแปลงภายในระบบการศึกษาเอง อันได้แก่การจัดการเรียนการสอนในยุคปฏิรูปการศึกษา ทำให้ครูจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนจากตัวเองเป็นศูนย์กลางมาเป็นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง อาชีพครูก็มีลักษณะเป็นวิชาชีพมากขึ้น และครูจำเป็นต้องมีความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น ฉะนั้นเมื่อนิเทศจากภายนอกโรงเรียนไม่อาจตอบสนองความต้องการของโรงเรียนได้ทันทั่วทั้งที่ โรงเรียนจึงต้องจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน ทั้งนี้ เพื่อจะช่วยให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) ได้สรุปความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้ คือ

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียน
2. ครูควรได้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาความเจริญด้านการสอนและทางวิชาการ
3. โรงเรียนต้องมีการนิเทศ เพราะโครงการที่ประกอบด้วยข้อมูลจากการนิเทศ ช่วยในการจำแนกคุณภาพครูและยังสามารถช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาบางอย่างในโรงเรียนได้
4. การนิเทศสามารถกระตุ้นนำทางความคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียน โดยเฉพาะกรณีที่น่าเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ตลอดจนการวิจัยมาใช้เป็นการช่วยในการเก็บข้อมูลในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ
5. โรงเรียนมีความจำเป็นที่ต้องให้ครูทำต่อเนื่องกันไป เพราะไม่มีหลักประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วสามารถเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไปโดยไม่ต้องมีการนิเทศ เพราะความก้าวหน้าทางวิชาการมีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ
6. เพื่อเป็นการให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยทั่วๆ ไป ปรัชญาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์
7. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู และก่อให้เกิดความรู้สึกลอยล่ในการทำงานเพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่

จุรี จันทรเจริญ (2539 : 17) ได้กล่าวว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นต่อคุณภาพการศึกษา เพราะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและส่งผลไปถึงตัวนักเรียน

นอกจากนั้น สุเทพ เมฆ (2540 : 38) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาว่ามีมากมายแต่ที่สำคัญได้แก่

กิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน

หลักในการนิเทศภายในโรงเรียนจะยึดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีระบบระเบียบโดยวางโครงการในสถานศึกษาและโครงการนั้นจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยกิจกรรมเป็นหลัก (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. 2538 : 47)

ดังนั้น กิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียน คือกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน ซึ่งกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีกิจกรรมที่ใช้กันมากมายหลายวิธี โดยทั่วไปมักได้แนวคิดจากนักการศึกษาหลายท่าน เช่น

นิพนธ์ ไทยพานิช (2530 : 126 - 127) ได้เสนอกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

1. จัดตารางสอน จัดครูเข้ากลุ่ม
2. วางแผนการสอน กำหนดการสอน
3. การแบ่งชั้น แบ่งกลุ่มนักเรียน
4. การนิเทศการสอนในชั้นเรียน
5. การวัดและประเมินผลการศึกษาในชั้นเรียนโรงเรียน
6. การพัฒนาห้องสมุด เครื่องเขียน แบบเรียน
7. การปรับปรุง พัฒนาการสอน กลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ
8. การประชุม อบรม เพื่อส่งเสริมความรู้แก่ครู
9. การใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อการเรียนการสอน
10. การจัดโครงการสอนซ่อมเสริมที่มีประสิทธิภาพ
11. การจัดการสอนเพื่อให้เด็กเรียนเก่ง
12. การประชุมครูวิชาการในโรงเรียน
13. การสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ
14. โครงการประชุมครูก่อนปิด - เปิดภาคเรียน
15. การจัดสัมมนาประชุมปฏิบัติการ
16. การสร้างเครื่องมือนิเทศในรูปแบบต่างๆ
17. การส่งเสริมให้ครูประเมินผลการสอนด้วยตนเอง
18. การจัดให้ครูศึกษาจากเอกสารหรือตำรา
19. การให้คำปรึกษาหารือ
20. การสนทนาทางวิชาการ
21. การสาธิตการสอน
22. การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เพิ่มเติม
23. การพาไปศึกษานอกสถานที่

24. การส่งเสริมให้ครูทดลองและวิจัยการสอนใหม่ๆ
25. การจัดทำแบบสำรวจความต้องการของนักเรียนและครู
26. การจัดทำอุปกรณ์การสอน
27. การจัดสร้างและวิเคราะห์ข้อสอบ
28. การปฐมนิเทศครูใหม่
29. การศึกษาแผนการสอน คู่มือครู และทำบันทึกการสอน
30. การจัดทำป้ายนิเทศการศึกษา
31. การจัดทำบันทึกการใช้แบบฟอร์มต่างๆ ทางวิชาการ
32. การจัดมุมหนังสือ หรือห้องสมุดทางวิชาการสำหรับครู
33. การจัดทำรายงานทางการศึกษาของโรงเรียน

ส่วนสังกัด อุทรานันท์ (2530 : 91 - 93) ได้แบ่งกิจกรรมการนิเทศออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กิจกรรมสำหรับผู้นิเทศ ได้แก่
 - 1.1 การบรรยาย
 - 1.2 การสาธิต
 - 1.3 การสังเกตภายในห้องเรียน
 - 1.4 การบันทึกข้อมูล
 - 1.5 การสัมภาษณ์
 - 1.6 การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ
 - 1.7 การวิเคราะห์ข้อมูล และการคิดคำนวณ
 - 1.8 การเขียน
2. กิจกรรมสำหรับผู้รับการนิเทศ ได้แก่
 - 2.1 การฟัง
 - 2.2 การดู
 - 2.3 การอ่าน
 - 2.4 การเยี่ยมเยียน
 - 2.5 การไปทัศนศึกษา
 - 2.6 การปฏิบัติตามคำแนะนำ
 - 2.7 บทบาทสมมติ
 - 2.8 การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่างๆ
3. กิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำร่วมกัน ได้แก่
 - 3.1 การประชุม
 - 3.2 การอภิปราย

กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นสามารถทำได้หลายรูปแบบ แต่จะใช้รูปแบบไหนเมื่อใดนั้นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและสถานการณ์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ รูปแบบเท่าที่ใช้กันอยู่มีดังนี้

1. การให้ศึกษาจากเอกสารหรือตำรา
2. การบริการเอกสารทางวิชาการ
3. การสนทนาทางวิชาการ
4. การประชุม
5. การพาไปศึกษาดูงานนอกสถานที่
6. การให้คำปรึกษาหารือ
 - 6.1 บอกวิธีหรือแนะแนวทางการแก้ปัญหาให้โดยตรง
 - 6.2 เสนอแนะข้อมูล และช่วยให้คำปรึกษาเพื่อให้ผู้รับการนิเทศนำไปวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้
 - 6.3 ให้คำปรึกษาโดยใช้ทั้ง 2 ลักษณะดังกล่าวรวมกันไป
7. การสาธิตการสอน
8. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

สรุปได้ว่า การจะนิเทศภายในโรงเรียนด้วยกิจกรรมใดนั้น คงต้องขึ้นอยู่กับทางเลือก กิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพปัญหา สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และขนาดของกลุ่มของผู้รับการนิเทศ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

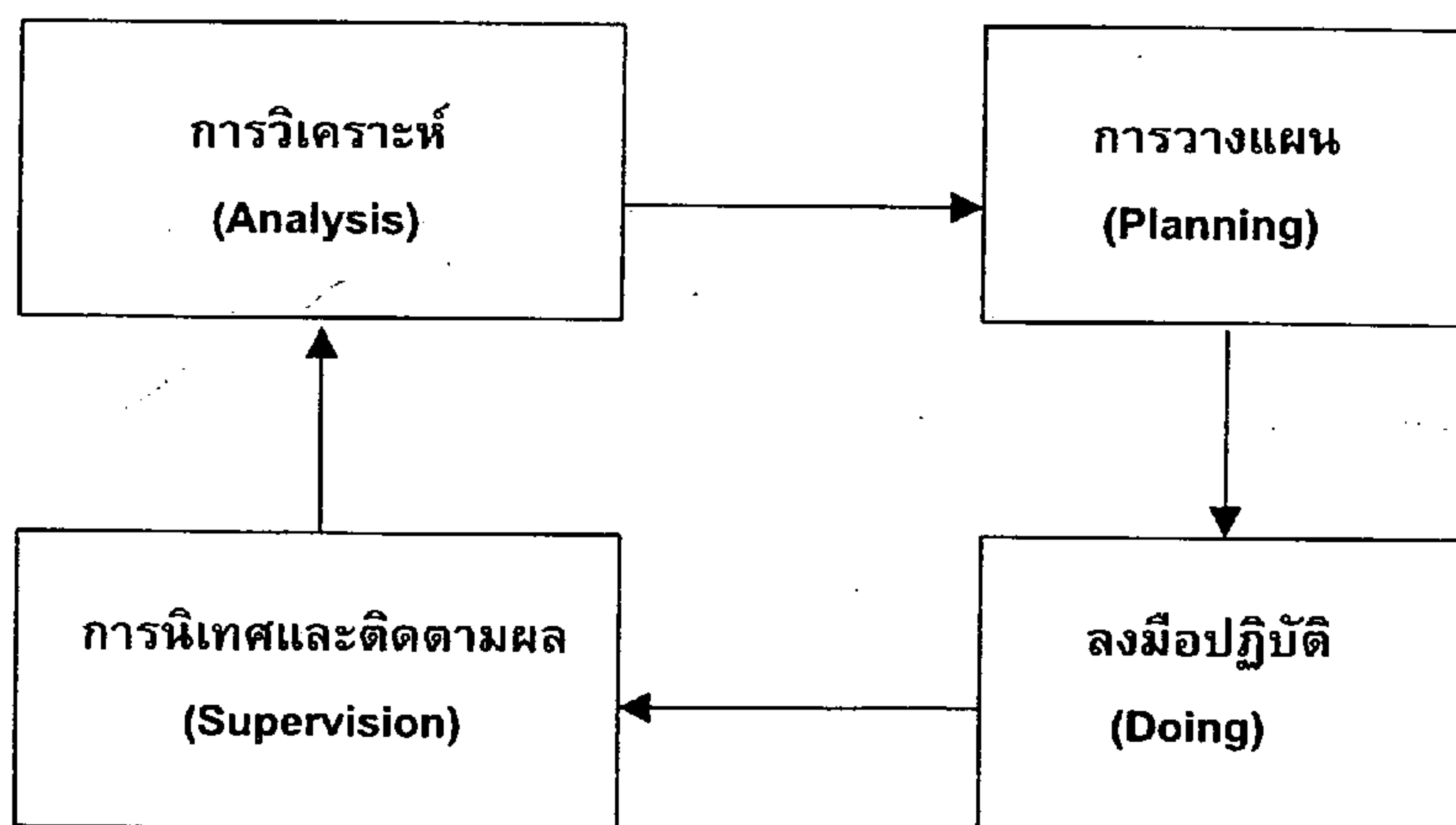
การนิเทศภายในที่จะเกิดคุณค่าหรือประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของครูและการเรียนของนักเรียนอย่างแท้จริงนั้น ต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอนและมีรูปแบบในการดำเนินงานนั้นคือการลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนหรือกระบวนการที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง ดังเช่นที่ กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 277) ได้ให้ความหมายของกระบวนการนิเทศการศึกษาว่าเป็นการดำเนินการนิเทศให้ได้รับความสำเร็จ ซึ่งการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติการนิเทศภายในนั้น จะทำให้การดำเนินงานไม่สับสนผู้ปฏิบัติมีความมั่นใจในการทำงานมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง และจะทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนบังเกิดผลตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

อย่างไรก็ตาม การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการดูแล กำกับ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามในทุกด้านมิใช่เป็นการตรวจตราจับผิด หรือมีวิธีการประเมินการทำงานของครูโดยมีพฤติกรรมการนิเทศที่ปรากฏในทางลบ ดังนั้นเพื่อให้การนิเทศภายในโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละคน เช่น

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์ (2528 : 76) ได้เสนอแนะกระบวนการนิเทศ ภายในโรงเรียนไว้ 4 ขั้นตอน ตามรูปแบบที่เรียกว่า APDS Model คือ

1. การวิเคราะห์ Analysis (A) เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการ หรือสิ่งที่ต้องปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ
2. การวางแผน Planning (P) เป็นการกำหนดขั้นตอนและเค้าโครงการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่มีอยู่
4. การลงมือปฏิบัติ Doing (D) เป็นการลงมือดำเนินการตามขั้นตอน ตามโครงการที่กำหนดไว้
5. การนิเทศและติดตามผล Supervision (S) เป็นการติดตามดูแลช่วยเหลือและสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุผลสำเร็จ

โดยเสนอเป็นแผนภูมิกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 แผนภูมิกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน (APDS Model)

ที่มา : ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. ภาควิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สัจด์ อุทรานันท์ (2530 : 125 - 131) กล่าวว่า การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนสามารถดำเนินการเป็นขั้นตอนได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ เริ่มจากการรับรู้สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียนจากนั้นผู้ดำเนินการนิเทศก็จะเป็นผู้นำในการนำเอาปัญหามาวิเคราะห์หาสาเหตุ กำหนดจุดประสงค์ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา สรรหาบุคลากร และมอบหมายงานให้บุคลากรฝ่ายต่างๆ รับผิดชอบ

ขั้นตอนที่ 2 การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ เป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อาจดำเนินการโดยบุคคลภายในโรงเรียนที่มีความรู้ในเรื่องนั้นๆ หรืออาจเชิญวิทยากรที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอก อนึ่ง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ให้ความสนใจเข้าร่วมฟังวิทยาการใหม่ๆ จากวิทยากรไปพร้อมๆ กัน เพราะจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจแนวคิดใหม่ๆ และมีความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน หากมีอุปสรรคปัญหาใดๆ ผู้บริหารจะได้ช่วยเหลือได้อย่างถูกต้องทันที

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ในขณะที่ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับรู้มาแล้ว ผู้นิเทศก็ทำหน้าที่ปฏิบัติการนิเทศตามหน้าที่ของตน โดยจะต้องมีการวางแผนก่อนการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ส่วนผู้บริหารก็คอยสนับสนุนการปฏิบัติงานนิเทศให้มีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศต้องเลือกใช้วิธีการนิเทศหลายๆ แบบ โดยพิจารณาวิธีการตามสภาพและความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมกำลังใจ คือผู้นิเทศทำการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ และอีกผู้หนึ่งคือผู้บริหาร ซึ่งต้องสร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ ทั้งผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ ควรดำเนินการประเมินผลผลิตกระบวนการและปัจจัยป้อนเข้า โดยให้ความสำคัญกับผลผลิตมากที่สุด กระบวนการทำงานและปัจจัยป้อนเข้าตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประเมินผลผลิตนั้นให้ประเมินผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศโดยตรงซึ่งได้แก่ครู ไม่จำเป็นต้องประเมินคุณภาพนักเรียน เพราะคุณภาพของนักเรียนนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ อีกมาก แล้วจึงนำผลที่ได้จากการประเมินมาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่อไป

แฮริส (กิตติมา ปรีดีติลก. 2532 : 277 ; อ้างอิงจาก Harris. 1975 : 14 - 15) ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน เรียกด้วยอักษรย่อว่า "POLCA" ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning - P) ได้แก่ การคิด การตั้งวัตถุประสงค์ การคาดการณ์ล่วงหน้า การกำหนดตารางงาน การค้นหาวิธีปฏิบัติงาน และการวางแผนงาน
2. ขั้นการจัดโครงการ (Organizing - O) ได้แก่ การตั้งเกณฑ์มาตรฐาน การรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ สร้างความสัมพันธ์ของงาน การมอบหมายงาน การประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่ โครงสร้างขององค์การ และการพัฒนานโยบาย
3. ขั้นการนำเข้าสู่การปฏิบัติ (Leading - L) ได้แก่ การตัดสินใจ การวินิจฉัย การเลือกสรรบุคคล การกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นทำอะไรใหม่ๆ การสาธิต การจูงใจ และให้คำแนะนำ การสื่อสาร การกระตุ้นส่งเสริมกำลังใจ การแนะนำนวัตกรรมใหม่ๆ และให้ความสะดวกในการทำงาน
4. ขั้นการควบคุม (Controlling - C) ได้แก่ การควบคุมการปฏิบัติงาน การพิจารณา มอบหมายงาน การให้รางวัล การลงโทษ การให้โอกาส การตำหนิ การไล่ออก และการบังคับให้กระทำตาม
6. ขั้นประเมินผล (Appraising - A) ได้แก่ การตัดสินใจการปฏิบัติงาน การวิจัยและการวัดผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่สำคัญ คือพิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด และวัดผลด้วยการประเมินอย่างมีแบบแผน มีความเที่ยงตรง ทั้งนี้ควรจะมีการวิจัยด้วย

นิกร เพ็ญเวียง (2538 : 48 - 49) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ หมายถึง การดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน ในการหาตัวปัญหาในเรื่องการเรียนการสอนที่ประสบอยู่ อาจเป็นกลุ่มวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งหาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาคเรียนที่ผ่านมาจากแบบสอบถาม ครูผู้สอน หรือการระดมพลังสมองของผู้นิเทศและครูผู้สอน เพื่อให้ได้ตัวปัญหาที่แท้จริง
2. การวางแผนและการกำหนดทางเลือก หมายถึง การดำเนินการร่วมกันในการกำหนดตัวปัญหา ที่เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการแก้ไขแล้วจึงกำหนดงาน กำหนดคนให้เหมาะสมสัมพันธ์กัน โดยกำหนดการปฏิบัติงานในรูปของแผนงานหรือโครงการที่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือ หมายถึง การจัดหา จัดสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศภายใน ที่สอดคล้องกับยุทธวิธีที่กำหนดไว้
4. การปฏิบัติการนิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในตามลำดับขั้นตอนและใช้ยุทธวิธีที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่มีอยู่ โดยดำเนินการตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้
5. การประเมินผลและรายงานผล หมายถึง การตรวจสอบหรือประเมินว่าการดำเนินการที่ผ่านมาสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมและมี

ประสิทธิภาพ การประเมินผลมักดำเนินการใน 3 ระยะ คือก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการ ส่วนการรายงานผลนั้นจะกระทำเพื่อรายงานผลให้หน่วยเหนือรับทราบต่อไป

นอกจากนั้น ยังมีกระบวนการนิเทศอีกกระบวนการหนึ่งที่เรียกว่า วงจรวินิจฉัย (Diagnostic Cycle) ตามแนวคิดของฮอย (ไฟโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2542 : 50 ; อ้างอิงจาก Hoy and Forsyth. 1986 : 55) วงจรนี้จะเริ่มโดยมองการดำเนินการนิเทศเหมือนกับกระบวนการในการแก้ปัญหา โดยเริ่มจากการปรับปรุงบริบทของโรงเรียนแล้วปรับปรุงการปฏิบัติการในห้องเรียน ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระบุความแตกต่างของสภาพความเป็นจริงกับสภาพพึงประสงค์ให้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 วินิจฉัยหาสาเหตุของปัญหา

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาแผนปฏิบัติการ และพัฒนากลยุทธ์ในการปฏิบัติโดยการกำหนดทางเลือก วิเคราะห์ทางเลือก แล้วเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินแบบปฏิบัติการ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการตามแผน

ผู้นิเทศกับการเป็นผู้นำทางวิชาการ

งานวิชาการในระดับประถมศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการในระดับประถมศึกษา ก็คือ ผู้บริหารโรงเรียนระดับต่างๆ ตามการแบ่งสายการบังคับบัญชา ครูผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษเฉพาะอย่าง กลุ่มคนเหล่านี้ เมื่อเกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ก็ต้องทำหน้าที่ในการเป็นผู้นิเทศในฐานะผู้นำทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการแนะนำช่วยเหลือสนับสนุน ปรับปรุง พัฒนา และเสนอริเริ่มแนวคิดโปรแกรมใหม่ๆ ก็ตาม

ผู้นิเทศจำเป็นจะต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อการทำหน้าที่เป็นจุดริเริ่มความคิดเข้าไปสนับสนุนให้กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องคิด แล้วสนับสนุนให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างราบรื่น โดยตนเองเป็นผู้ที่รู้ดีในเรื่องนั้นหรือรู้แหล่งที่จะเข้ามาช่วยเหลือในเรื่องนั้นๆ เป็นอย่างดี

ผู้นิเทศในฐานะผู้นำทางวิชาการควรจะต้องเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรโดยส่วนรวมทั้งหมด ที่เกิดขึ้นจากการนำหลักสูตรไปใช้ ศึกษาความสัมพันธ์ของจุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับจุดประสงค์ของแต่ละกลุ่มวิชาหรือรายวิชา และจุดประสงค์การเรียนการสอนในแต่ละหน่วยแต่ละเรื่อง และผลที่จะได้รับจากการเรียนการสอนนั้น ผู้นิเทศควรจะเป็นผู้ที่สามารถอธิบาย แนะนำในวิชาการนั้นๆ ได้ด้วยตนเอง

สำหรับเทคนิควิธีการต่างๆ ในการสอนการใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อโสตทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมในเวลาเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตร การวัดและประเมินผล ผู้นิเทศในฐานะผู้นำทางวิชาการจำเป็น จะต้องมีความเข้าใจสิ่งเหล่านี้เป็นอย่างดีพอที่จะสามารถให้ความช่วยเหลือในการแนะนำ ริเริ่ม เสนอแนวคิดใหม่ในการปรับปรุง พัฒนา หรือกระตุ้นให้ครูเป็นผู้เสนอแนวทาง แล้วสนับสนุนให้แนวทางนั้นๆ ได้ดำเนินการเพื่อผลประโยชน์ในการจัดการศึกษา

นอกเหนือจากการมีความรู้ความสามารถในวิชาการต่างๆ แล้ว ผู้นิเทศในฐานะผู้นำทางวิชาการจำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองให้สามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ โดยการศึกษาเทคนิคในการนิเทศการเรียนการสอนเพื่อจะได้ถ่ายทอดความรู้และทักษะที่มีไปสู่บุคคลอื่นให้เกิดความเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้

ผู้นิเทศกับงานที่ต้องดำเนินการในการเป็นผู้นำทางวิชาการ

การนิเทศนั้นมีผลโดยตรงต่อการสอนของครู อันจะส่งผลต่อการเรียนของนักเรียน ดังนั้นจึงควรปรับปรุงให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ตามข้อคิดเห็นของรูเทอร์ฟอร์ด (ประภาพรพรณ เอี่ยมสุภามจิต. 2536 : 126 - 127 ; อ้างอิงจาก Rutherford. 1985) ผู้นิเทศก็ต้องมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้ดังนี้

1. การจัดทีมงานในการปรับปรุงการเรียนการสอน

ในโรงเรียนครูเป็นบุคคลสำคัญสำหรับความสำเร็จในการปรับปรุงการเรียนการสอน ดังนั้นควรจะให้ครูได้มีโอกาสที่ได้มาร่วมทำงานกันเป็นทีม เพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการที่จะอภิปรายเกี่ยวกับการเรียนการสอน ความสำเร็จและความล้มเหลวในสิ่งที่ได้ทำไป ทำให้ครูได้เรียนรู้งานซึ่งกันและกัน และทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นคนหนึ่งเ็นทีมที่จะร่วมในการตัดสินใจในโปรแกรมการปรับปรุงการเรียนการสอน

ผู้นิเทศในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศ กระตุ้น และจัดโอกาสให้ครูได้มาร่วมมือกันที่จะเสนอความคิดเห็น และทุกคนได้พัฒนาไปด้วยกัน แนวทางหนึ่งที่จะได้ดำเนินการในโรงเรียนในการทำงานเป็นทีมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน คือ การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นวิถีทางหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน พัฒนางาน พัฒนาคนทำให้เกิดการประสานสัมพันธ์ในการทำงาน ตลอดจนทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานการนิเทศทางวิชาการภายในโรงเรียนนี้เป็นกระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้นิเทศในการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนและในชั้นเรียน โดยการอาศัยข้อมูลการสอนของครูเป็นพื้นฐานในการนำมาพัฒนา การนิเทศภายในจึงจำเป็นสำหรับการที่จะส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียนโดยบุคลากรภายในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ มาทำงานร่วมกัน ให้ครูได้มาร่วมกันในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาด้วยตนเอง แล้วนำไปสู่การมีแนวคิดใหม่ๆ ในโรงเรียนเพื่อการ

พัฒนาการเรียนการสอนผู้นำทางวิชาการต้องทำหน้าที่ในการที่จะกระตุ้นความสนใจให้มีการจัดดำเนินการนิเทศทางวิชาการภายในโรงเรียน

2. การทำงานร่วมกับครูแต่ละคนในการปรับปรุงการเรียนการสอน

การทำงานกับครูแต่ละคน เพื่อให้รู้ปัญหาแล้วช่วยเหลือแต่ละบุคคลให้มีความสุข ความสะดวกสบายใจ และมีความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนที่ดีที่สุดให้แก่นักเรียน วิธีการที่ดีที่สุดวิธีการหนึ่งคือ การสังเกตการสอน ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้ผู้นิเทศได้รับประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นในห้องเรียน การดำเนินการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนของครูแต่ละคน การเข้าไปสังเกตการสอนจะต้องเป็นความเต็มใจ และร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและครู โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน กำหนดขั้นตอนในการสังเกต รวมถึงวัน เวลา สถานที่ บทบาทของผู้นิเทศในการสังเกตการสอน การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์และประเมินผล กำหนดแนวทางแก้ไขหลังจากการสังเกตการสอนแล้ว

การสังเกตการสอนควรจะมีการวางแผนเป็นอย่างดีเพื่อจะได้เกิดผลแก่การเรียนการสอนมากที่สุดช่วยและทำให้สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งการสังเกตต้องทำให้ครูเกิดทัศนคติที่ดีและเป็นประสบการณ์ที่ดีด้วย ครูจะรู้สึกสบายใจและไว้วางใจมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับการวางแผนที่ดีและความสามารถในการสร้างบรรยากาศของผู้นิเทศ ให้ครูเกิดความรู้สึกว่าผู้นิเทศเข้ามาช่วยครูให้จัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น ไม่ใช่มาตรวจตราหรือคอยจับผิดเพื่อการรายงาน

ในการสังเกตการสอนในห้องเรียนของผู้นิเทศบางครั้งเมื่อนำสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียนมาพูดคุยกับครูอาจจะมีบางสิ่งบางอย่างที่มองเห็นแตกต่างกัน และขาดการอ้างอิงได้เนื่องจากเหตุการณ์ที่ได้สังเกตได้ผ่านพ้นไปแล้ว การใช้ชีวิตทัศน์เข้ามาช่วยจึงจำเป็น นอกจากการเข้าไปสังเกต การบันทึกการเรียนการสอนเพื่อนำมาดูทบทวนพร้อมกันทั้งผู้นิเทศและครูจะช่วยให้เห็นภาพเหตุการณ์ชัดเจนขึ้น โดยครูเองได้เห็นบทบาทของตนที่แท้จริงในห้องเรียนอีกครั้ง ผู้นิเทศและครูจะได้ใช้ชีวิตทัศน์ช่วยในการศึกษา เพื่อวิเคราะห์สภาพการเรียนการสอน ศึกษาปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไขต่อไปและช่วยในการประเมินผลได้ในภายหลังเมื่อผู้นิเทศในบทบาทของผู้นำทางวิชาการได้พบปัญหาของครูแต่ละคนและทราบจุดบกพร่องในโปรแกรมการสอน รูปแบบการสอน หรือในส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องดำเนินการเข้าไปช่วยเหลือตามแนวทางที่สามารถประสานความต้องการของครู และตามความเหมาะสมที่ปฏิบัติได้จริง อาจจะเป็นการช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ หรืออาจจะรวมกลุ่มบุคคลที่มีปัญหาล้ายคลึงกันเฉพาะเรื่อง

นอกเหนือจากวิธีการที่จะใช้ดำเนินการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีแนวคิดจากการจัดทีมงานเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนแล้ว วิธีการอื่นๆ ที่อาจจะช่วยได้ เช่น การจัดส่งครูแต่ละคนหรือเป็นกลุ่มไปเยี่ยมชมและสังเกตการสอน จากผู้เชี่ยวชาญภายในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียน การเข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างปิดภาคเรียน การศึกษาดูงานที่โรงเรียนอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน และได้มีโอกาสเห็นการจัดการศึกษาทั้งระบบของแต่ละ

โรงเรียน การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การไปเพิ่มพูนความรู้โดยการจัดทัศนศึกษาทางวิชาการ เยี่ยมชมสถานที่ต่างๆ สถาบันต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ครูวิชาต่างๆ จะต้องสอน การที่ครูได้ ประสบการณ์ตรง จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้ที่ถูกต้องและทันสมัยมากกว่าที่ได้จากแบบเรียน เพียงอย่างเดียวการเสนอแนะให้มีการจัดห้องสมุดสำหรับครูเพื่อให้ครูได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยมีเอกสารในรูปแบบต่างๆ ทั้งตำรา วารสารการศึกษาในและต่างประเทศ จะช่วยเสริมแนว ความคิดในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การจัดห้องปฏิบัติการด้านหลักสูตรให้เป็น แหล่งรวบรวมเอกสารหลักสูตรต่างๆ ตลอดจนการนำแบบฝึกหัดจากสำนักพิมพ์ต่างๆ ให้ครูได้ ศึกษา การกระตุ้นครูให้เข้าร่วมในสมาคมวิชาชีพทางการศึกษา การทำสำเนาบทความทางวิชา การที่ดี ที่เกี่ยวข้องกับครูแจกจ่ายให้เพื่อจะได้ช่วยกระตุ้นความคิดของครูนำสิ่งที่ดีไปคิดปฏิบัติ ในห้องเรียน ในโรงเรียน หรือเกิดแนวคิดใหม่จากสิ่งที่ได้อ่าน

ผู้นิเทศจำเป็นต้องช่วยในเรื่องเหล่านี้ เพราะภารกิจของครูแต่ละวันมีมากและต้องทำงาน หลายด้าน ทั้งการสอน การดูแลนักเรียน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษในกิจกรรม ต่างๆ ของโรงเรียน จึงควรสำเนาเอกสารแจกครูให้สามารถนำติดตัวไปอ่านได้ในช่วงเวลาว่าง ต่างๆ ที่พอจะมีในแต่ละวัน โดยไม่ต้องเดินเข้าไปหาเองในห้องสมุด ผู้นิเทศเองถ้าเป็นผู้ที่สนใจ ในการอ่านตลอดเวลา นอกเหนือจากการสำเนาบทความแจกก็อาจจำแนกเรื่องที่น่าสนใจจาก วารสารต่างๆ ให้แก่ครูแต่ละ วิชาตามความต้องการของครูแต่ละคนและผู้นิเทศได้มีโอกาสทราบ

ปัจจุบันผู้นิเทศจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากการ พัฒนาทางเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารข้อมูลจากประเทศต่างๆ ทั่วโลกมีความสะดวกมากขึ้น การเรียนการสอนไม่ได้จำกัดเฉพาะในห้องถิ่น จำเป็นต้องรับรู้และปรับให้กว้างไกลในระดับชาติ ระดับโลก การเรียกร้องในการปรับปรุงการสอนจะเป็นความต้องการและมีความสำคัญมากขึ้น ตามลำดับ การอบรมครูประจำการ การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพและ พัฒนาทักษะของการปรับปรุงการเรียนการสอน จะมีความจำเป็นมากยิ่งขึ้นในอนาคต ผู้นิเทศจะ ต้องทำให้ได้เพื่อการเป็นผู้นำทางวิชาการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อรรวรรณ แสงศศิธร (2530 : 60 - 61) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัว ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขวัญของครู และความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่กับการปฏิบัติงานด้านการวัดผลและการประเมินผลของครูประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการจะทำให้ครูในโรงเรียนสนใจงานวิชาการมากขึ้น สนใจการปฏิบัติการสอนมากขึ้น และกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับดี

จันทร์ธานี สงวนนาม (2533 : 141 - 143) ได้ศึกษา คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จ และการเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาได้

ปรีธดา พัฒนาขจร (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาปัญหาและความต้องการของ ผู้บริหารและครูในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการกิจกรรมการนิเทศในระดับมาก ทุกกิจกรรมยกเว้น กิจกรรมการสังเกตการสอนในชั้นเรียน

ภาณุวัฒน์ จุลโสด (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาการนิเทศภายในโดยการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการนิเทศภายใน โดยการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สามารถ ทิมนาถ (2535 : ขม) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีการปฏิบัติน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดอื่นๆ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 213 - 218) ได้ศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนสูงสุด ในด้านความสามารถ ในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนาทัศนคติทางบวกของ

นักเรียน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด

นงนารถ พิกุลขาว (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการวางแผนงานนิเทศงานวิชาการ ผู้ให้การนิเทศเป็นผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ วิธีนิเทศที่นิยมใช้คือ วิธีเยี่ยมชั้นเรียน และการประชุมชี้แจง งานที่ผู้บริหารปฏิบัติจริงในระดับสูงคือ งานส่งเสริมการสอน ส่วนงานด้านอื่นๆ ผู้บริหารปฏิบัติจริงในระดับปานกลาง

อรพร อุณากรสวัสดิ์ (2536 : 139) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีเฉพาะองค์ประกอบด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้เพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับมาก องค์ประกอบด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางและองค์ประกอบที่มีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติในระดับต่ำที่สุด คือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพียงองค์ประกอบเดียว คือ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้เฉพาะวิชาภาษาไทย และคุณลักษณะเพื่อพัฒนาอาชีพตอนที่ 1 และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยภาพรวม คือ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

กาญจนา ตระกูลบางคล้า (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในระดับต่ำเพียงด้านเดียว

วรรณภา นาทันริบ (2538 : 91) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็น พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ ที่ต้องแสดงออกถึงการปรับปรุงพัฒนาการ

เรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพอันจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของครู

วิชัย บุญบันดาล (2538 : 150 - 151) ได้ศึกษา พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยภาพรวมและในแต่ละด้าน นอกจากนั้น องค์ประกอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

สมเกียรติ พิงอาดม (2538 : II) ได้ศึกษา การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์ พบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ได้แก่ผู้อำนวยการเน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลาและผู้อำนวยการขอรับรองให้ผู้ร่วมปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้ แสดงว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น มีพฤติกรรมมุ่งงานเป็นหลัก นับเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนให้อาจารย์ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อรอนงค์ ระวังพิศ (2538 : 125) ได้ศึกษา พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน : กรณีศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมากในลำดับสูงสุด และการจัดการด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากในลำดับต่ำสุด ในด้านการศึกษาระดับของสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่าทั้งโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ มีสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการดำเนินการตามแผนการนิเทศอยู่ในลำดับสูงสุด การประเมินผลการนิเทศและการนำผลการประเมินไปใช้อยู่ในลำดับต่ำสุด

นวล เขาวนปรีชา (2539 : ง) ได้ศึกษา พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษากายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษากายในโรงเรียนและพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลต่อการปฏิบัติ

งานนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนโดยภาพรวมมี 3 ด้าน คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

✓ ชิดาวัลย์ เสดะจันทน์ (2541 : ข) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความ เป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในกลุ่ม สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับต่ำ ($r = .237$) เพียง ด้านเดียว

งามพิศ คุณสอน (2542 : ง) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาภายใต้สภาพการณ์ปกติและวิกฤติ ผลการวิจัยพบว่าการ พัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ การนิเทศและประเมินผลด้านการสอนและการจัดให้มีสิ่ง ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ (2543 : บทคัดย่อ). ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมความ เป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า 1) ระดับพฤติกรรม ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ แยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีองค์ประกอบด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้และ การพัฒนาการเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก 2) ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนที่ประเมินโดยใช้ค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละของคะแนนเต็มจากแบบสอบถาม 8 วิชา พบว่า วิชาภาษาไทยได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ค่าระดับพอใช้ และวิชาคณิตศาสตร์ได้ คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ที่ค่าระดับปรับปรุง 3) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนและด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของ นักเรียน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนวิชา คณิตศาสตร์ และด้านการควบคุมการใช้เวลาในเวลาสอนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติกับวิชาฟิสิกส์ 4) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไม่ส่งผลต่อผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การควบคุมการ ใช้เวลาในการสอนและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ โดยการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนที่ส่งผลผกผัน และการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชา ฟิสิกส์

✓ สุรวิช แก้วอำไพ (2544 : 16) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มี 8 ด้าน คือ ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดี ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผนและการจัดการประชุม ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการมอบหมายงานบุคลากร และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการนิเทศ งานในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก แต่มีความหลากหลายแตกต่างกันบ้างตามสถานภาพของผู้บริหารในแต่ละคน

✓ ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ (2545 : 7) ได้ศึกษา การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะต้องมีการบวนการในการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอน และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนได้รับความพึงพอใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพราะความพึงพอใจจะนำไปสู่ความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้

งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของโคลแมน (Coleman) เวเบอร์ (Weber) เอ็ดมันส์ (Edmonds) บรูคโอเวอร์ และ เลอซอดเต (Brookover and Lezotte) รัตเตอร์ (Rutter) เปอร์กีย์ และ สมิท (Purkey and Smith) (quoted in Davis and Thomas. 1992 : 82 - 83) พบว่า การใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการหรือผู้นำทางการสอนที่เข้มแข็งของผู้บริหารช่วยให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพโดยรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของครู และการจัดให้สิ่งที่ส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเหมาะสม นอกจากนั้นการใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการโดยที่ผู้บริหารมีความคาดหวังสูงจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

แพนทีไลดส์ (Pantelides. 1991 : 678 - A) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีองค์ประกอบใดของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถอธิบายความแปรปรวนคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

✓ บุซซี (Buzzi. 1991 : 3167 - A) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของโรงเรียนกับการเลือกมติความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา รัฐคอนเนคติกัต ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและเป็นตัวทำนายความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย

กาเรต และฮาเย (Garrett and Hayes. 1995 : 3388 - A) ได้ศึกษา การรับรู้ความเป็นผู้นำกับการนำไปใช้ส่งเสริมกระบวนการต่างๆ ของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการตามการรับรู้ของครูผู้สอนจะมีส่วนในการปรับปรุงการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ

อเนลโล (Anello. 1996 : 2941 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมและทัศนคติของครูและครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศ จุดมุ่งหมายในการวิจัยเรื่องนี้เพื่อต้องการศึกษา พฤติกรรมและ เจตคติของครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในสปริงฟิลด์ รัฐแมสซาชูเซตส์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าจะตนเองสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนของตนเป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้นในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูก็รู้สึกพอใจในการนิเทศภายในที่ครูได้รับด้วย

โฮว (Howe. 1996 : 4623 - A) ได้ศึกษา พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาคาทอลิก : วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบุคลากร องค์กร และสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า การแผ่อำนาจของสภาพแวดล้อมจะเข้ามามีผลต่อการกำหนดนโยบาย และความสนใจของนักปฏิรูปในการจัดการพื้นฐานของโรงเรียน และข้อเสนออื่นๆ ที่เป็นส่วนเฉพาะของโรงเรียน

โรดริเกซ (Rodriguez. 1997 : 4237 - A) ได้ศึกษา ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของผู้อำนวยการในรัฐนิวยอร์ก ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ จะทำให้ผู้ร่วมงานและชุมชนมีความผูกพันกับสถาบัน และกิจกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการจะเกี่ยวกับการนิเทศการสอน การสร้างบรรยากาศของโรงเรียนและการทำงานร่วมกับชุมชน

สรุป

จากการศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความคาดหวังของสังคมได้นั้น จำเป็นที่จะต้องพัฒนางานด้านวิชาการทั้งนี้เพราะงานด้านวิชาการถือเป็นหัวใจของสถานศึกษา โดยเฉพาะ พฤติกรรมความเป็น ผู้นำทางวิชาการ จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการนี้ เป็นทักษะที่สามารถฝึกได้ และผู้นิเทศภายใน โรงเรียนทุกคนควรได้รับการฝึกฝนให้มีพฤติกรรม ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้เพราะผู้นิเทศภายในโรงเรียนเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดครูและทำงานร่วมกับครู ในการแก้ปัญหาอันจะเกิดในชั้นเรียน อีกทั้งจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการจัด

สภาพที่เอื้อต่อการทำงานของครู ให้ครูได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจในการปรับปรุงงานด้วย สิ่งต่างๆเหล่านี้ล้วนเป็นการ ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น และส่งผลต่อคุณลักษณะของผลผลิตทางการศึกษาให้มีลักษณะที่ พึงประสงค์ สามารถตอบสนองความคาดหวังของสังคม อีกทั้งเป็นการสร้างความมั่นใจแก่สังคมว่า ผลผลิตทางการศึกษาของชาตินั้นมีคุณภาพด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน และครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2546

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียน 52 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน 52 คน และครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน 52 คน รวม 156 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ตำแหน่งของผู้นิเทศ ประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานนิเทศ ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ทั้ง 8 ได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก ด้านการใช้กลยุทธ์ ด้านการสร้างสิ่งจูงใจให้ครู ด้านการติดตามดูแลความก้าวหน้า ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ด้านการดูแลการปฏิบัติการสอน และการสังเกตการสอนของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 48 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ตามความสนใจ

ผู้วิจัยได้หาคุณภาพของเครื่องมือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ นำไปทดลอง (Try-out) กับผู้นิเทศภายในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1971 : 16) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเป็น 0.97 และได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้านดังนี้ ด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนักเท่ากับ 0.94 ด้านการใช้กลยุทธ์เท่ากับ 0.96 ด้านการสร้างสิ่งจูงใจให้ครูเท่ากับ 0.93 ด้านการติดตามดูแลความก้าวหน้าเท่ากับ 0.95 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์เท่ากับ 0.96 ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบเท่ากับ 0.96 ด้านการดูแลการปฏิบัติการสอนเท่ากับ 0.97 และด้านการสังเกตการสอนของครูเท่ากับ 0.95

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) คุณลักษณะของผู้นิเทศ ประกอบด้วย
 - 1.1 ตำแหน่งของผู้นิเทศ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน และครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี และมากกว่า 20 ปี
 - 1.3 ประสบการณ์ในการทำงานนิเทศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และมากกว่า 10 ปี
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ มี 8 ด้าน คือ การกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก การใช้กลยุทธ์ การสร้างสิ่งจูงใจ การติดตามดูแลความก้าวหน้า การใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ การสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การดูแลการปฏิบัติการสอน และการสังเกตการสอนของครู

หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียนและครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนเอกชนจำนวน 10 โรงเรียน ในอำเภอบ้านโป่งที่ไม่ได้เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

5.1 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมยกเว้นข้อนั้น (Corrected Item Total Correlation) (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2545 : 84)

5.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และเมื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach. 1984 : 160 - 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็น 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การปรับปรุงเครื่องมือแล้วแต่สภาพการณ์ต่างๆ ทั้งตัวบุคคลและสถานการณ์เพื่อให้เหมาะสม และเก็บข้อมูลได้ดีขึ้น ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียนและครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 52 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน จำนวน 52 คนและครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน จำนวน 52 คนของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง รวมจำนวน 156 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นี้เทศภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และมีผู้ช่วยแจกและเก็บอีก 7 สาย/กลุ่มโรงเรียน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาในสภาพสมบูรณ์ จำนวน 156 ชุด จากผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียนและครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นี้เทศภายในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งพบว่ามีความสมบูรณ์สามารถใช้วิเคราะห์ได้ทุกฉบับ
2. นำข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้นิเทศของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียนและครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 แล้วนำเสนอในรูปตารางและการบรรยายประกอบ
3. นำข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ในด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก ด้านการใช้กลยุทธ์ ด้านการสร้างสิ่งจูงใจให้ครู ด้านการติดตามดูแลความก้าวหน้า ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ด้านการดูแลการปฏิบัติการสอนและด้านการสังเกตการสอนของครู จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งของผู้นิเทศ ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานนิเทศ โดยใช้แบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แล้วนำมาแปลความหมายเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | |
|-----------------------|---|
| ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 | หมายถึง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับ มากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 | หมายถึง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับ มาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 | หมายถึง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 | หมายถึง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 | หมายถึง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 65)

5.2 สถิติวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมยกเว้นข้อนั้น (Corrected Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach) (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545 : 131)

5.3 สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติการทดสอบดังนี้

5.3.1 สมมติฐานข้อ 1 ทดสอบโดย ANOVA แบบ One Way

5.3.2 สมมติฐานข้อ 2 และข้อ 3 ทดสอบด้วยค่าที (t - test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของ
ผู้นิเทศภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมาย
ดังต่อไปนี้

N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน ค่าระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
t - test	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (t - distribution)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (F - distribution)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้นิเทศภายใน จำแนกตามตำแหน่งของผู้นิเทศ
ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานนิเทศ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ในด้านการกระตุ้นให้
ครูมีความตระหนัก การใช้กลยุทธ์ การสร้างสิ่งจูงใจให้ครู การติดตามดูแลความก้าวหน้า การ
ใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ การสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การดูแล
การปฏิบัติการสอน และการสังเกตการสอนของครู

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นิเทศ จำแนกตามตำแหน่งของผู้
นิเทศ ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานนิเทศของโรงเรียน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้นิเทศภายในแยกเป็นตำแหน่งของผู้นิเทศ
ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานนิเทศ ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้นิเทศ จำแนกตามคุณลักษณะของผู้นิเทศ

คุณลักษณะของผู้นิเทศ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งของผู้นิเทศ		
ผู้บริหารโรงเรียน	52	33.34
หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน	52	33.33
ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน	52	33.33
รวม	156	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	66	42.30
มากกว่า 20 ปี	90	57.70
รวม	156	100.00
ประสบการณ์ในการทำงานนิเทศ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	62	39.70
มากกว่า 10 ปี	94	60.30
รวม	156	100.00

จากตาราง 1 แสดงว่าผู้นิเทศภายในโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 156 คน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งของผู้นิเทศ พบว่า ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน และครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน ส่วนผู้นิเทศที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.70 และมีประสบการณ์ในการทำงานนิเทศ มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียนใน
อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ดังรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของ
ผู้นิเทศภายในโรงเรียนอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2
โดยรวมและเป็นรายด้าน

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
ด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก	3.69	0.40	มาก
ด้านการใช้กลยุทธ์	3.77	0.33	มาก
ด้านการสร้างสิ่งจูงใจให้ครู	3.81	0.27	มาก
ด้านการติดตามดูแลความก้าวหน้า	3.68	0.35	มาก
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์	3.76	0.35	มาก
ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ	3.74	0.42	มาก
ด้านการดูแลการปฏิบัติการสอน	3.80	0.30	มาก
ด้านการสังเกตการสอนของครู	3.73	0.36	มาก
รวม	3.75	0.26	มาก

จากตาราง 2 แสดงว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน
โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($X = 3.75$) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่า
เฉลี่ยอยู่ระหว่าง X 3.68 - 3.81

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นิเทศ จำแนกตามตำแหน่งของ
ผู้นิเทศ ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานนิเทศของโรงเรียน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ
ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งของผู้นิเทศ

พฤติกรรมความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ	ผู้บริหารโรงเรียน		หัวหน้าฝ่ายวิชาการ		ครูนิเทศ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
ด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก	3.74	.37	3.66	.14	3.66	.41
ด้านการใช้กลยุทธ์	3.79	.34	3.77	.33	3.76	.34
ด้านการสร้างสิ่งจูงใจให้ครู	3.83	.27	3.79	.27	3.80	.27
ด้านการติดตามดูแลความก้าวหน้า	3.74	.35	3.64	.33	3.67	.34
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์	3.77	.36	3.71	.37	3.79	.33
ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมให้ ปลอดภัยและเป็นระเบียบ	3.74	.46	3.71	.45	3.75	.36
ด้านการดูแลการปฏิบัติการสอน	3.80	.32	3.81	.27	3.80	.30
ด้านการสังเกตการสอนของครู	3.78	.33	3.72	.35	3.70	.41
รวม	3.77	.29	3.73	.24	3.74	.25

จากตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 3.74 - 3.83$

หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน มีระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 3.64 - 3.81$

ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน มีระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 3.66 - 3.80$

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นำในโรงเรียนอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.10	0.64
	ภายในกลุ่ม	153	24.58	0.16	
	รวม	155	24.78		
2. ด้านการใช้กลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.08
	ภายในกลุ่ม	153	16.94	0.11	
	รวม	155	16.96		
3. ด้านการสร้างสิ่งจูงใจให้ครู	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.02	0.20
	ภายในกลุ่ม	153	11.26	0.07	
	รวม	155	11.29		
4. ด้านการติดตามดูแลความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.15	1.27
	ภายในกลุ่ม	153	18.18	0.12	
	รวม	155	18.48		
5. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.65
	ภายในกลุ่ม	153	19.08	0.13	
	รวม	155	19.24		
6. ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.02	0.13
	ภายในกลุ่ม	153	27.95	0.18	
	รวม	155	28.00		
7. ด้านการดูแลการปฏิบัติการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.00	0.00	0.01
	ภายในกลุ่ม	153	13.53	0.09	
	รวม	155	13.53		
8. ด้านการสังเกตการสอนของครู	ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.09	0.67
	ภายในกลุ่ม	153	20.02	0.13	
	รวม	155	20.19		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.42
	ภายในกลุ่ม	153	10.41	0.07	
	รวม	155	10.47		

จากตาราง 4 แสดงว่าผู้นำในโรงเรียนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนอำเภอบ้านโป่ง
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน	ต่ำกว่า/เท่ากับ 20 ปี (N = 66)		มากกว่า 20 ปี (N = 90)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการกระตุ้นให้ครู					
มีความตระหนัก	3.66	0.41	3.71	0.39	0.80
ด้านการใช้กลยุทธ์	3.76	0.33	3.78	0.33	0.45
ด้านการสร้างสิ่งจูงใจให้ครู	3.80	0.27	3.81	0.27	0.38
ด้านการติดตามดูแลความก้าวหน้า	3.66	0.36	3.70	0.33	0.72
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์	3.75	0.37	3.76	0.34	0.27
ด้านการสร้างสภาพแวดล้อม					
ให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ	3.76	0.39	3.72	0.45	0.57
ด้านการดูแลการปฏิบัติการสอน	3.83	0.26	3.79	0.32	0.91
ด้านการสังเกตการสอนของครู	3.72	0.38	3.74	0.35	0.40
รวม	3.74	0.26	3.75	0.26	0.27

จากตาราง 5 แสดงว่าผู้นิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี และผู้นิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชการ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานนิเทศ

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน	ต่ำกว่า/เท่ากับ 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		t
	(N = 62)		(N = 94)		
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก	3.64	0.41	3.72	0.39	1.25
ด้านการใช้กลยุทธ์	3.74	0.34	3.79	0.33	0.82
ด้านการสร้างสิ่งจูงใจให้ครู	3.77	0.29	3.83	0.26	1.47
ด้านการติดตามดูแลความก้าวหน้า	3.66	0.35	3.70	0.34	0.61
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์	3.75	0.35	3.76	0.36	0.26
ด้านการสร้างสภาพแวดล้อม					
ให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ	3.73	0.41	3.74	0.44	0.61
ด้านการดูแลการปฏิบัติการสอน	3.81	0.26	3.80	0.32	0.38
ด้านการสังเกตการสอนของครู	3.74	0.35	3.72	0.37	0.31
รวม	3.73	0.26	3.76	0.26	0.63

จากตาราง 6 แสดงว่าผู้นิเทศภายในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานนิเทศต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และผู้นิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนิเทศมากกว่า 10 ปี มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นำเทศบาลภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีขั้นตอนในการศึกษาและผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นำเทศบาลภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ในด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก การใช้กลยุทธ์ การสร้างสิ่งจูงใจให้ครู การติดตามดูแลความก้าวหน้า การใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ การสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การดูแลการปฏิบัติ การสอน และการสังเกตการสอนของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นำเทศบาลภายในโรงเรียนโดยจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานนิเทศ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้นำเทศบาลในที่มีตำแหน่งของผู้นำเทศบาลต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน
2. ผู้นำเทศบาลในที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการต่างกัน
3. ผู้นำเทศบาลในที่มีประสบการณ์ในการทำงานนิเทศต่างกัน และมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นำเทศบาลในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย สรุปได้ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้นำเทศบาลในโรงเรียน ประกอบไปด้วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน และครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ในเทศบาลในโรงเรียนของอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2546

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียน 52 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน 52 คน และครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ในเทศบาลในโรงเรียน จำนวน 52 คน รวม 156 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้พัฒนาจากแนวคิดแบบสอบถามของ ธิติวัลย์ เสดะจันทร์. (2541 : 101 - 103) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำเทศบาล ประกอบด้วยตำแหน่งของผู้นำเทศบาล ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานในเทศบาล จำนวน 3 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นำเทศบาลในของโรงเรียน แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก ด้านการใช้กลยุทธ์ ด้านการสร้างสิ่งจูงใจให้ครู ด้านการติดตามดูแลความก้าวหน้า ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ด้านการดูแลการปฏิบัติการสอน และการสังเกตการสอนของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด จำนวน 48 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ตามความสนใจ

ผู้วิจัยได้หาคุณภาพของเครื่องมือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ จากนั้นนำไปทดลอง (Try-out) กับผู้นำเทศบาลในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach. 1970 : 16)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติที่คำนวณค่าต่างๆ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำเทศบาลที่ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการใช้ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของ
 ผู้นิเทศภายในของโรงเรียน ในด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก ด้านการใช้กลยุทธ์ ด้านการ
 สร้างสิ่งจูงใจให้ครู ด้านการติดตามดูแลความก้าวหน้า ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์
 ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ด้านการดูแลการปฏิบัติการสอน และ
 ด้านการสังเกตการสอนของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน
 ที่มีคุณลักษณะของผู้นิเทศต่างกัน จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งของผู้นิเทศ ประสิทธิภาพ
 ในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานนิเทศ โดยหาค่าที (t - test Independent)
 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One-Way ANOVA)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ปรากฏผลโดยสรุป ดังนี้
 ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้นิเทศภายใน

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้นิเทศภายใน โดยผู้นิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นกลุ่ม
 ตัวอย่าง 156 คน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งของผู้นิเทศพบว่า ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้า
 ฝ่ายวิชาการของโรงเรียนและครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 33.33
 ส่วนผู้นิเทศที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.70 และมี
 ประสบการณ์ในการทำงานนิเทศมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียน
 ในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2
 ในด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก การใช้กลยุทธ์ การสร้างสิ่งจูงใจให้ครู การติดตามดูแล
 ความก้าวหน้า การใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ การสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็น
 ระเบียบ การดูแลการปฏิบัติการสอนและการสังเกตการสอนของครู

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นิเทศ จำแนกตามตำแหน่งของผู้นิเทศ
 ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานนิเทศของโรงเรียน
 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียนและครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายใน
 โรงเรียน มีระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก
 การใช้กลยุทธ์ การสร้างสิ่งจูงใจให้ครู การติดตามดูแลความก้าวหน้า การใช้ทรัพยากร

อย่างสร้างสรรค์ การสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การดูแลการปฏิบัติการสอนและการสังเกตการสอนของครูแตกต่างกัน

ผู้นิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี และผู้นิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผู้นิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนิเทศต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และผู้นิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนิเทศมากกว่า 10 ปี มีระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีประเด็นสามารถนำมาอภิปรายตามความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. จากการศึกษา พบว่า ผู้นิเทศภายในโรงเรียนมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างสิ่งจูงใจให้ครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการติดตามดูแลความก้าวหน้า

ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นิเทศภายในโรงเรียนอำเภอบ้านโป่ง มีประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ได้รับการฝึกอบรมทางวิชาการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่ประจำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ และ เมอร์ฟี (Hallinger and Murphy. 1985 : 221 – 224) ได้กำหนดองค์ประกอบของ พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 11 ประการ โดยเฉพาะทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาอยู่เสมอ โรงเรียนในอำเภอบ้านโป่งมีการแข่งขันกันสูงมาก เนื่องจากมีโรงเรียนเอกชนตั้งอยู่มากที่สุดในจังหวัดราชบุรี ผู้บริหารและคณะครูต้องมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการผลการจัดการศึกษาจึงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก พบว่า มีพฤติกรรมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 3 การส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อ 6 การกระตุ้นให้ครูเชิญผู้เชี่ยวชาญในชุมชนเข้ามาร่วมในกระบวนการเรียนการสอน

1.2 ด้านการใช้กลยุทธ์ พบว่า มีพฤติกรรมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 2 สนับสนุนให้ความช่วยเหลือครู ในการเรียนรู้วิธีการสอนแบบใหม่ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อ 4 จัดให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

1.3 ด้านการสร้างสิ่งจูงใจให้ครู พบว่า มีพฤติกรรมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 6 ประชาสัมพันธ์งานหรือกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อ 1 สนับสนุนให้ครูจัดทำเอกสารหรือสื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียน

1.4 ด้านการติดตามดูแลความก้าวหน้า พบว่า มีพฤติกรรมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 5 กำหนดความรับผิดชอบงานวิชาการให้ครูอย่างทั่วถึง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อ 1 มอบหมายงานวิชาการให้ครูรับผิดชอบตามความสามารถ

1.5 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ พบว่า มีพฤติกรรมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 4 พยายามสนองความต้องการความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อ 1 สนับสนุนและส่งเสริมการจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน

1.6 ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ พบว่า มีพฤติกรรมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 4 สนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการ เช่นการจัดตั้งชมรม การตกแต่งห้องเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อ 2 ยึดถือและกระทำตามข้อตกลงที่ทำร่วมกันกับครู

1.7 ด้านการดูแลการปฏิบัติการสอน พบว่า มีพฤติกรรมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 6 ดูแลการวัดและประเมินผลการเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อ 3 ดูแลให้ครูจัดประสบการณ์การสอนหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา

1.8 ด้านการสังเกตการสอนของครู พบว่า มีพฤติกรรมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 3 จัดให้ครูสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อ 6 ส่งเสริมให้ครูพบปะผู้ปกครองเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับพัฒนาการของนักเรียน

2. จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นำทางวิชาการในที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้นำส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรม มีความรับผิดชอบ มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ แสงศศิธร (2530 : 42 - 46) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัว ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขวัญของครู และความเป็นผู้นำทางวิชาการของ

ครูใหญ่กับการปฏิบัติงานด้านการวัดผลและการประเมินผลของครูประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 12

ส่วนผู้นิเทศที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการในการทำงานนิเทศไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการรับราชการของผู้นิเทศได้ทำหน้าที่นิเทศมากกว่า 20 ปี ทำให้มีความรู้และประสบการณ์มาก สามารถนำทักษะมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลดีได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของโอเนล (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 43 ; อ้างอิงจาก O' Neal. 1987 : 320) พบว่าผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานยิ่งมากยิ่งทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าใจงานมากขึ้น

สำหรับผู้นิเทศที่มีประสบการณ์ในการทำงานนิเทศต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ งานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ทำอยู่เป็นประจำ การพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันส่วนใหญ่จะไม่เป็นทางการ ผู้นิเทศภายในโรงเรียนต้องจัดให้มีการนิเทศกันอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องควรมีการติดตามดูแลความก้าวหน้า การจัดการศึกษาในโรงเรียนได้เพื่อการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
2. ควรส่งเสริมให้ผู้นิเทศภายในแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านใดด้านหนึ่งอยู่เสมอ ตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เอื้ออำนวยให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามหรือช่วยเหลือ
3. ให้ผู้นิเทศภายในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากทุกฝ่ายเต็มตามศักยภาพ
4. การนิเทศภายในยังใช้ได้กับทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นความร่วมมือกัน แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดขึ้นในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ควรมีการศึกษาวิจัยโรงเรียนต่างๆ ในจังหวัดราชบุรี เกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียนและครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เป็นการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป
2. ควรศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนทุกโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา ตระกูลบางคล้า. (2538). ภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีติลล. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- (2544). แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. กองนโยบายและแผน. (2538). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2539. กรุงเทพฯ.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. กองวิชาการ. (2536). คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาประชาธิปไตยในโรงเรียนประถมศึกษา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2536). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. หน่วยศึกษานิเทศก์. การประเมินผลโครงการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาประจำปีงบประมาณ 2535 – 2539. กรุงเทพฯ.
- คณะกรรมการการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549). กรุงเทพฯ : หจก.เม็ดทรายพรินติ้ง.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549). กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์, .ม.ป.ป.
- (2538). แผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ฟันนี้พับบลิชซิง.
- (2536). รายงานการประเมินผลระบบการนิเทศการศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ที.พี.พรินท์ จำกัด.
- (2540). สรุปแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 9 (2545 – 2549). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

- งามพิศ คุณสอน. (2542). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาภายใต้สภาวะการณ์ปกติและวิกฤติ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยาภาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จำรอง แสงพรหมศรี. (2537). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- จำรัส นองมาก. (2532). "15คำถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน," การศึกษาเอกชน. 2(14) : 42 - 45.
- จิระพันธ์ พูลพัฒน์. (2536). ทักษะการนิเทศด้านวิชาการ. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการ นิเทศการสอนในระดับประถมศึกษา หน่วยที่ 8 - 11. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- . (2536, กันยายน - ธันวาคม). ทฤษฎีภาวะผู้นำสำหรับผู้นิเทศการเรียนการสอน. วารสารวิชาการ - อุดมศึกษา. ปีที่ 3, ฉบับที่ 1.
- จตุรงค์ ภูอยู่เย็น. (2541). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกัน : กรณีศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ชินภัทร ภูมิรัตน์. (2533). "โครงการวิจัยสารสนเทศเพื่อการติดตามและพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา." ใน รายงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. บทคัดย่อ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2536). การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ดุสิต ทิวถนอม. (2540). การนิเทศการศึกษา หลักการและการปฏิบัติ. นครปฐม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ✓ธิดาวลัยย์ เสดะจันท์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นิเวศน์ คิตยาว. (2542). ความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้สอนเกี่ยวกับงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นงนารถ พิกุลขาว. (2537). การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นวล เชาวน์ปรีชา. (2539). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ศรัทธา และความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับประเมินการศึกษา (หน่วยที่ 3). นนทบุรี : สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปริญดา พัฒนาขจร. (2533). การศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้บริหารและครูในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาพรรณ เอี่ยมสุภามิต. (2536). "ผู้นำในสถานศึกษาปฐมวัย." ใน ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารสถานศึกษาปฐมวัย หน่วยที่ 1 – 4. หน้า 77 – 155. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

- พัฒนาหลักสูตร, ศูนย์. (2538). การประเมินผลการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- พิชญาภรณ์ อิงการะธร. (2532). ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของ หัวหน้าภาคในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภาณุวัฒน์ จุลใสด. (2538). การศึกษาการนิเทศภายในโดยการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร
- เยาวรักษ์ ภิรมย์. (2545). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณภา นาทันธิ์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใน โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณ โสมประยูร. (2536). การบริหารและการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ. (2543). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย บุญบันดาล. (2538). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหาร การศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- . (2534). คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ.2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2532). *ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ✓ ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์. (2545). *การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สงัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี ปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- สมเกียรติ พิงอาดม. (2538). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคดีเด่นสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- สามารถ ทิมนาค. (2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการนิเทศกับกระบวนการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สุดาวลัย โสตะจินดา. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการและความพึงพอใจในงานกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารฝ่ายวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุปรียา สัตย์วินิจ. (2532). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดในเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สุพจน์ วรรณศรี. (2538). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาวค์ จันทวานิช. (2531). *คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษาในโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. กรุงเทพฯ : เราวิทัศน์การพิมพ์.

- ✓ สุรวิช แก้วอำไพ. (2544). *ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์. (2528). *หลักการและแนวทางในการจัดการนิเทศภายใน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสำนักพิมพ์.
- อรพร อุณากรสวัสดิ์. (2536). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขนาดใหญ่สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อรรณณ แสงศศิธร. (2530). *ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัว ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขวัญของครู และความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่กับการปฏิบัติงานด้านการวัดผลและการประเมินผลของครูประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อรอนงค์ ระงับพิศษ์. (2538). *พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน : กรณีศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- (2530). *ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ✓ Anello, Francisco Rafael. (1996). "Behaviors and Attitudes of Teachers and Principals Concerning Effective Supervision," *Dissertation Abstracts International*.
56 (08) : 2941 - A.
- Blumberg, Arthur, and Greenfield, William. (1980). *The Effective principal : perspective on school leadership*. Boston : Allyn and Bacon.
- ✓ Buzzi, Michael. (1991, June.). "The Relationship of School Effectiveness to Selected Dimension of Principal, s Instructional Leadership in Elementary School in the State of Connecticut." *Dissertation Abstracts international*. 51, 12 : 3167-A.
- Campbell, Ronald F.; Corbally, John E.; and Romseyer, John A. (1977). *Introduction to Educational Administration*. 5th ed. Boston : Allyn and Bacon.

- Cronbach, Lee J. . (1984). *Essentials of Psychological Testing*. 4th ed. New York : Harper & Row Collins Publishers.
- Davis, Gary A., and Thomas, Margaret A. (1989). *Effective Schools And Effective Teacher*. Boston : Allyn and Bacon.
- Hallinger, Phillip, and Murphy, Joseph. "Assessing the Instructional Management Behavior of Principals." *The Elementary School Journal* 86;2 (November 1985) : 218 - 245.
- Harris, Ben M. (1975). *Supervisor Behavior in Education*. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, Inc.
- Likert, Rensis. *The Human Organization*. New York : Mc Graw - Hill, 1987.
- Sergioranni, Thomas, J. and Robert J. straw off. (1992). *Educational Governance and Administration*. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Wiles, Kimball and John T. Lovell. (1983). *Supervision for Better School*. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบผลงานวิจัย
เรื่อง
พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

.....

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร.วีระ สุภากิจ | ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อ.ดร.บุญทรง สังข์ทอง | ข้าราชการบำนาญ
ที่ปรึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี
อดีตหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบ้านโป่ง |
| 3. อ.ดร.ชาญ ชุ่มบุญชู | หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 |
| 4. อ.โกมล บัณฑิตเดช | หัวหน้ากลุ่มอำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 |
| 5. อ.วันทนีย์ รอดอ้าว | ศึกษานิเทศก์
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 |

.....

ภาคผนวก ข

- * ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการฯ
จำแนกเป็นรายข้อ
- * แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตาราง 1 การกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. สนับสนุนให้ครูปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ตรงตามเป้าประสงค์ของโรงเรียน	3.81	.41	มาก
2. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน งานการจัดการเรียนการสอน	3.65	.77	มาก
3. ส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอน	4.17	.41	มาก
4. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกัน วางแผนปรับปรุงการเรียนการสอน	3.45	.79	มาก
5. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคนิคการสอน แบบใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.62	.77	มาก
6. กระตุ้นให้ครูเชิญผู้เชี่ยวชาญในชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน	3.43	.80	ปานกลาง
รวม	3.69	.40	มาก

จากตาราง 1 แสดงว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนด้านการกระตุ้นให้ครูมีความตระหนักโดยรวม ($\bar{X} = 3.69$) และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 การส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอน ($X = 4.17$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อ 6 การกระตุ้นให้ครูเชิญผู้เชี่ยวชาญในชุมชนเข้ามาร่วมในกระบวนการเรียนการสอน ($X = 3.43$)

ตาราง 2 การใช้กลยุทธ์

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ส่งเสริมให้ครูรับการฝึกอบรม สัมมนาด้านการเรียนการสอน	3.76	.48	มาก
2. สนับสนุนให้ความช่วยเหลือครู ในการเรียนรู้วิธีการสอนแบบใหม่ๆ	3.97	.62	มาก
3. ติดตามช่วยเหลือครูในการเตรียมการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.81	.41	มาก
4. จัดให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอน	3.62	.78	มาก
5. ให้การดูแลและแนะนำในการปฏิบัติงานของครู	3.83	.94	มาก
5. ช่วยเหลือครูในการจัดทำแผนงาน โครงการ งานวิชาการประจำปี	3.63	.50	มาก
รวม	3.77	.33	มาก

จากตาราง 2 แสดงว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนด้านการใช้กลยุทธ์ โดยรวม ($\bar{X} = 3.77$) และรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 สนับสนุนให้ความช่วยเหลือครู ในการเรียนรู้วิธีการสอนแบบใหม่ๆ ($\bar{X} = 3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อ 4 จัดให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.62$)

ตาราง 3 การสร้างสิ่งจูงใจให้ครู

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. สนับสนุนให้ครูจัดทำเอกสารหรือสื่อให้ข้อมูล เกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียน	3.61	.78	มาก
2. ยกย่องและชมเชยครูที่มีผลการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมาย	3.80	.43	มาก
3. ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงาน หรือผลการเรียนดี	3.83	.92	มาก
4. ให้โอกาสครูที่มีผลการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการ ดีเด่นไปฝึกอบรมหรือใช้ประกอบการพิจารณา ความดีความชอบ	3.63	.52	มาก
5. ประกาศเกียรติคุณและเผยแพร่ผลงานของครู และนักเรียน ทางสื่อต่างๆ	3.83	.92	มาก
6. ประชาสัมพันธ์งานหรือกิจกรรมทางวิชาการ ของโรงเรียน	4.15	.42	มาก
รวม	3.81	.27	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนด้านการสร้างสิ่งจูงใจให้ครู โดยรวม ($\bar{X} = 3.81$) และรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 6 ประชาสัมพันธ์งานหรือกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อ 1 สนับสนุนให้ครูจัดทำเอกสารหรือสื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียน ($X = 3.61$)

ตาราง 4 การติดตามดูแลความก้าวหน้า

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน	— X	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. มอบหมายงานวิชาการให้ครูรับผิดชอบ ตามความถนัด	3.27	.96	ปานกลาง
2. ติดตามผลงานของครูที่ได้รับมอบหมาย	3.71	.48	มาก
3. ติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน	3.77	.54	มาก
4. ติดตามผลการฝึกอบรมของครูที่นำมาใช้ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.85	.67	มาก
5. กำหนดความรับผิดชอบงานวิชาการให้ครู อย่างทั่วถึง	3.89	.62	มาก
6. ติดตามดูแลเทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ ของครู	3.62	.73	มาก
รวม	3.68	.35	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนด้านการติดตามดูแลความก้าวหน้า โดยรวม ($\bar{X} = 3.68$) และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 5 กำหนดความรับผิดชอบงานวิชาการให้ครูอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.89$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อ 1 มอบหมายงานวิชาการให้ครูรับผิดชอบตามความสามารถ ($\bar{X} = 3.27$)

ตาราง 5 การใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. สนับสนุนและส่งเสริมการจัดห้องเรียน ให้เหมาะกับกิจกรรมการเรียนการสอน	3.60	.74	มาก
2. จัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย ให้ครูและนักเรียน	3.68	.67	มาก
3. ติดตามดูแลให้ครูรักษาวัสดุอุปกรณ์การสอน ให้อยู่ในสภาพดีนำมาใช้ได้อย่างสะดวก	3.88	.50	มาก
4. พยายามสนองความต้องการความก้าวหน้า ทางวิชาชีพของครู	3.89	.55	มาก
5. ส่งเสริมให้ครูใช้เวลาในการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.77	.53	มาก
6. มอบหมายงานวิชาการให้ครูโดยคำนึงถึง ความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.72	.82	มาก
รวม	3.76	.35	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนด้านการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ โดยรวม ($\bar{X} = 3.76$) และรายชื่ออยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 4 พยายามสนองความต้องการความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ($\bar{X} = 3.89$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อ 1 สนับสนุนและส่งเสริมการจัดห้องเรียนให้เหมาะกับกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.60$)

ตาราง 6 การสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. พยายามดำเนินการตามนโยบายทางวิชาการ ที่กำหนดไว้	3.78	.76	มาก
2. ยึดถือและกระทำตามข้อตกลงที่ทำร่วมกันกับครู	3.64	.62	มาก
3. ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้ หาประสบการณ์เพิ่มเติม	3.72	.64	มาก
4. สนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการสร้าง สภาพแวดล้อมทางวิชาการ เช่น การจัดตั้งชมรม การตกแต่งห้องเรียน	3.81	.64	มาก
5. สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและความต้องการทางด้านวิชาการ กับนักเรียน	3.76	.77	มาก
6. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทำการสอน ตรงตามเวลาที่กำหนด	3.71	.68	มาก
รวม	3.74	.42	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนด้านการสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ โดยรวม ($\bar{X} = 3.74$) และรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 4 สนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการ เช่น การจัดตั้งชมรม การตกแต่งห้องเรียน ($\bar{X} = 3.81$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อ 2 ยึดถือและกระทำตามข้อตกลงที่ทำร่วมกันกับครู ($\bar{X} = 3.64$)

ตาราง 7 การดูแลการปฏิบัติการสอน

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน			
	X	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. กำกับดูแลการสอนของครูตามแผนการสอน	3.88	.79	มาก
2. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูจัดทำ และใช้สื่อการสอน	3.85	.75	มาก
3. ดูแลให้ครูจัดประสบการณ์การสอนหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา	3.47	.79	ปานกลาง
4. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทำเพิ่มสะสมงานครู	3.74	.45	มาก
5. ติดตามดูแลการใช้แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน	3.77	.54	มาก
6. ดูแลการวัดและประเมินผลการเรียน	4.12	.42	มาก
รวม	3.80	.30	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนด้านการดูแลการปฏิบัติการสอนโดยรวม ($\bar{X} = 3.80$) และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 6 ดูแลการวัดและประเมินผลการเรียน ($\bar{X} = 4.12$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อ 3 ดูแลให้ครูจัดประสบการณ์การสอนหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา ($\bar{X} = 3.47$)

ตาราง 8 การสังเกตการสอนของครู

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. วางแผนการนิเทศการสอนร่วมกับครู	3.75	.45	มาก
7. เยี่ยมชั้นเรียนเพื่อช่วยเหลือแนะนำครู เกี่ยวกับการสอน	3.76	.62	มาก
3. จัดให้ครูสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน	3.94	.60	มาก
4. สังเกตการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ในทุกๆ ด้าน	3.75	.70	มาก
5. สังเกตและแนะนำครูในการใช้โทรทัศน์การศึกษา	3.60	.76	มาก
6. ส่งเสริมให้ครูพบปะผู้ปกครองเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเกี่ยวกับพัฒนาการของนักเรียน	3.59	.74	มาก
รวม	3.73	.36	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียนด้านการสังเกตการสอนของครู โดยรวม ($\bar{X} = 3.73$) และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 3 จัดให้ครูสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.94$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อ 6 ส่งเสริมให้ครูพบปะผู้ปกครองเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับพัฒนาการของนักเรียน ($\bar{X} = 3.59$)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียน
ในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน และครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้นิเทศภายในโรงเรียนในการศึกษาคั้งนี้หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน และครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน

3. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ตำแหน่งของผู้นิเทศ ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิภาพ
ในการทำงานนิเทศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. โปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง คำตอบของท่านจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในของโรงเรียนในอำเภอบ้านโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ในโอกาสต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายวัฒนา ร่มโพธิ์

นิสิตปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**ตอนที่ 1 ตำแหน่งของผู้นิเทศ ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน
นิเทศของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งของผู้นิเทศ
 - () ผู้บริหารโรงเรียน
 - () หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียน
 - () ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน
2. ประสิทธิภาพในการทำงาน
 - () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี
 - () มากกว่า 20 ปี
3. ประสิทธิภาพในการทำงานนิเทศ
 - () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศภายในโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือตามที่ท่านเห็นว่าตรงกับพฤติกรรมของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ความหมายดังนี้

- ระดับ 5 หมายความว่า ท่านมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายความว่า ท่านมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายความว่า ท่านมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายความว่า ท่านมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายความว่า ท่านมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. การกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก		-	-	-	-	-
1	สนับสนุนให้ครูปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าประสงค์ของโรงเรียน					
2	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานการจัดการเรียนการสอน					
3	ส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอน					
4	สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันวางแผนปรับปรุงการเรียนการสอน					
5	สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
6	กระตุ้นให้ครูเชิญผู้เชี่ยวชาญในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน					
2. การใช้กลยุทธ์		-	-	-	-	-
7	ส่งเสริมให้ครูรับการฝึกอบรม สัมมนาด้านการเรียนการสอน					
8	สนับสนุนให้ความช่วยเหลือครู ในการเรียนรู้วิธีการสอนแบบใหม่ ๆ					
9	ติดตาม ช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
10	จัดให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
11	ให้การดูแลและแนะนำในการปฏิบัติงานของครู					
12	ช่วยเหลือครูในการจัดทำแผนงาน โครงการงานวิชาการประจำปี					

ข้อ	พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
3. การสร้างสิ่งจูงใจให้ครู		-	-	-	-	-
13	สนับสนุนให้ครูจัดทำเอกสารหรือสื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับงาน วิชาการของโรงเรียน					
14	ยกย่องและชมเชยครูที่มีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					
15	ยกย่องและชมเชยนักเรียนที่มีผลงาน หรือผลการเรียนดี					
16	ให้โอกาสครูที่มีผลการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการดีเด่นไป ฝึกอบรมหรือใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ					
17	ประกาศเกียรติคุณ และเผยแพร่ผลงานของครูและนักเรียน ทางสื่อต่าง ๆ					
18	ประชาสัมพันธ์งานหรือกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน					
4. การติดตามดูแลความก้าวหน้า		-	-	-	-	-
19	มอบหมายงานวิชาการให้ครูรับผิดชอบตามความสามารถ					
20	ติดตามผลงานของครูที่ได้รับมอบหมาย					
21	ติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน					
22	ติดตามผลการฝึกอบรมของครูที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน					
23	กำหนดความรับผิดชอบงานวิชาการให้ครูอย่างทั่วถึง					
24	ติดตามดูแลเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ของครู					

ข้อ	พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
5. การใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์		-	-	-	-	-
25	สนับสนุนและส่งเสริมการจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน					
26	จัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยให้ครูและนักเรียน					
27	ติดตามดูแลให้ครูรักษาวัสดุอุปกรณ์การสอนให้อยู่ในสภาพดี นำมาใช้ได้อย่างสะดวก					
28	พยายามสนองความต้องการความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู					
29	ส่งเสริมให้ครูใช้เวลาในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
30	มอบหมายงานวิชาการให้ครูโดยคำนึงถึงความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคล					
6. การสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ		-	-	-	-	-
31	พยายามดำเนินการนโยบายทางวิชาการตามที่กำหนดไว้					
32	ยึดถือและกระทำตามข้อตกลงที่ทำร่วมกันกับครู					
33	ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้ หาประสบการณ์เพิ่มเติม					
34	สนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการ เช่น การจัดตั้งชมรม การตกแต่งห้องเรียน					
35	สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการทางด้านวิชาการกับนักเรียน					
36	สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทำการสอนตรงตามเวลาที่กำหนด					

ข้อ	พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้นิเทศภายในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
7. การดูแลการปฏิบัติการสอน		-	-	-	-	-
37	กำกับดูแลการสอนของครูตามแผนการสอน					
38	สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูจัดทำและใช้สื่อการสอน					
39	ดูแลให้ครูจัดประสบการณ์การสอนหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา					
40	สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทำแฟ้มสะสมงานของครู					
41	ติดตามดูแลการใช้แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน					
42	ดูแลการวัดและประเมินผลการเรียน					
8. การสังเกตการสอนของครู		-	-	-	-	-
43	วางแผนการนิเทศการสอนร่วมกับครู					
44	เยี่ยมชั้นเรียนเพื่อช่วยเหลือแนะนำครูเกี่ยวกับการสอน					
45	จัดให้ครูสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน					
46	สังเกตการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในทุกๆ ด้าน					
47	สังเกตและแนะนำครูในการใช้โทรทัศน์การศึกษา					
48	ส่งเสริมให้ครูพบปะผู้ปกครองเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับพัฒนาการของนักเรียน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โปรดให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ตามความสนใจของท่านในที่ว่างข้างล่างนี้

.....

.....

.....

.....

.....

[illegible]

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

โรงเรียนที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**รายชื่อโรงเรียนที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
อำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2**

จำนวน 52 โรงเรียน

(ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน, หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียนและครูผู้สอนที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน)

1. โรงเรียนวัดไผ่สามเกาะ	27. โรงเรียนวัดหนองเสือ
2. โรงเรียนวัดสัมมาราม	28. โรงเรียนวัดอ้ออีเขียว
3. โรงเรียนวัดเขาขลุ่ย	29. โรงเรียนวัดหนองกลางด่าน
4. โรงเรียนบ้านดอนไม้ลาย	30. โรงเรียนชุมชนวัดท่าผา
5. โรงเรียนวัดหนองไก่อ้น	31. โรงเรียนชุมชนวัดโกสินารายณ์
6. โรงเรียนวัดสระสี่มุม	32. โรงเรียนวัดดอนเสลา
7. โรงเรียนวัดเขาแจ่ง	33. โรงเรียนวัดยางหัก
8. โรงเรียนบ้านโป่งยอ	34. โรงเรียนวัดลาดบัวขาว
9. โรงเรียนวัดเจริญธรรม	35. โรงเรียนวัดบ้านฆ้องน้อย
10. โรงเรียนบ้านห้วยยาง	36. โรงเรียนวัดรางวาลย์
11. โรงเรียนชุมชนวัดหนองปลาหมอ	37. โรงเรียนวัดโพธิ์รัตนาราม
12. โรงเรียนวัดมาบแค	38. โรงเรียนค่ายลูกเสือบ้านโป่ง
13. โรงเรียนวัดหนองหิน	39. โรงเรียนวัดตาผา
14. โรงเรียนวัดสระตะโก	40. โรงเรียนวัดหนองหญ้าปล้อง
15. โรงเรียนวัดม่วง	41. โรงเรียนวัดใหญ่
16. โรงเรียนวัดบัวงาม	42. โรงเรียนวัดอัมพวนาราม
17. โรงเรียนบ้านหนองคา	43. โรงเรียนวัดโคกหม้อ
18. โรงเรียนวัดโพธิ์บัลลังก์	44. โรงเรียนวัดหัวหิน
19. โรงเรียนอนุบาลบ้านโป่ง (วัดปลักแรด)	45. โรงเรียนวัดจันทาราม
20. โรงเรียนวัดหุบกระเทียม	46. โรงเรียนวัดหนองอ้อ
21. โรงเรียนวัดบางพัง	47. โรงเรียนวัดหัวโป่ง
22. โรงเรียนวัดตาล	48. โรงเรียนบ้านลาดใหญ่
23. โรงเรียนวัดลำพยอม	49. โรงเรียนวัดหนองกบ
24. โรงเรียนวันมหาราช	50. โรงเรียนวัดหนองปลาตูก
25. โรงเรียนวัดหนองประทุน	51. โรงเรียนวัดบึงกระจับ
26. โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยกระบอก	52. โรงเรียนวัดอริยวงศาราม

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นายวัฒนา ร่มโพธิ์
วันเดือนปีเกิด	21 สิงหาคม 2498
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	121/71 ซอยเทพการ ถนนแสงชูโต อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี 70110
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	อาจารย์ใหญ่
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดตาผา หมู่ที่ 8 ตำบลนครชุมน์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี 70110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2510	ประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนวัดหนองปลาหมอ (สุวรรณราษฎร์วิทยา) อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2513	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2517	ประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง (สังคมศึกษา) วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2521	ประกาศนียบัตรประโยคครูพิเศษมัธยม
พ.ศ. 2525	ครุศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา) วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2547	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ