

พฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

นางสาวบัวคำ จำปา



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2559

Supervisory Behaviors of School Administrators under the
Secondary Education Service Area Office 31

Miss Buakham Champa

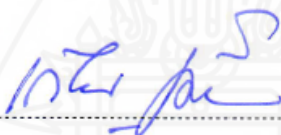


An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Educational Administration
School of Educational Studies
Sukhothai Thammathirat Open University
2016

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
ชื่อและนามสกุล นางสาวบัวคำ จำปา
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้องวงศ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้องวงศ์)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

ผู้ศึกษา นางสาวบัวคำ จำปา **รหัสนักศึกษา** 2572300180 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เก็จกนก เอื้อวงศ์

ปีการศึกษา 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และ 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 103 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศการศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .72 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของแอลเอสดี

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ในภาพรวมและรายพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด ดังนี้ พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบร่วมมือ พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบไม่ชี้แนะ พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูล และพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบชี้แนะโดยการควบคุม และ (2) ผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารแตกต่างกันมีพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ พฤติกรรมการนิเทศการศึกษา มัธยมศึกษา

Independent Study title: Supervisory Behaviors of School Administrators under the Secondary Education Service Area Office 31

Author: Miss Buakham Champa; **ID:** 2572300180;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Ketkanok Urwongse, Assistant Professor;

Academic year: 2016

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the supervisory behaviors of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 31; and (2) to compare the supervisory behaviors of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 31 as classified by school size and administrative experience.

The research sample consisted of 103 school administrators under the Secondary Education Service Area Office 31, obtained by stratified random sampling. The employed research instrument was a 5-scale rating questionnaire, with .72 reliability coefficient. Statistics for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, and one-way analysis of variance and the Least Significant Difference (LSD) method of pairwise comparison.

Research findings revealed that (1) the overall and by aspect supervisory behaviors of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 31 were rated at the high level, with ranking of rating means from top to bottom as follows; collaborative behaviors, non-directive behaviors, directive information behaviors and directive control behaviors; and (2) administrators of schools of different sizes differed significantly at the .05 level in their supervisory behaviors; while school administrators with different administrative experiences did not significantly differ in their supervisory behaviors.

Keywords: Supervisory behavior, Secondary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ท่านสละเวลาดูแลและช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทาง ให้ความรู้และตรวจสอบแก้ไข การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้จนเป็นผลสำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยดี ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. อรรถพร จินะวัฒน์ ที่สละเวลาเป็นกรรมการการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระและได้เสนอแนะการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม จึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน คือ นายบัณฑิต ชนะชัย นายเกรียงศักดิ์ ศรีไพโรจน์ ดร.เจริญ ศรีแสนปาง ดร.อริสรา สธนเสาวภาคย์ และนายสฤษฏ์พงษ์ เครื่องกลาง ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าตรวจสอบและให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จได้ด้วยดี และตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบพระคุณ ครอบครัว ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ที่คอยเป็นกำลังใจในระหว่างการศึกษาตลอดจนช่วยเหลืองานทุกอย่างจนการศึกษาสำเร็จจุล่ง

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอมอบให้แก่ทุกท่านที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จและผู้สนใจในพัฒนาการศึกษาทั้งหมด

บัวคำ จำปา
ตุลาคม 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา	6
พฤติกรรมการนิเทศการศึกษา	21
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา	36
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31	38
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	49
วัตถุประสงค์การวิจัย	49
สมมติฐานการวิจัย	49
วิธีการดำเนินการวิจัย	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
สรุปการวิจัย	50
อภิปรายผล	52
ข้อเสนอแนะ	55
บรรณานุกรม	56
ภาคผนวก	61
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำเนาหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัย	62
ข เครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม) ตารางแสดงความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	71
ประวัติผู้ศึกษา	81



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา	26
ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ปีการศึกษา 2558 – 2559 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	27
ตารางที่ 2.3 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ปีการศึกษา 2558 – 2559 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	27
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์บริหาร	37
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการนิเทศการศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม	38
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการนิเทศการศึกษา แบบชี้แนะโดยการควบคุม	39
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการนิเทศการศึกษา แบบชี้แนะโดยให้ข้อมูล	40
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการนิเทศการศึกษา แบบร่วมมือ	41
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการนิเทศการศึกษา แบบไม่ชี้แนะ	42
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการนิเทศการศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	44
ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	45
ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบรายคู่ในภาพรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	46
ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	46
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการนิเทศการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์บริหาร	47
ตารางที่ 4.12 ความแปรปรวนเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการนิเทศการศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามประสบการณ์บริหาร	48

ญ

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	หน้า 3
------------	--------------------------	-----------



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานและเครื่องมือที่มีความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพคนของชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีหลักการสำคัญคือ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” โดยยึดกรอบวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม แต่จากรายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษารัฐบาลปีที่ผ่านมา ปรากฏว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือ O-NET(Ordinary National Educational Test) ของผู้เรียนในเกือบทุกวิชาหลักต่ำกว่าร้อยละ 50 (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2559) จากผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาตินี้ สะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูยังไม่ได้ผลเท่าที่ควรและไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาซึ่งรุ่ง มนต์ประสิทธิ์(2554, น.93) ได้วิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศด้านเทคนิคและวิธีการสอนให้แก่ครูน้อยกว่าการนิเทศด้านอื่น ๆ และภัทรานิษฐ์ สุทธิแสงจันทร์ (2554, น. 64) ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก คือ ผู้บริหารมีภาระงานมากทำให้การนิเทศไม่เป็นไปตามปฏิทินที่วางแผนไว้ ผู้บริหารบางคนไม่มีความรู้และประสบการณ์ในวิธีการสอนหรือเทคนิควิธีการสมัยใหม่ทำให้ไม่สามารถนิเทศได้ การติดตามประเมินผลของผู้บริหารขาดความต่อเนื่อง ดังนั้นการนิเทศการศึกษาจึงจำเป็นและยังเป็นเครื่องมือหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำมาใช้ในการติดตามและดำเนินการจัดการศึกษาให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศในการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนในยุคการเปลี่ยนแปลง เกิดการสร้างสรรคและการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนมากมาย และการนิเทศการศึกษา จะช่วยให้การศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาครูให้ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน เสริมสร้างสมรรถนะครูและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีความมั่นคง ก้าวหน้าในวิชาชีพและเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2556, น. 4-8) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำของสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญต่อการนิเทศ ทั้งบทบาทการบริหารจัดการการนิเทศ โดยส่วนใหญ่จะเป็นการวางแผนและสนับสนุนส่งเสริมให้ระบบการนิเทศดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบทบาทในฐานะผู้นิเทศ เป็น

ผู้ช่วยเหลือ เอื้ออำนวย และการสอนแนะให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปใช้ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารตามบทบาทนั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารแต่ละคน ในการใช้พฤติกรรมการนิเทศเพื่อให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นส่วนส่งเสริมให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาตั้งเป้าหมายไว้ Glickman (2009, pp. 114-149) ได้เสนอพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาไว้ใน 4 ลักษณะ คือ การนิเทศแบบชี้แนะโดยการควบคุม การนิเทศแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูล การนิเทศแบบร่วมมือ และการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้พฤติกรรมการนิเทศใดที่สอดคล้องหรือเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษานั้นอาจจะต้องขึ้นอยู่กับภาระงานบริบท วัฒนธรรมองค์กร ประสบการณ์บริหาร ขนาดของแต่ละสถานศึกษา

จากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสถานศึกษาส่วนใหญ่ในสังกัดได้คะแนนเฉลี่ยยังต่ำกว่าร้อยละ 50 จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้ดีขึ้น ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานั้นจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมีการนิเทศติดตามครูผู้สอนเพื่อให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการนิเทศในสถานศึกษาที่ต้องใช้พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาในการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พฤติกรรมการแสดงออกในการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะแสดงออกอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของความรู้ความสามารถ ประสบการณ์บริหาร เฉพาะตัวของผู้บริหาร หรือขนาดของสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาอย่างไร เพื่อจะได้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการนำไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

2.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์บริหารของผู้บริหาร

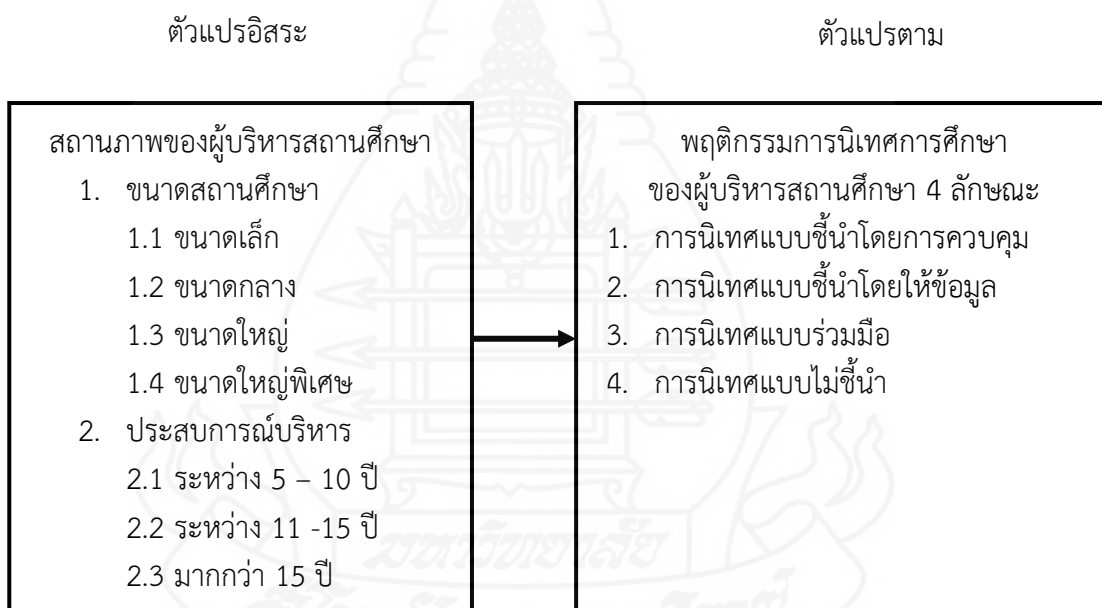
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและขนาดสถานศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม พฤติกรรมการนิเทศการศึกษา ผู้ศึกษาใช้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของ Glickman (2009, pp. 114-149) ซึ่งเสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศ (supervisory behaviors) ไว้ 4 ลักษณะ คือ 1) พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยการควบคุม (directive control behaviors) 2) พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูล (directive informational behaviors) 3) พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (collaborative behaviors) 4) พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (nondirective behaviors)

นำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมุติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ที่บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันและประสิทธิภาพการบริหารต่างกัน มีพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตของประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จาก 50 โรงเรียน จำนวน 139 คน

5.2 ตัวแปรที่จะศึกษา ได้แก่

5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขนาดสถานศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารตามแนวคิดของGlickman(2009) ซึ่งจำแนกพฤติกรรมออกเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) การนิเทศแบบชี้แนะโดยการควบคุม 2) การนิเทศแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูล 3) การนิเทศแบบร่วมมือ 4) การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำการปฏิบัติ หรืออาการที่แสดงออกด้วยวิธีการต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ช่วยเหลือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมความเจริญงอกงามในวิชาชีพทางการศึกษาของครูซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของผู้เรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายของการศึกษา โดยได้แสดงพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาใน 4 ลักษณะคือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยการควบคุม พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูล พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ และพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ

6.1.1 พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยการควบคุม (directive control behaviors) เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในการส่งเสริมสนับสนุนครูให้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงานด้วยวิธีการออกคำสั่ง สั่งการ ชี้แนะหรือระบุให้ครูทำอย่างใดอย่างหนึ่ง กำหนดมาตรฐานการทำงานให้ครูปฏิบัติตาม ให้รางวัลหรือผลตอบแทนและคาดหวังผลงาน ให้ครูปฏิบัติโดยมีการควบคุม กำกับอย่างเคร่งครัด

6.1.2 พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูล (directive informational behaviors) เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในการส่งเสริมสนับสนุนครูให้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้หรือปฏิบัติงานด้วยวิธีการให้คำชี้แนะ ให้คำแนะนำ เสนอแนวทางแนวคิด เพื่อเป็นทางเลือกตามมาตรฐานที่กำหนด โดยให้ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ครูปฏิบัติตาม

6.1.3 พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (collaborative behaviors) เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในการส่งเสริมสนับสนุนครูให้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงานด้วยวิธีการร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำหนดวัตถุประสงค์ การแก้ปัญหา ร่วมพิจารณาหาทางเลือก ยอมรับความคิดเห็น เคารพต่อรอง ประนีประนอม ตัดสินใจร่วมกัน ประชุมร่วมมือกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ร่วมกัน

6.1.4 พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (nondirective behaviors) เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในการส่งเสริมสนับสนุนครูให้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงานแสดงออกด้วยวิธีการตั้งใจรับฟัง ให้แสดงความคิดเห็น ส่งเสริม สนับสนุนและเอื้ออำนวยด้านต่าง ๆ ช่วยทำความเข้าใจ สะท้อนข้อมูลให้ครูได้ตัดสินใจค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ให้ขวัญกำลังใจ และให้โอกาสครูกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ของผลงาน

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาของรัฐ ที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

6.3 ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานศึกษา ที่กำหนดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดในสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์การกำหนดจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งสถานศึกษาออกเป็น 4 ขนาด ดังนี้

6.3.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน

6.3.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน

6.3.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คนขึ้นไป

6.3.4 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป

6.4 ประสบการณ์บริหาร หมายถึง ระยะเวลาในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ระหว่าง 5-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผลการศึกษาเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้ตระหนักถึงลักษณะพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของตนเองและช่วยให้ข้อมูลเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการศึกษาของตนเอง เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสถานศึกษา

7.2 ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ในการเป็นข้อมูลพัฒนาทักษะและพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา
 - 1.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 1.4 หลักการนิเทศการศึกษา
 - 1.5 กระบวนการนิเทศการศึกษา
 - 1.6 รูปแบบการนิเทศการนิเทศการศึกษา
 - 1.7 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา
2. พฤติกรรมการนิเทศการศึกษา
3. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

นำเสนอรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

ในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายของการนิเทศการศึกษา จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา หลักการนิเทศการศึกษา และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา ดังมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, น. 634) ได้ให้ความหมายของคำว่า นิเทศ ไว้ว่าเป็น คำกริยา หมายถึง ชี้แจง แสดง จำแนก ในภาษาอังกฤษใช้ว่า “supervise” และการนิเทศ “supervision” เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม ดูแลและตรวจตรา หรือการให้คำแนะนำชี้แจงในเรื่องของงาน

ความหมายของการนิเทศการศึกษา มีหน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Harris (1985, p. 10) ให้ความหมายว่า เป็นสิ่งที่บุคลากรของโรงเรียนกระทำต่อบุคลากรหรือสิ่งต่างๆ เพื่อรักษาไว้หรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยมุ่งให้เกิดผลโดยตรงต่อกระบวนการสอนอันจะนำไปสู่การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและนักวิชาการ

Glickman (1990, p. 6) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมการสอนและการพัฒนาครูรวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

Sullivan & Glanz (2013, p. 4) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการของการมีส่วนร่วมของครูในขั้นตอนการเรียนการสอน เพื่อวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, น. 2) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วยคำสองคำคือ การนิเทศ (Supervision) และการศึกษา (Education) ซึ่งคำว่า “นิเทศ” (to supervise) แปลว่า ช่วยเหลือ แนะนำหรือปรับปรุง สรุปรูปการนิเทศการศึกษา หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและช่วยปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2546, น. 2) ได้ให้ความเฉพาะว่า การช่วยเหลือ การให้บริการ การให้คำปรึกษาแนะนำ การสนับสนุนทางวิชาการ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ด้วยกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ครู-อาจารย์ และผู้บริหารโรงเรียน

สงัด อุทรานันท์ (2530, น. 7) ก็ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536, น. 3) ที่ได้กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการจัดบริการการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

ซารี มณีศรี (2542, น. 22) ได้สรุปว่า การนิเทศการศึกษาคือกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การร่วมมือกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องโดยใช้หลักประชาธิปไตยในการนิเทศ

สาย ภาณุรัตน์ (2546, น. 2) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามอย่างหนึ่งในหลายๆ อย่างที่จะช่วยส่งเสริมให้การศึกษาามีคุณภาพ

วัชร เล่าเรียนดี (2548, น. 3) ได้สรุปว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนเพื่อให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดประสิทธิผล

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2556, น. 8) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาคือกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศที่จะช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำกับครูผู้รับการนิเทศและบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความ

งอกงามทางวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เติบโตตามเป้าหมายของการศึกษา

จากความหมายที่ได้กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการทำงานของผู้นิเทศกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ช่วยเหลือพัฒนาการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมความเจริญงอกงามในวิชาชีพทางการศึกษาของครู ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เติบโตตามมาตรฐานหรือเป้าหมายของการศึกษา

1.2 ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือหรือนวัตกรรมอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำมาใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา การนิเทศการศึกษาต้องพัฒนาไปควบคู่กับการพัฒนาครูเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับผิดชอบช่วยเหลือครูในการพัฒนาทักษะการฝึกฝน กระตุ้นให้ครูมีความผูกพันและรับผิดชอบงานการจัดการเรียนรู้

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (ม.ป.ป, น.5-6) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษาดังนี้

1. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการ การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยาก เพราะเกี่ยวข้องกับบุคคล การนิเทศการศึกษาเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างๆ กัน อีกประการหนึ่งการศึกษาได้ขยายตัวไปอย่างมากเมื่อไม่นานมานี้สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยความช่วยเหลือทั้งนั้น
2. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครูแม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาแล้วเป็นอย่างดีก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง
3. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ กันและจะต้องเผชิญกับภาวะที่ค่อนข้างหนัก ครูจึงไม่อาจสละเวลาได้มากเพียงพอต่อการ เตรียมการสอน การนิเทศการศึกษาจึงสามารถลดภาระของครูได้ในกรณีดังกล่าว
4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ จากการเปลี่ยนแปลงทาง สังคมที่มีอยู่เสมอทำให้เกิดพัฒนาการทางการศึกษาทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติข้อแนะนำที่ได้จากการวิเคราะห์จากการอภิปรายและจากข้อค้นพบของการวิจัยมีความจำเป็นต่อความเจริญเติบโตดังกล่าวการนิเทศการศึกษาสามารถให้บริการได้
5. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพแบบประชาธิปไตย การนิเทศการศึกษาสามารถใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสามารถรวมพลังของทุกคนที่ร่วมอยู่ในกระบวนการทางการศึกษาด้วย

สุทธนู ศรีไสย์ (2545, น. 7-8) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษาว่าการนิเทศการศึกษาสามารถเป็น ประโยชน์ต่อครูได้ดังนี้

1. การนิเทศช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองถ้าครูยังมีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ในห้องเรียน ครูก็จะเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์แบบและจะมีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานทุกด้าน

2. การนิเทศสนับสนุนให้ครูสามารถประเมินผลการทำงานได้ด้วยตนเองครูสามารถมองเห็นด้วยตนเองว่า ตนเองประสบผลสำเร็จในการสอนได้มากน้อยเพียงใด

3. การนิเทศช่วยครูได้แล้วแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันครูผู้สอนแต่ละคนสามารถสังเกตการทำงาน หรือการสอนของครูคนอื่นๆ เพื่อปรับปรุงการสอนของตน นอกจากนี้จะมีการแลกเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์การสอนและรับเอาวิธีการใหม่ๆ จากครูคนอื่นไปทดลองใช้รวมทั้งเรียนรู้วิธีการช่วยเหลือให้การสนับสนุนแก่ครูคนอื่นๆ ด้วย

4. การนิเทศช่วยกระตุ้นครูให้การวางแผนจัดทำจุดมุ่งหมายและแนวปฏิบัติไปพร้อมๆ กัน ครูแต่ละคนสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาการสอนอย่างกว้างๆ ภายในโรงเรียน การวางแผนฝึก หรือให้บริการเสริมวิชาการการพัฒนาหลักสูตรและการกระตุ้น ให้ครูผู้สอนทำงานวิจัยเกี่ยวกับชั้นเรียน รวมทั้งการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานของครูกับกลุ่ม และชี้ให้เห็นความสามารถในการควบคุมและจัดการความน่าเชื่อถือและความเป็นวิชาการของครูคนนั้นได้เป็นอย่างดี

5. การนิเทศจะเป็นกระบวนการที่ทำหายความสามารถของครูให้มีความคิดเชิงนามธรรมสูงขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ครูผู้สอนจะได้รับข้อมูลย้อนกลับซึ่งเป็นผลมาจากผลการประเมินข้อมูลเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นข้อดีและข้อเสียของการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวคิดหลายแนวทางที่จะใช้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งวิธีการดังกล่าว จะเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำหายและช่วยพัฒนาแนวคิดเชิงนามธรรมของครูให้สูงขึ้นด้วย

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2556, น. 8-10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน
 2. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการ
 3. การนิเทศการศึกษาช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและทำให้ครูเกิดความมุงอกงาม
 4. การนิเทศการศึกษาช่วยให้เกิดการพัฒนารเรียนการสอนและนวัตกรรมการเรียนการสอน
 5. การนิเทศการศึกษาช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์และรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ
 6. การนิเทศการศึกษาจะช่วยให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย
- ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีความสำคัญในการดำเนินการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคมและช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

1.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา มีนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

Briggs and Justman (1995, pp. 460-461 อ้างถึงใน เจริญศรี หมวดสง, 2542, น. 20-21) กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา มีดังนี้

1. ช่วยให้ครูเห็นจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเด่นชัดขึ้น โรงเรียนได้เห็นวิถีทาง
2. ช่วยให้ครูเข้าใจปัญหา ความต้องการของนักเรียนและวิธีให้นักเรียนแก้ปัญหา
3. ช่วยสร้างความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยให้แก่นักเรียน
4. ช่วยครูมีขวัญกำลังใจดี ร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขและบรรลุผลร่วมกัน
5. ช่วยค้นหาและพัฒนาความสามารถของครู
6. ช่วยพัฒนาความสามารถด้านการสอนของครู
7. ช่วยในการปฐมนิเทศครูใหม่
8. ช่วยให้ครูสามารถประเมินตนเองและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
9. ช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนและหาทางช่วยเหลือ

นักเรียน

10. ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน
 11. ช่วยชุมชนเข้าใจปัญหาของโรงเรียนเพื่อจะได้ร่วมมือกันแก้ปัญหา
 12. ช่วยป้องกันไม่ให้ชุมชนเข้าใจผิดและใช้ครูโดยไม่มีเหตุผลอันควร
- Beach and Reinhartz (2000, pp. 4-5 อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2556, น. 11)

กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ว่าเป็นการดำเนินการเพื่อสนับสนุนส่งเสริมครูให้มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาและความงอกงามในวิชาชีพในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลสูงสุดต่อคุณภาพการเรียนการสอน ความงอกงามและการพัฒนาดังกล่าวขึ้นอยู่กับระบบที่มีพื้นฐานจากความไว้วางใจและการให้การสนับสนุนความพยายามของครูในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนในชั้นเรียน

สงัด อุทรานันท์ (2530, น. 8) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศศึกษามี 4 ประการคือ 1) เพื่อการพัฒนาคน 2) เพื่อพัฒนางาน 3) เพื่อการประสานสัมพันธ์ และ 4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

บันลือ พุกกะวัน (2537, น. 80-81) กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนที่สำคัญ 5 ประการ

1. มุ่งพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับความรู้ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
2. มุ่งพัฒนางานการเรียนการสอนและสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพ
3. มุ่งพัฒนาการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษา และการนิเทศ ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน ในอันที่จะได้รับความร่วมมือจากบุคคล ภายนอกทั้งในและนอกชุมชน
4. ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้ทำงานด้วยความมั่นใจ มีกำลังใจในการทำงาน

5. ประสานงานและอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการนิเทศจากภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา(2546,น.24-25)ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีให้แก่ครู ในด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการและทางความคิด ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นมีอุดมการณ์ในอันที่จะอบรมนักเรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ
2. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการสอนให้แก่ครู ในด้านการวิเคราะห์และปรับปรุงจุดประสงค์การเรียนรู้ วิธีการศึกษาพื้นฐานความรู้ของนักเรียน การเลือกและปรับปรุงเนื้อหาการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนการพัฒนาการใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมและการประเมินผลการเรียนการสอน
3. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของครูโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ได้แก่ การร่วมมือกันจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการแก้ปัญหาการสอน การร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีระบบ ระเบียบ การร่วมมือกันทำงานด้วยความเข้าใจเห็นอกเห็นใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน การร่วมมือกันทำงานอย่างมีเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตร สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและก้าวหน้าเกิดประโยชน์สูงสุด การประสานความร่วมมือระหว่างเครือข่ายการนิเทศและแหล่งวิทยาการในการบริการช่วยเหลืองานวิชาการของโรงเรียน
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในตำแหน่งวิชาชีพ โดยสร้างความมั่นใจในความถูกต้องเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรและการสอน สร้างความสบายใจในการทำงานร่วมกันและสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากแนวคิดของนักการศึกษาและหน่วยงานการศึกษา อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเอง พัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดผลสูงสุดต่อคุณภาพของผู้เรียน และส่งเสริมครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกันและสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งผลต่อเป้าหมายของคุณภาพการศึกษา

1.4 หลักการนิเทศการศึกษา

หลักการนิเทศศึกษา ได้มีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดและหลักการดำเนินงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

Hoy and Forsyth (1983, อ้างถึงใน เก๋จกนก เอื้อวงศ์, 2555, น. 3) ได้กล่าวว่า การที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้นิเทศต้องมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ดังนี้

1. บุคคลที่เป็นหัวใจของพัฒนาการเรียนการสอนได้คือครู
2. ครูต้องการอิสรภาพที่จะพัฒนาการเรียนการสอนตามแบบฉบับของตนเอง
3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทางสังคม รวมทั้งการจัดให้มีการกระตุ้นทางปัญญาและทางวิชาชีพ

4. แบบแผนการนิเทศที่ยึดติดตายตัว และการใช้การบีบบังคับจะไม่ทำให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาการสอน และ

5. การพัฒนาการสอนมักจะประสบความสำเร็จในสถานการณ์การทำงานแบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ไม่ใช่การแสดงออกว่าเหนือกว่า และเป็นการสนับสนุนให้ครูมีการแสวงหาความรู้และมีการทดลอง

Briggs and Justman (อ้างถึงใน เจริญศรี หมวดสง, 2542, น. 20-21) ได้เสนอหลักการนิเทศสำหรับผู้บริหารไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นประชาธิปไตย
2. การนิเทศการศึกษาจะต้องเป็นการส่งเสริมและการสร้างสรรค์
3. การนิเทศการศึกษาควรจะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายคนมากกว่าที่จะแบ่งผู้นิเทศออกเป็นรายบุคคล
4. การนิเทศการศึกษา ควรตั้งอยู่บนรากฐานของการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าจะเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
5. การนิเทศการศึกษา จะต้องคำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคล
6. จุดมุ่งหมายสูงสุดของการนิเทศการศึกษา คือการหาทางช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้ ความสามารถตามความมุ่งหมายของการศึกษา
7. การนิเทศการศึกษาจะต้องเกี่ยวข้องกับส่งเสริมความรู้สึกรอบอุ้มให้แก่ครู และการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ
8. การนิเทศการศึกษาควรเริ่มต้นจากสภาพการณ์ปัจจุบันที่กำลังประสบอยู่
9. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้า และความพยายามของครูให้สูงขึ้น
10. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการส่งเสริมและปรับปรุงสมรรถวิสัย ทศนคติ และข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง
11. การนิเทศการศึกษา พยายามหลีกเลี่ยงการกระทำอย่างเป็นพิธีการให้มาก ควรทำง่าย ๆ
12. การนิเทศการศึกษา ควรใช้เครื่องมือและกลวิธีง่าย ๆ
13. การนิเทศการศึกษา ควรตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล
14. การนิเทศการศึกษา ควรมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและสามารถประเมินผลได้ด้วยตนเอง

สัจด์ อุทรานันท์ (2530, น. 15-18) ได้กล่าวถึง หลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษาซึ่งประกอบด้วย 3 หลักการใหญ่ ดังนี้

หลักการที่ 1 การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศโดยดำเนินการนิเทศ ต้องมีการทำงานเป็นขั้นตอน (steps) มีความต่อเนื่อง (continuity) ไม่หยุดนิ่ง (dynamic) และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน

หลักการที่ 2 การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน แต่การดำเนินงานนั้นต้องผ่านตัวกลางคือครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ใช่การดำเนินการกับนักเรียนโดยตรง แต่การนิเทศการศึกษาก็คือการทำงานโดยผ่านตัวครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการที่ 3 การนิเทศการศึกษานับบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งไม่ได้หมายถึงเฉพาะบรรยากาศแห่งการทำงานร่วมกันเท่านั้น และจะหมายรวมถึง การยอมรับซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงบทบาทในฐานะผู้นำและผู้ตาม ตลอดจนการยอมรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกันด้วย

ธเนศ ขำเกิด (2554, น. 14-15) ได้สรุปหลักการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ประการยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ สร้างความตระหนัก ความเชื่อถือศรัทธาและความร่วมมือกับครูบุคลากรทางการศึกษา ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา ความแตกต่างระหว่างบุคคลและความเป็นประชาธิปไตย

1. กระบวนการนิเทศต้องเป็นไปอย่างมีระบบโดยมีการประเมินความต้องการจำเป็นในการนิเทศการวางแผนการนิเทศ การพัฒนานวัตกรรมในการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาการนิเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. มุ่งพัฒนาการนิเทศโดยใช้การวิจัยเป็นรากฐาน ด้วยการวิเคราะห์วิจัย ส่งเสริมการวิจัย และประยุกต์ผลการวิเคราะห์วิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างยั่งยืน

3. ใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลายและมีความเหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาความต้องการจำเป็นสภาพแวดล้อม และกลุ่มเป้าหมาย เช่น การสอนแนะ (coaching) การพาทำ การฝังตัว การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การร่วมมือ การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศภายนอกประสานการนิเทศภายใน เป็นต้น โดยคำนึงถึงการบรรลุมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และความเจริญก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสำคัญ

4. สร้างเครือข่ายและทีมงานนิเทศการศึกษา ให้เกิดการผนึกพลังผสมผสานร่วมของบุคคล องค์กรและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนพัฒนาทีมงานนิเทศให้เข้มแข็ง เพื่อขับเคลื่อนกลไกการนิเทศให้ทั่วถึง ครอบคลุมและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่สูงขึ้น

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2556, น. 16) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการนิเทศการศึกษาที่สำคัญคือ หลักการที่มุ่งประโยชน์เพื่อการพัฒนาครูเป็นสำคัญ หลักแห่งความร่วมมือของผู้บริหาร ผู้นิเทศและครู หลักของการสร้างสัมพันธภาพบนความเท่าเทียมและการยอมรับซึ่งกันและกัน หลักของความเป็นระบบมีความต่อเนื่องและหลักของความยืดหยุ่นให้อิสระในการพัฒนาตนเอง

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมา อาจจะสรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษาคือ หลักการที่มุ่งพัฒนาครู เป็นหลักการที่ยึดเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการร่วมมือกันของทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ยึดหลักการยอมรับและความเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นอิสระในการพัฒนาสู่เป้าหมายทางการศึกษาเป็นสำคัญ

1.5 กระบวนการนิเทศการศึกษา

สงัด อุทรานันท์ (2530, น. 84-88) ได้กล่าวถึงการกระบวนการนิเทศการศึกษา ว่า มีขั้นตอนทำงานพื้นฐานที่คล้ายคลึงกัน คือ การวางแผน การดำเนินการตามแผน และการประเมินผล การดำเนินการ โดยเพิ่มขั้นตอนของการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ และการสร้างเสริมกำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ โดยกำหนดขั้นตอนไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning – P) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และ ผู้รับการนิเทศ จะทำการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จัดขึ้น

2. การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (Informing - I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่า จะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะอย่างไรให้ผลงานออกมามีคุณภาพ ซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญทุกครั้ง สำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม ถือเป็นความจำเป็นสำหรับการนิเทศที่ยังไม่เป็นไปอย่างต้องการ จำเป็นต้องมีการทบทวนความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

3. การดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ (Doing – D) ประกอบด้วยการปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ

4. การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ (Reinforcing – R) เป็นขั้นตอนของการเสริมแรงของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจ และบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนนี้อาจดำเนินการไปพร้อมๆ กับที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงแล้ว

5. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating – E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงานที่ได้ดำเนินการผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศ หากพบว่า มีปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผล ก็สมควรจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงหรือสอดคล้องกับสภาพปัญหานั้นๆ

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2555, น. 24-39) ได้กล่าวว่า กระบวนการนิเทศในสถานศึกษา คือ ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งตามขอบข่ายงานแล้วกระบวนการนิเทศเป็นงานพัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอน พัฒนาครูและบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาในทุกด้าน และกระบวนการนิเทศเป็นงานนิเทศการสอนที่พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการสอนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา กระบวนการนิเทศแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) กระบวนการนิเทศทั่วไปของสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติการนิเทศของสถานศึกษา ในภาพรวมทุกด้าน และ 2) กระบวนการนิเทศการเรียนการสอน ซึ่งเป็นกระบวนการนิเทศที่เน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียน

อย่างไรก็ตามในปี 1985 Harris ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ลดการควบคุมติดตามการทำงานลง และแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินสภาพการทำงาน (assessing) เป็นการศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นอยู่เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดการเปลี่ยนแปลง มีขั้นตอนย่อย ดังนี้ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของสภาพการณ์ต่างๆ (2) การสังเกตปรากฏการณ์รอบตัวโดยละเอียด (3) การทบทวนเพื่อตรวจสอบปรากฏการณ์รอบตัว และ (4) การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน
 2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน (prioritizing) เป็นการกำหนดความสำคัญของงานโดยดำเนินการ ดังนี้ (1) กำหนดเป้าหมาย (2) กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ (3) กำหนดทางเลือก และ (4) จัดลำดับความสำคัญของงาน
 3. การออกแบบวิธีการทำงาน (designing) เป็นการจัดระบบ วางแผนการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยดำเนินการ ดังนี้ (1) จัดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่างๆ (2) การนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (3) เตรียมการต่างๆ ให้พร้อมในการปฏิบัติงาน (4) จัดระบบการทำงาน และ (5) การกำหนดแผนในการทำงาน
 4. การจัดสรรทรัพยากร (allocating resources) เป็นการกำหนดทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน โดยดำเนินการ ดังนี้ 1) กำหนดทรัพยากรตามความต้องการของหน่วยงานต่างๆ 2) จัดสรรทรัพยากรให้หน่วยงานต่างๆ 3) กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับจุดมุ่งหมายเฉพาะ และ 4) มอบหมายบุคลากรให้ปฏิบัติงาน
 5. การประสานงาน (coordinating) เป็นกระบวนการประสานการใช้ทรัพยากรทั้งบุคลากร งบประมาณวัสดุอุปกรณ์และประสานแผนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยดำเนินการ ดังนี้ (1) ประสานการทำงานของฝ่ายต่างๆ (2) สร้างความสามัคคีพร้อมเพรียงในการทำงาน (3) ปรับการทำงานส่วนต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ และ (4) ประสานแผนโดยกำหนดเวลาการทำงาน แต่ละช่วงให้ชัดเจน
 6. การอำนวยการ (directing) เป็นการทำให้เกิดสภาพที่เหมาะสมในการดำเนินการตามแผนงานให้มากที่สุด โดยดำเนินการ ดังนี้ (1) แต่งตั้งบุคลากร (2) กำหนดแนวทางหรือระเบียบปฏิบัติในการทำงาน (3) แนะนำการปฏิบัติงาน และ (4) ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน
- และนอกจากนี้การนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่เป็นที่รู้จักและใช้กันอย่างแพร่หลายคือ การนิเทศแบบคลินิก Cogan (1973, pp. 10-12) ได้เสนอวงจรการนิเทศ โดยแบ่งการนิเทศเป็น 8 ขั้นตอน 1) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นิเทศ 2) การวางแผนร่วมกับครู 3) การกำหนดกลยุทธ์ในการสังเกต 4) การสังเกตการสอน 5) การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน 6) การวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ 7) การประชุมปรึกษาหารือ และ 8) การปรับปรุงแผน อย่างไรก็ตาม Hoy and Forsyth (1986, pp. 47-49) ได้นำ วงจรนิเทศแบบคลินิก (cycle of clinical supervision) มาพัฒนาและนำเสนอโดยแบ่งออกเป็นการดำเนินการ 3 ระยะ คือ 1) ระยะก่อนการสังเกต (pre-observation phase) 2) ระยะการสังเกต (observation phase) และ 3) ระยะหลังการสังเกต (post-observation phase) มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ระยะก่อนการสังเกต ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นิเทศ โดยการลดความวิตกกังวล ซึ่งแจงบทบาทและหน้าที่ของครูและผู้นิเทศในการทำงาน ร่วมกัน ช่วยให้ครูเข้าใจจุดมุ่งหมายและความหมายของการนิเทศแบบคลินิก

ขั้นที่ 2 การวางแผนร่วมกับครู เป็นขั้นที่ครูและผู้นิเทศร่วมมือกันจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผู้เรียนและครู แผนต้องกำหนดผลลัพธ์ของการสอน กลยุทธ์การสอน การเสริมแรงในการเรียนรู้และการประเมินผล

ขั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ในการสังเกต ผู้นิเทศและครูจะร่วมกันวางแผนการสังเกต โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการสังเกต วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การเตรียมกลวิธีในการสังเกตและการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ระยะการสังเกต เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การสังเกตการสอน เมื่อทุกอย่างได้รับการเตรียมการไว้แล้วสำหรับการสังเกตกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ครูและผู้นิเทศมีความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการสังเกตและการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดี ผู้นิเทศจึงดำเนินการสังเกตการสอนและใช้เครื่องมือที่กำหนดร่วมกันในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ระยะหลังการสังเกต ประกอบด้วยขั้นตอนอีก 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน เป็นการวิเคราะห์ที่ได้จากการสังเกต ในช่วงต้นผู้นิเทศและครูอาจแยกกันวิเคราะห์ แล้วจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันโดยอาจเชิญคนอื่นมาร่วมพิจารณาด้วย การวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน จะเป็นพื้นฐานสำหรับการอภิปรายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ในห้องเรียนที่สร้างสรรค์ได้

ขั้นที่ 6 การวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ เป็นความรับผิดชอบของผู้นิเทศที่จะเตรียมการประชุมเป็นขั้นที่มีความสำคัญมาก ผู้นิเทศต้องเตรียมประเด็นในการประชุมและเลือกกลยุทธ์ในการดำเนินการประชุม

ขั้นที่ 7 การประชุมปรึกษาหารือ ขั้นนี้ครูและผู้นิเทศจะเป็นสมาชิกการประชุมเพื่อวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการเรียนการสอน การวางแผนและกิจกรรมต่างๆ จะนำไปสู่การประชุม

ขั้นที่ 8 การปรับปรุงแผน ครูและผู้นิเทศร่วมกันพิจารณาในเรื่องการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครู รวมทั้งการวางแผนและการเริ่มต้นในการดำเนินการตามวงจรใหม่

ดังนั้น กระบวนการนิเทศการศึกษา คือ ขั้นตอนการดำเนินการนิเทศการศึกษาที่เป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนที่เหมาะสม เพื่อให้การตรวจสอบ ติดตามจัดการศึกษาในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

1.6 รูปแบบนิเทศการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, น. 20-46) กล่าวว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพโดยการทำงานร่วมกันระหว่างครูและศึกษานิเทศก์ ซึ่งหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาได้พัฒนาแนวคิดและเทคนิควิธีการมาอย่าง

ต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคม อาจสรุปให้เห็นการพัฒนา รูปแบบการนิเทศของศึกษานิเทศก์ได้ดังนี้

การนิเทศภายนอก เป็นการนิเทศการศึกษาที่มุ่งเน้นเฉพาะการนิเทศจากภายนอก โดยใช้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ให้การนิเทศ เทคนิควิธีการนิเทศใช้ส่วนใหญ่จะเน้นที่การนิเทศเป็นกลุ่ม เช่น การประชุมชี้แจง การประชุมปฏิบัติการ การประชุมสัมมนา การประชุมอบรม นอกจากนี้อาจนิเทศเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มย่อย เช่น การให้คำปรึกษา เฉพาะตัวตามความต้องการจำเป็น การให้ข้อมูลข่าวสาร การเยี่ยมสังเกตการสอน ตลอดจนการพบปะอย่างไม่เป็นทางการ และการนิเทศภายนอกได้ดำเนินมาตั้งแต่ยุคแรกโดยเป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งทำหน้าที่ในการนิเทศบุคลากรภายในโรงเรียน การผลิตคู่มือเอกสารวิชาการออกแบบเผยแพร่ การจัดประชุมอบรม สัมมนา และการศึกษาทดลองวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน ประสิทธิภาพของการนิเทศขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของศึกษานิเทศก์ การยอมรับนับถือของครู ผู้รับการนิเทศ ความคุ้นเคยใกล้ชิดระหว่างศึกษานิเทศก์กับโรงเรียน ตลอดจนการนิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียน ซึ่งหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาได้พยายามพัฒนากระบวนการนิเทศตลอดมา และเป็นที่ยอมรับกันว่าการบริหารจัดการนิเทศที่มีคุณภาพจะต้องใช้วิธีการเชิงระบบ โดยประยุกต์มาใช้เป็นขั้นตอนการนิเทศ แนวทางการนิเทศตามวิธีการเชิงระบบนี้ได้ใช้กันมาอย่างต่อเนื่องในทุกรูปแบบการนิเทศและต่อมาในภายหลังหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ได้นำเอาวงจรการบริหารคุณภาพของเดมมิ่ง หรือ วงจรคุณภาพ PDCA คือ P (Plan) กำหนดแผน D (Doing) ทำตามแผน C (Checking) A (Action) หากบรรลุผลตามแผนให้นำไปปฏิบัติ แต่หากไม่บรรลุให้หาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่เข้ามาใช้ให้เกิดการพัฒนาด้านรูปแบบการบริหารงานนิเทศการศึกษา การพัฒนาผู้นิเทศ และการพัฒนาความรู้และเทคนิคการนิเทศการศึกษาตลอดมาจนถึงปัจจุบัน

การนิเทศภายใน เป็นการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยอาศัยแนวคิดในการกระจายอำนาจทางการศึกษา ที่สนับสนุน ส่งเสริม และหาแนวทางให้เกิดกระบวนการที่ผู้นิเทศ ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา ครูผู้ชำนาญการ ฯลฯ ดำเนินการโดยภาวะผู้นำ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจการประสานงาน และการใช้ศักยภาพ ในการปฏิบัติงานเต็มที่ อันส่งผลต่อการพัฒนางานของโรงเรียนนั้น ๆ โดยส่วนรวม และในปี 2532 ดร.อาคม จันทสุนทร ได้ริเริ่มและอำนวยการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเอง โดยมีจุดมุ่งหมายให้โรงเรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ยึดหลักการนิเทศจากภายนอก โดยศึกษานิเทศก์ประสานกับการนิเทศภายในซึ่งดำเนินการโดยบุคลากรหลักของโรงเรียน ทั้งนี้เน้นความสำคัญที่บทบาทของศึกษานิเทศก์ประสานงานประจำโรงเรียนในฐานะผู้ร่วมมืออย่างใกล้ชิด วิธีการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาตนเอง กำหนดให้มีศึกษานิเทศก์ผู้ประสานงานประจำโรงเรียนอย่างน้อย 1 คน ทำหน้าที่ช่วยเหลือประสานงานให้โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในโรงเรียนที่เข้มแข็ง บุคลากรหลักของโรงเรียนสามารถนิเทศบุคลากรของโรงเรียน ในกลุ่มสาระวิชาและงานต่าง ๆ ได้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ศึกษานิเทศก์จะใช้วิธีการต่อไปนี้ในการนิเทศประสานงาน

1. ใช้วิธีการเชิงระบบ (System Approach) ในการแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียน โดยพิจารณาตามความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ หากทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ไข

ปัญหาและ/หรือพัฒนา ทดลองดำเนินการ ติดตามประเมินผล ปรับปรุง และนำไปปฏิบัติจริง ทั้งนี้ คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุด

2. ใช้วิธีการเชิงมนุษยนิยม (Humanistic Approach) ในการประสานงานกับ โรงเรียนและการนิเทศบุคลากรหลักของโรงเรียน ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนมีลักษณะเป็นมิตร ร่วมมือ ร่วมใจ ผู้บริหารและครูได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ให้ขวัญกำลังใจ มีความรู้สึกอิสระที่จะแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียน

3. ใช้วิธีการร่วมพัฒนา (Collaborative Approach) โดยการร่วมคิดร่วมทำ ระหว่างศึกษานิเทศก์กับคณะผู้นิเทศภายในโรงเรียน การประสานขอความร่วมมือจากศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะทางหรือแหล่งวิทยากรภายนอกเพื่อช่วยเหลือโรงเรียน

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2555, น. 25-26) ได้กล่าวว่า รูปแบบการนิเทศในสถานศึกษา ในปัจจุบันจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบการนิเทศลักษณะทั่วไป คือ วิธีการหรือการปฏิบัติการนิเทศโดยคำนึงถึง ลักษณะของสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์กันของผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยคำนึงถึงจำนวนของผู้รับการนิเทศด้วย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การนิเทศแบบกลุ่มและการนิเทศแบบรายบุคคล

1.1 การนิเทศแบบเป็นกลุ่ม เป็นรูปแบบที่ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน และการนิเทศประเภทนี้มีกิจกรรมที่นำมาใช้บ่อยได้แก่ การประชุม การอบรม การศึกษานอกสถานที่ซึ่งมีส่วนดีของการนิเทศแบบกลุ่มคือ ประหยัดเวลา ลดการเดินทาง เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้นิเทศไม่เหนื่อยเกินไปและกิจกรรมบางลักษณะจำเป็นต้องใช้พลังของกลุ่มในการตัดสินใจ เพราะไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้ถ้าทำเพียงคนเดียว

1.2 การนิเทศแบบรายบุคคล เป็นรูปแบบที่ผู้ให้การนิเทศช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ เป็นรายบุคคล สามารถสนองความต้องการ เกิดการไว้วางใจ ให้ความสนใจ เฉพาะและลดการต่อต้านจากผู้รับการนิเทศ การนิเทศเป็นรายบุคคลซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้นิเทศจะทำงานร่วมกับผู้รับการนิเทศโดยตรง ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนิเทศจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานร่วมกันของทั้งสองฝ่ายการนิเทศเป็นรายบุคคล สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกตการสอน การสาธิตการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล

2. รูปแบบการนิเทศลักษณะเฉพาะ คือ การนิเทศที่มีลักษณะเฉพาะเป็นรูปแบบที่มีหลักการและทฤษฎีรองรับและมีขั้นตอนในการดำเนินการที่ชัดเจน และมีเทคนิควิธีการที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ในปัจจุบัน มีรูปแบบที่นำมาใช้หลากหลาย เช่น

2.1 การนิเทศแบบคลินิก เป็นการดำเนินการนิเทศที่ออกแบบไว้สำหรับปรับปรุงสมรรถนะการสอนของครู โดยเน้นการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการสังเกตการสอนภายในห้องเรียนที่จะทำได้ข้อมูลต่างๆ ทั้งของครูและนักเรียน

2.2 รูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนา มีลักษณะต่างๆ กัน เช่น การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (peer coaching) การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญา (cognitive coaching) และการนิเทศโดยครูพี่เลี้ยง (mentoring) ซึ่งมีแนวคิดหลักคือ ความร่วมมือกันของครู แต่รูปแบบทั้ง 3 ลักษณะมีจุดเน้นบางส่วนที่แตกต่างกัน Beach and Reinhartz (2000, pp. 141-145)

ดังนั้น รูปแบบการนิเทศการศึกษา คือ วิธีการหรือลักษณะการนิเทศที่นำมาใช้ในการนิเทศ โดยพิจารณาตามจุดหมาย เวลา ขอบประมาณ ขนาดของกลุ่มผู้รับการนิเทศ และความพร้อมของบุคลากรและบรรยากาศของสถานศึกษา

1.7 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษา

นักวิชาการและหน่วยงานเสนอแนะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศการศึกษาไว้หลายบทบาทดังนี้

สำนักนิเทศการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, น. 59) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่าควรจะมีบทบาทในการนิเทศการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบนิเทศของสถานศึกษา
2. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการทุกด้านเต็มตามวัยและตามศักยภาพ และการพัฒนาตนเองให้แก่คณะครูในสถานศึกษา
3. จัดหรือดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศของสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการ
4. ให้ความรู้ให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศในสถานศึกษา
5. ร่วมดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศของสถานศึกษากับคณะครูผู้นิเทศในสถานศึกษา
6. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกับคณะครูในสถานศึกษาและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่คณะครูในสถานศึกษาให้เห็นความก้าวหน้าของตนเอง
7. เผยแพร่ความสำเร็จของคณะครูในสถานศึกษาให้การเสริมแรง ให้การ ยกย่อง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค้นคว้าแนวคิดต่าง ๆ ที่ดี เพื่อเผยแพร่ให้ครูนำไปใช้ในชั้นเรียน

เจริญศรี หมวดสง (2542, น. 25-32) ได้นำเสนอบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของผู้ทำการนิเทศการศึกษาโดยกล่าวถึงบทบาทของผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยฯ ไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูแต่ละคน มีความเจริญงอกงามในอาชีพ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทันต่อวิทยาการที่พัฒนาไป ส่งครูไปรับการศึกษาเพิ่มเติม ไปรับการอบรมตามหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ จัดขึ้น
2. ส่งเสริมการฝึกอบรมการผลิต การใช้ประโยชน์จากสื่อ วัสดุต่าง ๆ ให้ได้ประโยชน์คุ้มค่า ติดต่อบริษัทและประสานงานการใช้ประโยชน์จากแหล่งวิทยาการต่าง ๆ แก่ครู
3. วางแผนพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนของครู/นักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ
4. ส่งเสริมกระตุ้นให้ครู อาจารย์ ทำแผนการสอนแบบทดสอบ จัดทำคู่มือการสอน อุปกรณ์ ตลอดจนนวัตกรรมอื่น ๆ
5. แนะนำให้ความเห็นในด้านวิชาการแก่ครู และเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูถึงแนวโน้มใหม่ ๆ ทางการศึกษา การทำความเข้าใจเด็กนักเรียน จัดประชุมปฏิบัติการ สัมมนา เพื่อสร้างความตระหนัก และเป็นการเสริมแรง

Beach and Reinhart (2000, pp. 16-18 อ้างถึงในเก็จกนก เอื้อวงศ์, 2556, น.48-49) ได้เสนอบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นิเทศการศึกษาหรือบทบาทเป็นผู้ช่วยเหลือไว้ดังนี้

1. ผู้นำ (leader) ผู้นิเทศต้องแสดงภาวะผู้นำ เพื่อโน้มน้าวให้ครูได้ทำ การเรียนรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้นิเทศสามารถทำงานกับครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและช่วยให้ครูปรับแผนการจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างเสมอภาค รวมทั้งจูงใจให้ครูยอมรับหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนใหม่ บทบาทนี้เป็นบทบาทที่มีความคล้ายคลึงกับบทบาทการเป็นผู้พัฒนาองค์การและการเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องใช้ความพยายามอย่างกว้างขวางในการรวบรวมการปฏิบัติการต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนา

2. นักวางแผน/นักจัดการ (planner/organizer) บทบาทนี้เป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้นิเทศทั้งนี้เพราะการวางแผนเป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติและแนวทางที่จะปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นิเทศจะร่วมดำเนินการวางแผนทั้งในระดับสถานศึกษา โดยการวางแผนพัฒนาครูทั้งหมดในสถานศึกษา และวางแผนระดับย่อย คือการพัฒนาครูในเรื่องเฉพาะเจาะจง การวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นิเทศต้องดำเนินการ เพราะแผนเป็นตัวกำหนดเป้าหมายและการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ภาระหน้าที่ของผู้นิเทศคือช่วยในการจัดตารางการเรียน จัดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร และจัดผู้สอนและทรัพยากรที่ใช้ตามเวลาที่กำหนด

3. ผู้เอื้ออำนวย (facilitator) วัตถุประสงค์หลักของผู้นิเทศคือการพัฒนาครูให้มีความองงามในวิชาชีพ ผู้นิเทศต้องมีหน้าที่ในการเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้ครูซึ่งมีความต้องการและความสามารถแตกต่างกันให้ปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนช่วยเหลือครูทั้งในทางตรงด้วยการสอนแนะครู และโดยทางอ้อมด้วยการจัดหาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน จัดหาทุน การสนับสนุนให้มีทีมนิเทศ การสังเกตและรับฟังการสะท้อนการสอนของครูเพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติการสอนของครู

4. ผู้ประเมิน (appraiser/assessor) เป็นบทบาทที่มีประเด็นโต้แย้งกันอยู่นักวิชาการบางคนมองว่า การประเมินเป็นการทำเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่ใช่ประโยชน์ของครู และบทบาทในการประเมินอาจทำให้เกิดความไม่วางใจของครูต่อผู้นิเทศ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันนักวิชาการกลุ่มหนึ่งให้ความเห็นว่า การประเมินการสอนโดยผู้นิเทศที่อาจต้องปฏิบัติไปพร้อมกับการสอนแนะและการช่วยเหลือสนับสนุนครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

5. ผู้เสริมกำลังใจ (motivator/encourager) บทบาทสำคัญบทบาทหนึ่งของผู้นิเทศคือการจูงใจให้ครูเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา การเสริมกำลังใจด้วยการเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในและการเห็นคุณค่าในตนเอง จะช่วยในการสร้างแรงบันดาลใจต่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน และช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

6. นักสื่อสาร (communication) ผู้นิเทศต้องเป็นนักสื่อสารที่ดีความสามารถในการเป็นผู้นิเทศที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการฟังและการตอบโต้ของผู้นิเทศเอง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้นิเทศต้องสามารถสื่อสารความคิดและข้อมูลสารสนเทศกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมถึงชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ

7. ผู้ตัดสินใจ (decision maker) ผู้นี้เทศต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อนักเรียน ครู บุคลากรอื่นๆ และต่อองค์กร เรื่องที่ต้องตัดสินใจ ได้แก่ การปรับปรุงการเรียนการสอนหลักสูตร และการพัฒนาบุคลากรกระบวนการนิเทศจึงต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องโดยการมีส่วนร่วมของ ครู ผู้ปกครอง นักเรียน อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้นี้เทศภายใต้ข้อมูลที่ชัดเจนของสถานศึกษา

8. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) ผู้นี้เทศโดยตำแหน่งแล้วจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน แต่การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้สมาชิกต้องมีความเต็มใจและมีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นี้เทศจะเป็นผู้ปรับเปลี่ยนแผนและกระบวนการทำงานของครูที่จะส่งผลในทางบวกกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน

9. ผู้สอนแนะ/พี่เลี้ยง (coach/mentor) เป็นบทบาทที่สำคัญที่จะช่วยเหลือส่งเสริมเกี่ยวกับการรับรู้ การตัดสินใจ และการใช้ทักษะทางสติปัญญา นอกจากนี้ยังช่วยในการจัดหาทรัพยากรและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

บทบาทในการนิเทศการศึกษา อาจจะสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่และบทบาทเป็นผู้นี้เทศการศึกษาโดยการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยการวางแผนร่วมกับครูให้เกิดการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนเพื่อการบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษา

2. พฤติกรรมการนิเทศการศึกษา

ในที่นี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความหมายของพฤติกรรมการนิเทศการศึกษา รูปแบบพฤติกรรมการนิเทศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายของพฤติกรรมการนิเทศการศึกษา

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, น. 14-15) อธิบายว่า พฤติกรรม คือ การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึก เพื่อตอบสนองสิ่งเร้า

สร้อยตระกูล (ตีวนานนท์) อรรถมานะ (2553, น. 13) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรม คือ การกระทำหรือกิริยาอาการที่แสดงออกของบุคคล(action)ทั้งนี้รวมถึงการงดเว้นการกระทำด้วย (inaction) นอกจากนั้นการตัดสินใจที่รู้สึกได้ของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร หรือการกระทำที่ซ่อนเร้น แต่พร้อมที่จะแสดงออก อาทิ การมีความคิดริเริ่มก็นับเป็นการกระทำเช่นกัน ดังนั้น คำว่า “พฤติกรรม” จึงรวมถึงสิ่งที่บุคคล กลุ่ม หรือองค์กรประพฤติปฏิบัติซึ่งพฤติกรรมที่เปิดเผย(overt behavior) และยังรวมถึงพฤติกรรมที่ยังไม่แสดงออกหรือพฤติกรรมซ่อนเร้น(covert behavior) ทั้งนี้รวมถึงกระบวนการภายในอื่นๆ ได้แก่ ความคิด ความรู้สึก ทัศนคติ เป็นต้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการงดเว้นการกระทำหรือการไม่แสดงออกทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจอีกด้วย

แสงเดือน เจริญฤทธิ์ (2554, น. 19) สรุปไว้ว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่แสดงออกมาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมรวมถึงการแสดงความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ทางพฤติกรรมด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้อื่นให้การยอมรับในพฤติกรรมและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในองค์กรจนเกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ

ความหมายที่ได้กล่าวมาว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการทำงานของผู้นิเทศ กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ช่วยเหลือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และเพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามในวิชาชีพทางการศึกษาของครู ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของผู้เรียน ให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายของการศึกษา

ดังนั้น พฤติกรรมการนิเทศการศึกษา จึงหมายถึง การกระทำ การปฏิบัติหรืออาการ ที่แสดงออกด้วยวิธีการต่าง ๆ ของผู้นิเทศเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ช่วยเหลือ สนับสนุน พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และเพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามในวิชาชีพทางการศึกษาของครูซึ่งจะ ส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายของการศึกษา

2.2 รูปแบบพฤติกรรมการนิเทศการศึกษา

McGregor (1960, pp. 33-34) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Human Side of Enterprise โดยได้เสนอแนะสองวิธีการ คือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ซึ่งความเชื่อเรื่องความแตกต่าง ทั้งสองทฤษฎีนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการจัดการในเรื่องการนิเทศการศึกษา โดยพฤติกรรม การนิเทศตามทฤษฎี X ผู้นิเทศที่มีความเชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานเป็นคนหลีกเลี่ยงการทำงานจำเป็นจะต้อง ใช้วิธีบังคับ ควบคุมอย่างใกล้ชิด และกระตุ้นให้ทำงานโดยใช้ระเบียบ ใช้เงินหรือค่าตอบแทนและ อำนาจบังคับบัญชา ฯลฯ เป็นพฤติกรรมการนิเทศบนพื้นฐานความเชื่อของทฤษฎี X หรือ พฤติกรรม การนิเทศตามทฤษฎี X มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับลีลาพฤติกรรมการนิเทศทางตรง (direct styles of supervisory behavior) และความเชื่อตามทฤษฎี Y ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์ในลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่สูงมาก มีอิสระในการนำตนเอง ควบคุมตนเอง ในกิจกรรมของงานที่เขา ทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นิเทศที่มีความเชื่อในทฤษฎี Y จะมีความเป็นมนุษย์นิยมที่สูงมาก เชื่อมั่นในความสามารถของมนุษย์ จะทำงานแบบประชาธิปไตยและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วน ร่วมในการทำงาน ฯลฯ เป็นพฤติกรรมการนิเทศบนพื้นฐานความเชื่อของทฤษฎี Y หรือ พฤติกรรม การนิเทศตามทฤษฎี Y มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับลีลาพฤติกรรมการนิเทศทางตรง (indirect styles of supervisory behavior)

Glickman, Gordon & Ross Gordon (2009, pp. 114-149) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมการนิเทศมีอยู่ 4 ลักษณะ คือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยการควบคุม (directive control behaviors) พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูล (directive informational behaviors) พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative behaviors) และพฤติกรรมการนิเทศ แบบไม่ชี้แนะ (Nondirective Behaviors) ซึ่งรูปแบบพฤติกรรมการนิเทศดังกล่าวนี้เป็นรูปแบบ พฤติกรรมที่ใช้ทักษะย่อยต่อเนื่องกัน ซึ่งพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาที่ใช้ทักษะย่อยต่อเนื่อง มี 4 ลักษณะดังนี้

1. พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยการควบคุม (Directive control behaviors) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นิเทศการศึกษาได้ใช้ทักษะต่างๆ ต่อเนื่องเพื่อช่วยให้ครูพิจารณาแผนและดำเนินการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง โดยพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยการควบคุม ผู้นิเทศจะใช้วิธีการโดยการสั่งการหรือชี้แนะให้ครูกระทำหรือปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่ง พฤติกรรม เหล่านี้ของผู้นิเทศจะมีผลต่อการตัดสินใจของครูที่จะปฏิบัติตาม พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยการ ควบคุม จะจบด้วยผู้นิเทศจะเป็นคนตัดสินใจขั้นสุดท้ายโดยใช้ทักษะหรือพฤติกรรมตามลำดับดังนี้

1) การนำเสนอหรือระบุปัญหา ผู้นิเทศเริ่มด้วยการนำเสนอความเห็นโดยทั่วไปและแจ้งว่าจะอะไรจำเป็นและอะไรเป็นปัญหาหนัก และให้ข้อสังเกตโดยรวบรวมจากข้อมูลที่มี 2) การทำให้กระจ่าง หรือขอให้ครูสะท้อนข้อมูลของปัญหา ผู้นิเทศต้องการข้อมูลเพิ่มเติมจากครูเกี่ยวกับปัญหาที่มีโดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมหรือเป็นที่ปรึกษา 3) การฟัง และทำความเข้าใจจุดประสงค์ของครู ขอข้อมูลเพิ่มเติมโดยใช้เวลาอันสั้น ผู้นิเทศต้องตั้งใจอย่างมากในการฟังครูพูดอะไร ผู้นิเทศจะต้องฟังข้อความทั้งสองด้าน 4) การแก้ปัญหาโดยกำหนดข้อตัดสินใจที่ดีที่สุด ผู้นิเทศรวบรวมข้อมูลและไตร่ตรอง 5) การสั่งการ โดยบอกความคาดหวังให้ครูทราบ ผู้นิเทศแจ้งครูในสิ่งที่สามารถทำได้ 6) การทำให้กระจ่างโดยให้ครูบอกหรือให้ข้อมูลตามความคาดหวังของผู้นิเทศในสิ่งที่เป็นไปได้ ผู้นิเทศสั่งการหรือควรจะต้องรู้สิ่งที่ต้องการก่อนที่ครูจะออกจากที่ประชุม 7) การกำหนดมาตรฐานโดยบอกรายละเอียดและแก้ไขความคาดหวัง หลังจากการตัดสินใจสั่งการ 8) การเสริมแรงโดยการทำให้ทำตามสิ่งที่คาดหวัง ผู้นิเทศทบทวนแผนทั้งหมดและใช้เวลาในการตรวจสอบความก้าวหน้า ผู้นิเทศนัดประชุมโดยการทำให้ครูเข้าใจได้ถูกต้องเข้าใจในแผน ดังนั้นบทบาทของผู้นิเทศในรูปแบบนี้จะเป็นเพียง ผู้บอกหรือให้ข้อมูล (inform) กำหนดทิศทาง (direct) ให้ต้นแบบแก่ครู ตลอดจนประเมิน (assess) ความสามารถของครูผู้สอน

2. พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูล (Directive informational behaviors) หมายถึง การใช้พฤติกรรมของผู้นิเทศแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูลเพิ่มเติมเป็นพฤติกรรมที่ผู้นิเทศจะใช้พฤติกรรมโดยชี้แนะ ให้เลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งแล้วหลังจากนั้นผู้นิเทศจะกำหนดมาตรฐานทั้งเวลาและเกณฑ์การปฏิบัติ โดยผู้นิเทศจะให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ครูเพื่อจำกัดทางเลือกโดยใช้ทักษะย่อยๆตามลำดับดังนี้ 1) การนำเสนอโดยการสังเกตและใช้ประสบการณ์ที่มีกับครู ผู้นิเทศเริ่มด้วยการทบทวนและสรุปข้อสังเกตและการสรุปการตีความปัญหา ผู้นิเทศชี้ให้เห็นเป้าหมายสำคัญ 2) การทำให้กระจ่างโดยการขอข้อมูลเพื่อเป้าหมายจากครู ผู้นิเทศจะไม่รีบดำเนินการมากนักจนกว่าจะตรวจสอบเห็นว่า สิ่งที่ครูคิดเกี่ยวกับการตีความหรือเป้าหมายของครูถูกต้อง 3) การฟังโดยรับฟังและเข้าใจหรือรับรู้จุดประสงค์(มุมมอง)ของครู ผู้นิเทศรับฟัง พิจารณาถ้าครูยอมรับเป้าหมายว่าสำคัญ หรือถ้าจำเป็นต้องเตรียมเพื่ออธิบายเพิ่มเติม 4) การแก้ปัญหาหรือพิจารณาดำเนินการสิ่งที่เป็นไปได้โดยผู้นิเทศได้ให้ความคิดเห็นว่าการดำเนินการใดที่สามารถเป็นไปได้จากครู เมื่อครูอธิบายเหตุผลสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องและอะไรไม่เกิดขึ้น ผู้นิเทศพิจารณานำการดำเนินการหรือข้อเสนอแนะนั้นออก 5) การสั่งการหรือแจ้งข้อมูลเพื่อพิจารณาโดยผู้นิเทศจะระมัดระวังในการกระทำหรือคำพูดที่ใช้ในการดำเนินการว่าเป็นไปได้ ตามพื้นความรู้และประสบการณ์เดิมให้ครูตัดสินใจ พิจารณาและตอบสนองด้วย 6) การฟังในสิ่งที่ครูให้ข้อมูลเพิ่มเติมโดยผู้นิเทศจะต้องให้ครูเกิดปฏิกิริยาตอบสนองในข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะและครูมีโอกาสให้ข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหา กำจัดแก้ไขใหม่ ก่อนเป็นตัวเลือกสุดท้าย 7) การสั่งการโดยการสร้างกรอบตัวเลือกสุดท้ายโดยผู้นิเทศเอาสิ่งที่ครูสามารถทำได้ไว้ 8) การทำให้กระจ่างโดยให้ครูได้เลือกโดย ผู้นิเทศให้ครูตัดสินใจและทำความเข้าใจให้ชัดเจนเกี่ยวกับกิจกรรม หรือสิ่งที่เหมือนกันรวมทั้งที่พวกเขาจะทำได้ 9) การกำหนดโดยให้รายละเอียดการดำเนินการที่เลือกนำมาใช้ในกิจกรรม ผู้นิเทศช่วยเหลือครูในการพัฒนาปรับปรุงหรือระบุกิจกรรม 10) การเสริมแรงหรือย้ำและทำตามแผนโดย ผู้นิเทศสรุปการปรับปรุงโดยการเริ่ม

เป้าหมายใหม่ กิจกรรมที่เลือก เกณฑ์ที่ได้ผลและตามเวลาที่ได้ระบุไว้ในการสังเกตครั้งต่อไป และหรือการประชุมครั้งต่อไป

3. พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative behaviors) หมายถึง การใช้พฤติกรรมของผู้นิเทศแบบการร่วมมือ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นิเทศจะใช้พฤติกรรมการนิเทศเพื่อเข้าใจมุมมองของครูชัดเจนแล้ว ครูจะเข้ามามีส่วนร่วมในการอภิปรายนำเสนอแนวคิดของตน การแก้ปัญหา โดยการสอบถามทุกๆ กลุ่มเพื่อจะเสนอแนวปฏิบัติที่เป็นไปได้หลังจากนั้นก็จะต้องรองเพื่อหาแนวปฏิบัติที่เป็นที่พอใจของครูและผู้นิเทศเป็นพฤติกรรมในการตัดสินใจร่วมกัน โดยใช้ทักษะย่อยๆ ตามลำดับดังนี้ 1) การทำให้กระจ่างโดยการระบุปัญหาจากสิ่งที่ครูมองเห็น 2) การฟังและทำความเข้าใจมุมมองของครูโดยผู้นิเทศต้องการข้อมูลของปัญหาก่อนที่จะคิดดำเนินการใด ๆ ถึงแม้ว่า เมื่อครูได้เล่าเรื่อง ทำความเข้าใจ โดยพฤติกรรมแบบไม่ชี้นำอย่างเต็มรูปแบบ ที่ควรนำมาใช้เช่น สบตา ตีความ การสืบเสาะหาความ และการเต็มใจที่จะให้ครูได้พูดคุยกันต่อเนื่อง 3) การสะท้อนกลับเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของครู เมื่อครูได้เสร็จสิ้นการอธิบายความปัญหาแล้ว ตรวจสอบความถูกต้อง โดยสรุปข้อความของครูและสอบถามหรือถ้าข้อสรุปถูกต้อง 4) การนำเสนอมุมมองของผู้นิเทศ ผู้นิเทศจะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการต่างๆ 5) การทำให้กระจ่างโดยค้นหาความเข้าใจของครูต่อมุมมองของผู้นิเทศ ผู้นิเทศได้ตีความข้อมูลของครูและได้ถามและตรวจสอบแล้ว ผู้นิเทศได้ขอให้ครูทำเช่นเดียวกัน 6) การแก้ปัญหาโดยการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะของตัวเลือก ถ้าผู้นิเทศกับครูใกล้ชิดกัน/คุ้นเคยกัน และได้เคยทำงานร่วมกันมาก่อน ผู้นิเทศสามารถขอข้อเสนอแนะได้ง่าย หลังจากนั้นรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นๆ 7) การสนับสนุนให้การยอมรับโดยการยอมรับความขัดแย้ง ผู้นิเทศจำเป็นต้องสร้างความมั่นใจให้ครูในความเห็นต่างที่ยอมรับได้และนั้นจะไม่มีผู้ชนะหรือผู้แพ้ ผู้นิเทศเชื่ออย่างจริงใจว่า ความขัดแย้งระหว่างผู้เชี่ยวชาญนั้นเป็นผลลัพธ์ที่นำไปสู่วิธีการที่ดีที่สุด 8) การต่อรองโดยการค้นหาวិธีการแก้ที่เป็นที่ยอมรับได้ หลังจากร่วมกันและอภิปรายแล้ว ให้สอบถาม ถ้าข้อเสนอแนะทั่วไปทั้งสองฝ่าย และถ้ามีข้อเสนอแนะที่แตกต่างมาก ถ้าผู้นิเทศเห็นด้วย หลังจากนั้นก็ดำเนินการประชุม แต่ถ้ามีข้อเสนอแนะที่แตกต่างกันมาก ผู้นิเทศสามารถดำเนินการตาม 4 ขั้นตอนนี้ ขั้นแรก ให้ตรวจสอบดูว่าข้อเสนอแนะที่แตกต่างกันมากของครูกับผู้นิเทศคืออะไร ที่เห็นให้อธิบายตามลำดับ ขั้นที่สอง ถ้าความคิดเห็นยังขัดแย้งกันอยู่ หลังจากหาทางโน้มน้าวใจจากสิ่งที่เลือกแล้ว ถ้ามันสำคัญแค่สำหรับคนเดียวก็ให้ตัดข้อเสนอแนะนั้นออก เอาที่มีความจำเป็นต่อหลายคน ขั้นที่สาม ถ้าพื้นที่การยอมรับมาไม่ถึง ผู้นิเทศสามารถตัดสินใจประนีประนอม ถ้าเราไม่สามารถยอมรับได้ 9) การกำหนดมาตรฐานโดยในการยอมรับข้อตกลงในการดำเนินการตามแผน ผู้นิเทศจำเป็นต้องให้ความสนใจต่อรายละเอียดของเวลาและสถานที่ แผนงานจะถูกดำเนินการเมื่อไหร่ มันจะใช้สถานที่ใด จะมีใครช่วยเหลือ ทรัพยากรใดจำเป็น รายละเอียดเหล่านี้จำเป็นต้องอภิปรายและยอมรับที่จะทำให้เกิดชัดเจนและแม่นยำในแผนการสุดท้าย 10) การสะท้อนกลับโดยผู้นิเทศสรุปการประชุมโดยการสรุป ตรวจสอบว่าทั้งสองฝ่ายได้เห็นด้วยกับการดำเนินการและรายละเอียด ผู้นิเทศจะต้องทำด้วยวาจา ช่วยทบทวนว่าคนเข้าใจว่าแผนเป็นอย่างไรและหรือบันทึก

4. พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้นำ (Nondirective behaviors) การใช้พฤติกรรมของผู้นิเทศแบบไม่ชี้นำ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นิเทศจะใช้พฤติกรรมด้วยพฤติกรรมย่อยเช่น การฟัง การทำให้กระจ่างต่อสิ่งที่ครูพูด การสนับสนุนให้กำลังใจและการสะท้อนกลับเพื่อตรวจสอบทำความเข้าใจ

สิ่งที่คุณรับรู้ บทบาทที่คุณมีบทบาทสูงในการตัดสินใจส่วนผู้เนืเทศจะมีบทบาทน้อยกว่า โดยผู้เนืเทศใช้
 พฤติกรรมหรือทักษะย่อยๆ ตามลำดับดังนี้ การฟังอย่างรอกคอยจนกระทั่งข้อความแรกจากครุได้เริ่ม
 ขึ้นโดยสบประสานสายตาและมองดูที่ครุ ตั้งสมาธิในคำพูดแรก หลีกเลียงการคิดที่ว่าผู้เนืเทศเห็น
 ปัญหาอะไรหรือผู้เนืเทศคิดว่ามันจะจบอย่างไร หน้าที่ผู้เนืเทศคือการเข้าใจว่าอะไรคือสิ่งที่คุณครุได้บอก
 เอาไว้ 2) การสะท้อนกลับเป็นการแสดงอาการว่าผู้เนืเทศเข้าใจปัญหามาก่อน ประกอบด้วย ข้อความ
 ของผู้เนืเทศที่คุณรู้สึกและรับรู้สถานการณ์ได้ 3) การทำให้กระจ่างเป็นการตรวจสอบปัญหาพื้นฐาน
 และหรือให้ข้อมูลเพิ่มเติม ให้ครุมองหาปัญหาที่แตกต่างออกไป และตัดสินใจหาข้อมูลใหม่ที่อาจเอื้อ
 ต่อปัญหา การทำให้กระจ่าง อาจช่วยครุแยกแยะมากขึ้น 4) การสนับสนุนให้การยอมรับเป็นการ
 แสดงความตั้งใจในการฟังอย่างมาก สิ่งที่คุณเริ่มแยกแยะปัญหาอย่างแท้จริง แสดงให้เห็นว่าผู้เนืเทศจะ
 ช่วยเหลือต่อไปและไม่ทิ้งการอภิปรายที่ยังไม่เสร็จ แต่การตัดสินใจของผู้เนืเทศมีอิทธิพลกับสิ่งที่พวก
 เขาพูด การสนับสนุนช่วยให้ครุคิด ส่งเสริมถึงแม้ว่าจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจครั้งสุดท้าย 5) การ
 สะท้อนกลับหรือการตีความความเข้าใจของข้อความของคุณเป็นการตรวจสอบความถูกต้องว่า ผู้เนืเทศ
 เข้าใจอะไรบ้างจากสิ่งที่ครุได้พูดมา เมื่อครุให้ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อการรับรู้ปัญหาหรืออธิบายความ
 แตกต่างของปัญหา ตัดสินใจดำเนินการที่เป็นไปได้ และสุดท้ายทำการตัดสินใจ ผู้เนืเทศควรตีความ
 ชั้นแรก เมื่อผู้เนืเทศไม่แน่ใจในสิ่งที่ครุพูด ผู้เนืเทศควรจะตีความด้วยคำถาม หลังจากนั้นผู้เนืเทศควรจะ
 นั่งลงและอนุญาตให้ครุยืนยันหรือปฏิเสธความเข้าใจของผู้เนืเทศ ชั้นที่สอง เมื่อครุได้หยุดในการคิด
 เกี่ยวกับปัญหา การตีความควรจะทำให้ความคิดครุให้สะท้อนสิ่งที่พวกเขาพูดและอะไรจำเป็นที่ทำให้
 งาน 6) การแก้ปัญหาหรือให้ครุคิดสิ่งที่เป็นไปได้ เป็นการดำเนินการหลังจากครุได้ระบุปัญหาเสร็จสิ้น
 แล้ว และผู้เนืเทศได้ชี้แจงชัดเจนในความเข้าใจปัญหา ความรับผิดชอบของผู้เนืเทศจะเป็นมาเป็นผู้ช่วย
 หาวิธีการแก้ไขที่เป็นไปได้ ผู้เนืเทศสามารถทำได้โดยการถามคำถามตรงๆ มันจะช่วยให้ครุได้คิดลึกครุ
 ในการหาวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ ก่อนที่จะได้บอกด้วยวาจาแก่ครุ หลังจากดำเนินการแล้วตาม
 จุดมุ่งหมาย ผู้เนืเทศควรสะท้อนถึงข้อเสนอ ตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบสิ่งอื่นๆ ด้วย
 7) การแก้ปัญหาโดยครุตัดสินใจต่อการดำเนินการที่ทำได้ ตามข้อมูลจริงที่ได้แล้ว ความสำคัญของผู้
 เนืเทศคือการได้นำเสนอครุจากวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ นำวิธีการแก้ปัญหาแต่ละข้อมาเรียงลำดับ
 8) การนำเสนอโดยให้ครุได้ร่วมกันตัดสินใจ หลังจากที่ผู้เนืเทศได้ค้นพบวิธีการดำเนินการแล้ว และครุ
 ได้เปรียบเทียบสิ่งที่เป็นไปได้ ผู้เนืเทศจะต้องให้ความสำคัญโดยให้ครุเลือกการดำเนินการด้วยสิ่งที่พวก
 เขามี (ทรัพยากรที่มี) สามารถดำเนินการได้โดยใช้เวลาน้อยขึ้น ที่เป็นไปได้ และคำถามอย่างง่าย ควรมุ่ง
 (ตัด) สิ่งที่เป็นหัวใจ (ตรงประเด็น) ของปัญหา 9) การกำหนดมาตรฐาน ให้ครุได้กำหนดเวลาและ
 กำหนดเกณฑ์สำหรับการดำเนินการ 10) การสะท้อนกลับโดยการทบทวนแผนการของครุ ก่อนออก
 จากห้องประชุม ทบทวนแผนของครุทั้งหมดด้วย หลังจากครุได้ตรวจสอบแผนทั้งหมดแล้วการพบปะก็จบ

3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตั้งอยู่ที่ 505 ถนนโคกกรวดหนองปลิง ตำบลโคกกรวด อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30280 จัดตั้งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ที่กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 รับผิดชอบการจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดครอบคลุม 27 อำเภอ ในจังหวัดนครราชสีมา มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 50 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 139 คน โดยจำแนกตามวิทยฐานะดังนี้ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 112 คน วิทยฐานะชำนาญการจำนวน 25 คน โดยจำแนกขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 จำนวนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน (โรงเรียน)
ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)	11
ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)	6
ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)	18
ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน)	15
รวม	50

ที่มา: งานวัดผลและประเมินผล สพม. เขต 31. (2560). สืบค้นจาก <https://drive.google.com/drive/folders>.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ได้จัดระบบการบริหารจัดการ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่าเป็นองค์กรที่จัดการศึกษามัธยมศึกษา ด้วยระบบคุณภาพสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย มีพันธกิจส่งเสริมและสนับสนุนระบบติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งจากรายงานการดำเนินงานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนในสังกัดปรากฏ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ปีการศึกษา 2558 – 2559
 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

กลุ่มสาระการเรียนรู้	เปรียบเทียบ ปี 2558-2559 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา			เปรียบเทียบ ปี 2559		
	ปี	ปี	เปรียบเทียบ	ระดับ	ระดับ	+ เพิ่ม/ - ลด
	2558	2559	เทียบ 58/59	เขต พื้นที่	ประเทศ	
ภาษาไทย	43.12	46.96	4.84	46.96	46.36	1.60
สังคมศึกษาฯ	47.21	50.46	3.25	50.46	49	1.46
ภาษาอังกฤษ	30.61	32.19	1.58	32.19	31.80	0.39
คณิตศาสตร์	32.55	30.64	-1.91	30.64	29.31	1.33
วิทยาศาสตร์	38.29	35.43	-2.86	35.43	34.99	0.44
รวม	191.78	196.68	4.54	196.68	191.46	5.22

ที่มา: งานวัดผลและประเมินผล สพม. เขต 31. (2560). สืบค้น
 จาก <https://drive.google.com/drive/folders>.

ตารางที่ 2.3 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ปีการศึกษา 2558 – 2559
 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

กลุ่มสาระการเรียนรู้	เปรียบเทียบ ปี 2558-2559 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา			เปรียบเทียบ ปี 2559		
	ปี	ปี	เปรียบเทียบ	ระดับ	ระดับ	+ เพิ่ม/ - ลด
	2558	2559	เทียบ 58/59	เขต พื้นที่	ประเทศ	
ภาษาไทย	48.88	52.08	3.20	52.08	52.29	-0.21
สังคมศึกษาฯ	40.01	36.20	-3.81	36.20	35.89	0.31
ภาษาอังกฤษ	23.56	25.88	2.32	25.88	27.76	-1.88
คณิตศาสตร์	25.21	23.52	-1.69	23.52	24.88	-1.36
วิทยาศาสตร์	33.61	31.50	-2.11	31.50	31.62	-0.12
รวม	171.27	169.18	-2.09	169.18	172.44	-3.26

ที่มา: งานวัดผลและประเมินผล สพม. เขต 31. (2560). สืบค้น
 จาก <https://drive.google.com/drive/folders>.

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาในที่นี้ผู้วิจัยจะนำเสนอ ดังนี้
 ลักคณา ใจเที่ยงกุล (2556, น. 128-144) ได้ศึกษา พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหาร
 สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สุพรรณบุรี เขต 2 สรุปได้ว่า 1) พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ พฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่
 ชี้นำ พฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือ พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้นำโดยการควบคุม และพฤติกรรม
 การณ์เทศแบบชี้นำโดยให้ข้อมูลข่าวสาร 2) การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
 พบว่าอยู่ใน ระดับมากที่สุด1 ด้านและระดับมาก 2 ด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
 ได้ดังนี้ กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ กิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมแนะแนว 3) พฤติกรรม
 การณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้นำ ด้านพฤติกรรมการณ์เทศแบบ
 ร่วมมือ ด้านพฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้นำโดยการควบคุมและด้านพฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้นำโดย
 ให้ข้อมูลข่าวสารส่งผลต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือ
 พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้นำโดยการควบคุมและพฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้นำโดยให้ข้อมูลข่าวสาร
 โดยภาพรวมส่งผลต่อการจัดกิจกรรมแนะแนว พฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือและพฤติกรรมการณ์
 เทศแบบไม่ชี้นำโดยภาพรวมส่งผลต่อการจัดกิจกรรมนักเรียน พฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือ
 พฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้นำ พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้นำโดยการควบคุม และพฤติกรรมการณ์
 เทศแบบชี้นำโดยให้ข้อมูลข่าวสาร โดยภาพรวมส่งผลต่อการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและ
 สาธารณประโยชน์

วรารภรณ์ เมฆขาว (2556, น. 152) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมการณ์เทศของ
 ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน
 เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษพบว่า 1) พฤติกรรม
 การณ์เทศของผู้บริหารในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน 2) การปฏิบัติงานตาม
 มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน 3) พฤติกรรมการณ์เทศของ
 ผู้บริหาร ด้านการนิเทศแบบไม่ชี้นำ และด้านการนิเทศแบบชี้นำโดยให้ข้อมูลข่าวสารส่งผลต่อการ
 ปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่อง
 ทางสติปัญญา โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 24

พรรณทรี โขคไพศาล (2553, น. 109-114) ได้ศึกษาพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อ
 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการณ์เทศการสอนของครู พบว่า 1) ในภาพรวมพฤติกรรมการณ์เทศส่งผลต่อการ
 เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการณ์เทศการสอนของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพฤติกรรมการณ์เทศด้านการสร้าง
 ความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือด้านการเสริมแรงและด้านการให้ครูมีส่วนร่วม ตามลำดับ
 2) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพฤติกรรมการณ์เทศที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในแต่ละด้านคือ 1. ด้าน

การสร้างความสัมพันธ์ คือผู้ให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดหรือความสามารถของตนเอง

2. ด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ คือ ผู้ให้ครูให้คำแนะนำในการจัดทำแผนการสอนและการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจนและเหมาะสม
3. ด้านการรับฟังความคิดเห็น คือผู้ให้ครูรับฟังและซักถามเพื่อสร้างความมั่นใจว่าครูมองเห็นปัญหาและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดียิ่งขึ้น
4. ด้านการใช้กิจกรรมนิเทศ คือผู้ให้ครูแจ้งครูให้ทราบถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน
5. ด้านการให้ครูมีส่วนร่วม คือ ผู้ให้ครูเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม
6. ด้านการประเมินผลการสอน คือ ผู้ให้ครูให้ครูเป็นผู้เลือกเครื่องมือการประเมินผลการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง
7. ด้านการติดตามพัฒนาการของครู คือ ผู้ให้ครูติดตามผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้นำวิธีการสอนไปใช้และให้คำแนะนำเพิ่มเติม
8. ด้านการเสริมแรงคือ ผู้ให้ครูให้เกียรติและยกย่องผลงานและพัฒนาการของครู ซึ่งทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ

ภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี การวิจัยมีจุดประสงค์เพื่อ ศึกษา 1) ระดับของพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี 2) ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษจำนวน 300 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการนิเทศด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ประสิทธิภาพการสอนของครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพการสอนของครูด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา

นิรมล วิบูลมมงคล (2551, น. 148-163) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนและกำหนดทางเลือกการประเมินผลและการรายงานผล การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา และการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ส่วนการสร้างสื่อเครื่องมือในการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลางการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานให้คำปรึกษา งานศึกษารวบรวมข้อมูล งานติดตามและประเมินผลงานจัดวางตัวบุคคลและงานสารสนเทศ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงาน

ผล ด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ พัฒนาส่งผลกระทบต่อการทำงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล

ชนาลัย เลิศประพอดิ (2548, น. 78-64) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการณ์เทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการณ์เทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร คือ ควรให้มีความเป็นกันเอง สร้างทีมงานที่รู้จักกัน มีความสามารถหลายด้าน แก้ปัญหาความขัดแย้งจากสาเหตุ มีการชี้แจงให้ทราบทุกฝ่าย ตัดสินใจจากข้อมูลสารสนเทศและมีเหตุมีผล มีการวางแผนในการจัดการประชุมโดยควบคุมเนื้อหาและเวลา มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและควรทำการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ

พีรพัฒน์ รุ่งเรือง (2553, น. 155) ได้ศึกษาการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

วาสนา มัคนา (2553, น. 35-37) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภออุ้มผาง จังหวัดตาก ผลพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภออุ้มผาง จังหวัดตาก มีการดำเนินการนิเทศภายในทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการประเมินผลและแก้ไขปรับปรุงระบบนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการตรวจสอบและติดตามผลการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน และด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศในโรงเรียน ตามลำดับ 2) ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภออุ้มผาง จังหวัดตาก ที่มีภูมิหลังต่างกัน มีการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภออุ้มผาง จังหวัดตาก เรียงลำดับความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนิเทศอย่างเป็นระบบ ควรมีการอบรมครูในเรื่องหลักสูตร การประเมินผลการใช้หลักสูตรและการทำแผนการจัดการเรียนรู้และผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนิเทศกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องตลอดปี

Anello (1996, อ้างถึงใน คลองแข นุ่มสวน, 2556, น. 42) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมและทัศนคติของครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมและเจตคติของครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาใน Spring Field รัฐแมซซาชูเซตส์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าตนเองสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนของตนได้เป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในโรงเรียนมากขึ้น และพอใจในการนิเทศภายในโรงเรียน

Thobega (2007, pp. 64-74) ได้ศึกษาพฤติกรรมในการนิเทศการศึกษาของครูทางด้าน การเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาถึงความร่วมมือระหว่างครูผู้สอนและรูปแบบการนิเทศ ผลการศึกษาพบว่า ครูเกษตรส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการนิเทศ ดังนี้ แบบคลินิก แบบบริบท และแบบแนวคิด โดยปกติแล้วครูเกษตรมีการใช้สารสนเทศที่เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการ นิเทศการศึกษาบางครั้งมีการประยุกต์ใช้รูปแบบการนิเทศทั้ง 3 แบบโดยมีรูปแบบหลัก แต่ไม่ได้ยึด กับโครงสร้างของรูปแบบการนิเทศใดรูปแบบหนึ่งเพียงรูปแบบเดียว ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพในการ ประสานงานทางด้านการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์การนิเทศ การศึกษาของผู้นิเทศการศึกษา ผู้ศึกษาสนใจในแนวคิดการนิเทศการศึกษาของ Glickman (2009, pp. 114-149) ซึ่งเสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์การนิเทศ (supervisory behaviors) ไว้ 4 ลักษณะ และนำมาเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา คือ

1. พฤติกรรมการณ์การนิเทศแบบชี้แนะโดยการควบคุม (Directive control behaviors) เป็น พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกกับครูให้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงานด้วยวิธีการ ออก คำสั่ง สั่งการ ชี้แนะหรือระบุให้ครูทำอย่างใดอย่างหนึ่ง กำหนดมาตรฐานการทำงานให้ครูปฏิบัติตาม ให้รางวัลหรือผลตอบแทนหรือเสริมแรงทางลบ และคาดหวังผลงาน ให้ครูปฏิบัติโดยมีการควบคุม กำกับอย่างเคร่งครัด

2. พฤติกรรมการณ์การนิเทศแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูล (Directive informational behaviors) เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกกับครูให้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงานด้วยวิธีการ ให้ คำชี้แนะ ให้คำแนะนำ เสนอแนวทางแนวคิดเพื่อเป็นทางเลือกตามมาตรฐานที่กำหนด โดยให้ข้อมูล เพิ่มเติมเพื่อให้ครูปฏิบัติตาม

3. พฤติกรรมการณ์การนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative behaviors) เป็นพฤติกรรมที่ ผู้บริหารแสดงออกกับครูให้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงานด้วยวิธีการ ร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำหนดวัตถุประสงค์ การแก้ปัญหา ร่วมพิจารณาหาทางเลือก ยอมรับความ คิดเห็นต่อรองประนีประนอม ตัดสินใจร่วมกัน ประชุมร่วมมือกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ร่วมกัน

4. พฤติกรรมการณ์การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (Nondirective behaviors) เป็นพฤติกรรมที่ ผู้บริหารแสดงออกกับครูให้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงานแสดงออกด้วยวิธีการ ตั้งใจ รับฟัง ให้แสดงความคิดเห็น ส่งเสริม สนับสนุนและเอื้ออำนวยด้านต่าง ๆ ช่วยคลี่หรือทำความเข้าใจ กระจำง สะท้อนข้อมูลให้ครูได้ตัดสินใจค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ให้ขวัญกำลังใจ และให้ กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ของผลงาน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมกรณีพิเศษการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ในปีการศึกษา 2560 จากจำนวน 50 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 139 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ในปีการศึกษา 2560 โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie R.V and Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 103 คนและใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาเทียบสัดส่วนกับจำนวนประชากรและดำเนินการสุ่มอย่างง่าย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถานศึกษา นำเสนอดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษา	จำนวน	
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก 15 โรงเรียน	27	20
ขนาดกลาง 18 โรงเรียน	36	27
ขนาดใหญ่ 6 โรงเรียน	29	21
ขนาดใหญ่พิเศษ 11 โรงเรียน	47	35
	139	103

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องพฤติกรรมกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์บริหาร ในปีการศึกษา 2560 แบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับสำรวจพฤติกรรมกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยปรับปรุงตามแนวคิดของ Glickman จำแนกออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมกรรมการนิเทศการศึกษาแบบชี้แนะโดยการควบคุม จำนวน 7 ข้อ
2. พฤติกรรมกรรมการนิเทศการศึกษาแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูล จำนวน 6 ข้อ
3. พฤติกรรมกรรมการนิเทศการศึกษาแบบร่วมมือ จำนวน 6 ข้อ
4. พฤติกรรมกรรมการนิเทศการศึกษาแบบไม่ชี้แนะ จำนวน 6 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิด มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's rating Scale) โดยมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาและพฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาจาก เอกสาร ตำรา งานวิจัยเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

2.2.2 สร้างและพัฒนาข้อคำถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อขอคำแนะนำในการตรวจสอบและแก้ไข

2.2.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ แล้วส่งกลับไปยังอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยค้นคว้าอิสระอีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยค้นคว้าอิสระมาปรับปรุงแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญแสดงดังภาคผนวก ก)

พิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนด ใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็นและให้ค่าคะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ค่า 0.5 ขึ้นไปซึ่งในการวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถามที่มีค่า IOC ระหว่าง .60-1.00 (แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข)

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปดำเนินการเก็บข้อมูล

2.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏว่า แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.72 (ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 1-30 กันยายน 2560 โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1. ดำเนินการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีเหตุการณ์ศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่าง และขอรับคืนทางไปรษณีย์และรับคืนด้วยตนเอง

3.2. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 103 ได้รับจำนวน 103 ฉบับ แบบสอบถามที่ได้รับคืน คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ได้รับคืน มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ กล่าวคือตอบข้อคำถามครบทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำไปลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

4.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

4.2.2 พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 31 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด

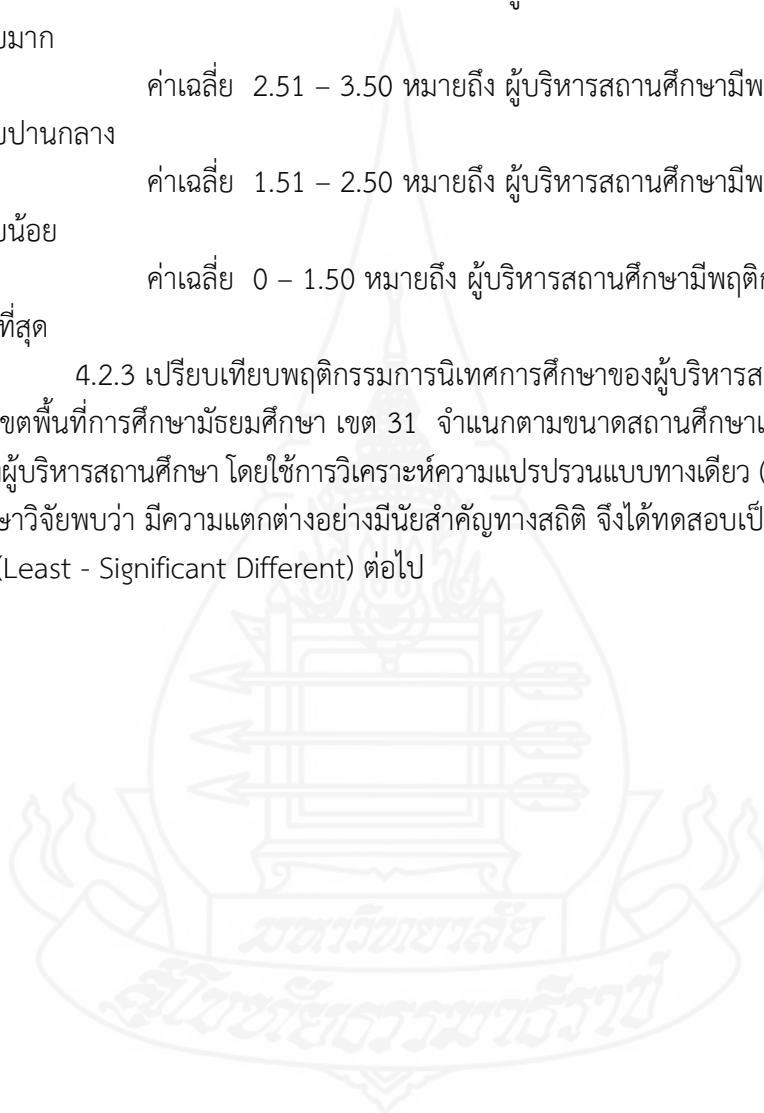
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการนิเทศอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการนิเทศอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 0 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการนิเทศอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2.3 เปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงได้ทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD (Least - Significant Different) ต่อไป



บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัย พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 ผู้ศึกษาวิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์บริหาร โดยมีรายละเอียดแต่ละตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์บริหาร ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์บริหาร

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	73	70.87
- หญิง	30	29.13
รวม	103	100.00
2. อายุ		
- 31-40 ปี	10	9.71
- 41-50 ปี	45	43.69
- 51-60 ปี	48	46.60
รวม	103	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
3. วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาโท	101	98.06
- ปริญญาเอก	2	1.94
รวม	103	100.00
4. ตำแหน่ง		
- ผู้อำนวยการ	49	47.57
- รองผู้อำนวยการ	54	52.43
รวม	103	100.00
5. ขนาดสถานศึกษา		
- เล็ก	20	19.42
- กลาง	27	26.21
- ใหญ่	21	20.38
- ใหญ่พิเศษ	35	33.98
รวม	103	100.00
6. ประสบการณ์บริหาร		
- ระหว่าง 5- 10 ปี	20	19.42
- ระหว่าง 11- 15 ปี	52	50.49
- มากกว่า 15 ปี	31	30.09
รวม	103	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.87 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 29.13 มีอายุในช่วงอายุ 51-60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.60 รองลงมา 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.69 ด้านวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ มีวุฒิระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 98.06 รองลงมาเป็นวุฒิระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.94 ส่วนใหญ่เป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 52.43 และผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 47.57 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.98 รองลงมาอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 26.21 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์บริหารอยู่ในช่วงเวลา ระหว่าง 11- 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.49 และมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.09

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 นำเสนอดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

รายการ	\bar{X}	(S.D.)	ระดับการปฏิบัติ
1. แบบชี้แนะโดยการควบคุม	3.86	0.55	มาก
2. แบบชี้แนะโดยการให้ข้อมูล	4.16	0.40	มาก
3. แบบร่วมมือ	4.32	0.45	มาก
4. แบบไม่ชี้แนะ	4.31	0.41	มาก
รวม	4.16	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาใน 4 ลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาทั้ง 4 ลักษณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายลักษณะ พบว่าทุกลักษณะอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ พฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาแบบร่วมมือ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.45) พฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาแบบไม่ชี้แนะ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.41) พฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูล ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.40) และพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาแบบชี้แนะโดยการควบคุม ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรณีศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบชี้แนะโดยการควบคุม

รายการ	\bar{X}	(S.D.)	ระดับการปฏิบัติ
1. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้วิธีการออกคำสั่งทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ครูปรับปรุงการดำเนินงาน	4.00	0.82	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดวิธีการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานหรือการจัดการเรียนรู้ของครู	4.08	0.73	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เพื่อให้ครูใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.15	0.72	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานตามแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด	3.65	1.00	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการสั่งการให้ครูปฏิบัติตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการเพื่อแก้ปัญหาในปรับปรุงการจัดการเรียนรู้หรือปฏิบัติงาน	3.66	0.95	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน หรือการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเคร่งครัด	3.72	0.91	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้การเสริมแรงเป็นรางวัลหรือผลตอบแทน เมื่อครูปฏิบัติตามหรือแก้ปัญหาคำสั่งหรือการจัดการเรียนรู้ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด	3.73	1.10	มาก
รวม	3.86	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมกรณีศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบชี้แนะโดยการควบคุม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .55) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อ มีพฤติกรรมกรณีศึกษาระดับมัธยมศึกษาในระดับมาก ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เพื่อให้ครูใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.72) และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานตามแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 1.00)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูล

รายการ	\bar{X}	(S.D.)	ระดับการปฏิบัติ
1. เมื่อครูขาดความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้ทางเลือกแก่ครู	4.40	0.72	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำแก่ครูเพื่อการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน	4.23	0.72	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกในการตัดสินใจปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานแก่ครู	4.22	0.70	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูเลือกทางเลือกโดยจำกัดทางเลือกเพื่อให้ครูได้ตัดสินใจ	4.28	0.68	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งมาตรฐานตามที่กำหนดเพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้แก่ครูอย่างชัดเจน	3.86	0.85	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูตัดสินใจเลือกตามแนวทางที่ผู้บริหารกำหนดไว้เพื่อการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน	3.93	0.94	มาก
รวม	4.16	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.40) และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่าทุกข้อมีพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบชี้แนะโดยการให้ข้อมูลในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ เมื่อครูขาดความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้ทางเลือกแก่ครู ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.72) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งมาตรฐานตามที่กำหนดเพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้แก่ครูอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบร่วมมือ

รายการ	\bar{X}	(S.D.)	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำหนดวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน	4.21	0.75	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงาน	4.38	0.67	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูประชุมร่วมมือกันในการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ของผลงานในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงาน	4.24	0.72	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถต่อรองและเจรจา ประนีประนอม เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานที่ดีที่สุด	4.42	0.60	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และตัดสินใจร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.40	0.63	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ยอมรับข้อเสนอทางเลือกร่วมกัน ในการแก้ปัญหา	4.30	0.67	มาก
รวม	4.32	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบร่วมมือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่าทุกข้อมีพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบร่วมมือในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถต่อรองและเจรจาประนีประนอม เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำหนดวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบไม่ชี้หน้า

รายการ	\bar{X}	(S.D.)	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจรับฟัง และให้โอกาสครูแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างเต็มที่	4.30	0.67	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจะรับฟังและช่วยสะท้อน แยกแยะ ทำให้เข้าใจปัญหาของครูเองและช่วยครูได้ค้นหาทางเลือกด้วยตนเอง	4.26	0.70	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยทำความเข้าใจในปัญหาหรือทางเลือกต่างๆ ให้ชัดเจนและให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง	4.26	0.70	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูสามารถกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ในการปรับปรุงพัฒนาผลงานของตนเอง	4.21	0.71	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ให้ครูเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน	4.47	0.57	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชม ยินดี เป็นขวัญกำลังใจ ให้ครูเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน	4.34	0.67	มาก
รวม	4.31	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบไม่ชี้หน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ทุกข้อมีพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบไม่ชี้หน้าในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือผู้บริหารสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ให้ครูเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.57) และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูสามารถกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ในการปรับปรุงพัฒนาผลงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.71)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรณีเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรณีเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์บริหาร
นำเสนอตั้งตารางที่ 4.7 – 4.12



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการนิเทศการศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

พฤติกรรมการนิเทศการศึกษา	สถานศึกษา											
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			ขนาดใหญ่พิเศษ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. แบบชี้แนะโดยการควบคุม	3.80	0.47	มาก	3.83	0.60	มาก	3.99	0.49	มาก	3.86	0.60	มาก
2. แบบชี้แนะโดยการให้ข้อมูล	4.14	0.45	มาก	3.99	0.32	มาก	4.26	0.29	มาก	4.16	0.44	มาก
3. แบบร่วมมือ	4.27	0.45	มาก	4.18	0.43	มาก	4.36	0.41	มาก	4.46	0.48	มาก
4. แบบไม่ชี้แนะ	4.27	0.33	มาก	4.10	0.44	มาก	4.41	0.34	มาก	4.43	0.43	มาก
รวม	4.12	0.43	มาก	4.03	0.45	มาก	4.26	0.38	มาก	4.24	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.39) ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.49) ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.43) และขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.45)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จากสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยใช้การวิเคราะห์ (One Way ANOVA) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

พฤติกรรมการนิเทศการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
แบบชี้แนะโดยการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	.443	3	.148	.479	.697
	ภายในกลุ่ม	30.476	99	.308		
	รวม	30.918	102			
แบบชี้แนะโดยการให้ข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	1.188	3	.396	2.623	.055
	ภายในกลุ่ม	14.938	99	.151		
	รวม	16.126	102			
แบบร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	1.272	3	.424	2.129	.101
	ภายในกลุ่ม	19.723	99	.199		
	รวม	20.996	102			
แบบไม่ชี้แนะ	ระหว่างกลุ่ม	1.854	3	.618	3.914	.011*
	ภายในกลุ่ม	15.633	99	.158		
	รวม	17.487	102			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.912	3	.304	2.777	.045*
	ภายในกลุ่ม	10.835	99	.109		
	รวม	11.746	102			

* $P < .05$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

เมื่อมีความแตกต่างจึงมีการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบรายคู่ในภาพรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
		4.12	4.03	4.26	4.24
ขนาดเล็ก	4.12		0.09	-0.14	-0.12
ขนาดกลาง	4.03			-0.23*	-0.21*
ขนาดใหญ่	4.26				0.02
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.24				

จากตารางที่ 4.9 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ในภาพรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง มีพฤติกรรมการนิเทศมีความแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีพฤติกรรมการนิเทศในภาพรวมน้อยกว่า ผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนค่าเฉลี่ยคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

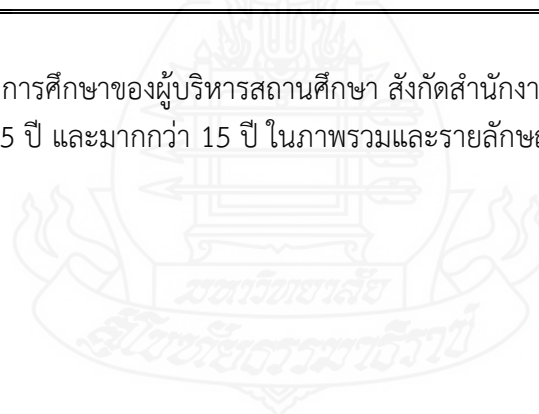
สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
		4.27	4.10	4.41	4.43
ขนาดเล็ก	4.27		0.17	-0.14	-0.16
ขนาดกลาง	4.10			-0.31*	-0.32*
ขนาดใหญ่	4.41				-0.02
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.43				

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้าแตกต่างจากผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า น้อยกว่าผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนค่าเฉลี่ยคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรณีเทศการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์บริหาร

พฤติกรรมกรณีเทศการศึกษา	ประสบการณ์บริหาร								
	ระหว่าง 5-10 ปี			ระหว่าง 10-15 ปี			มากกว่า 15 ปี		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. แบบชี้แนะโดยการควบคุม	3.99	0.56	มาก	3.81	0.57	มาก	3.85	0.50	มาก
2. แบบชี้แนะโดยให้ข้อมูล	4.16	0.36	มาก	4.10	0.39	มาก	4.24	0.42	มาก
3. แบบร่วมมือ	4.23	0.44	มาก	4.30	0.42	มาก	4.42	0.51	มาก
4. แบบไม่ชี้แนะ	4.16	0.32	มาก	4.30	0.36	มาก	4.43	0.52	มาก
รวม	4.14	0.42	มาก	4.13	0.44	มาก	4.24	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พฤติกรรมกรณีเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จากประสบการณ์บริหาร ระหว่าง 5 - 10 ปี ระหว่าง 11- 15 ปี และมากกว่า 15 ปี ในภาพรวมและรายละเอียดอยู่ในระดับมาก



ตารางที่ 4.12 ความแปรปรวนเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามประสบการณ์
บริหาร

พฤติกรรมการนิเทศ การศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
แบบชี้แนะโดยการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	.458	2	.229	.752	.474
	ภายในกลุ่ม	30.460	100	.305		
	รวม	30.918	102			
แบบชี้แนะโดยการให้ข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	.377	2	.189	1.198	.306
	ภายในกลุ่ม	15.748	100	.157		
	รวม	16.126	102			
แบบร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.498	2	.249	1.215	.301
	ภายในกลุ่ม	20.498	100	.205		
	รวม	20.996	102			
แบบไม่ชี้แนะ	ระหว่างกลุ่ม	.924	2	.462	2.790	.066
	ภายในกลุ่ม	16.562	100	.166		
	รวม	17.487	102			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.257	2	.128	1.117	.331
	ภายในกลุ่ม	11.490	100	.115		
	รวม	11.746	102			

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามประสบการณ์
บริหาร ระหว่าง 5 - 10 ปี ,11- 15 ปี และมากกว่า 15 ปี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการ
นิเทศการศึกษาไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผู้วิจัยได้เสนอขั้นตอนการวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

1.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

2. สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ที่บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันและประสบการณ์บริหารต่างกัน มีพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาต่างกัน

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 50 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 139 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 50 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 103 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดและดำเนินการสุ่มอย่างง่าย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์บริหารและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

1) หาค่าความตรงของแบบสอบถามตามเนื้อหา(Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index : IOC) ของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง .60 -1.00

2) หาค่าความเที่ยง(Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.72

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1-30 กันยายน 2560 โดยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน ได้รับคืนจำนวน 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

6. สรุปการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

6.1 พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยในแต่ละลักษณะโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

6.1.1 พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายลักษณะอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบร่วมมือ พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบไม่ชี้แนะ พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูล และมีพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบชี้แนะโดยการควบคุม

1) **พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบชี้แนะโดยการควบคุมของผู้บริหารสถานศึกษา** โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เพื่อให้ครูใช้ในการจัดการเรียนรู้ และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานตามแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด

2) **พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา** โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยในข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ เมื่อครูขาดความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้ทางเลือกแก่ครู และข้อที่มีการปฏิบัติในน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งมาตรฐานตามที่กำหนดเพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้แก่ครูอย่างชัดเจน

3) **พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา** โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถต่อรองและเจรจาประนีประนอม เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานที่ดีที่สุด และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำหนดวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

4) **พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบไม่ชี้แนะของผู้บริหารสถานศึกษา** โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆให้ครูเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูสามารถกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ในการปรับปรุงพัฒนาผลงานของตนเอง

6.1.2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) **จำแนกตามขนาดสถานศึกษา** พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีพฤติกรรมการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีพฤติกรรมการนิเทศแตกต่างจากผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีพฤติกรรมการนิเทศโดยภาพรวมน้อยกว่าผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการนิเทศรายลักษณะ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ผู้บริหารที่บริหาร

สถานศึกษาขนาดกลางมีพฤติกรรมการณ์พิเศษแบบไม่ชี้้นำแตกต่างจากผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีพฤติกรรมการณ์พิเศษแบบไม่ชี้้นำน้อยกว่าผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนค่าเฉลี่ยคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

2) จำแนกตามประสบการณ์บริหาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหาร ระหว่าง 5 - 10 ปี ,11- 15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีพฤติกรรมการณ์พิเศษการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

7. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการณ์พิเศษการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

7.1 พฤติกรรมการณ์พิเศษการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายลักษณะอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ลักษณะที่ผลเป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการบริหารงานและมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการและเทคนิคการนิเทศการศึกษาเป็นอย่างดี จึงทำให้การใช้พฤติกรรมการณ์พิเศษการศึกษาทั้ง 4 ลักษณะในระดับมาก ซึ่งลำดับการใช้พฤติกรรมการณ์พิเศษการศึกษา คือ การนิเทศแบบร่วมมือ การนิเทศแบบไม่ชี้้นำ การนิเทศแบบชี้้นำให้ข้อมูลและการนิเทศแบบชี้นำโดยการควบคุม จะเห็นว่าผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มีพฤติกรรมการณ์พิเศษแบบร่วมมือที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพฤติกรรมอื่น ๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประชุมร่วมมือกัน พิจารณาหาทางแก้ปัญหาหารือกัน มีการเจรจา ประนีประนอม ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและยอมรับข้อเสนอเพื่อหาแนวทางในปฏิบัติงานที่ดีที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูหรือผู้ร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับอุราภรณ์ คุณาเอก (2554, น. 96) ที่พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมากอาจเพราะว่าเป็นทักษะที่ผู้บริหารจะต้องใช้สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลาเพื่อเกิดการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับคลองแข นุ่มสวน (2556, น. 67) ที่พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อทักษะการนิเทศด้านทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิรมล วิบูลมมงคล (2551, น. 149) ที่ศึกษาพฤติกรรมการณ์พิเศษของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่า พฤติกรรมการณ์พิเศษอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารเห็นความสำคัญในการระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา คำนึงถึงความเหมาะสมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ Owen (1970) ที่พบว่า ผู้นำทางการศึกษาจะต้องหาวิธีการร่วมกันกับสมาชิกทำงานในฐานะที่ต่างคนต่างก็เป็นเพื่อนร่วมงานกัน ใช้วิธีการเจรจาต่อรองเพื่อชี้ให้เห็นผลดีผลเสีย ผู้ร่วมงานจึงจะเกิดความพอใจในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษา องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจ เสียสละในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่

ดีกับบุคคลต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นและเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี พบว่า พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับลักคณา ใจเที่ยงกุล (2556, น. 129) ได้ศึกษา พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า 1) พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน พฤติกรรมการณ์เทศโดยภาพรวมส่งผลต่อการจัดกิจกรรมแนะแนว พฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือและพฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้แนะโดยภาพรวมส่งผลต่อการจัดกิจกรรมนักเรียน พฤติกรรมการณ์เทศโดยภาพรวมส่งผลต่อการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ และสอดคล้องกับชนาลัย เลิศประพุดิ (2548, น. 78) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมการณ์เทศโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

7.2 พฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาของผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อาจเนื่องจากผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษา แต่ละขนาดของสถานศึกษามีข้อจำกัดด้านจำนวนของบุคลากร ในสถานศึกษากล่าวคือ จำนวนบุคลากรในแต่ละสถานศึกษาจะมีมากขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่กว่าย่อมมีจำนวนบุคลากรในสถานศึกษามากกว่าสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก จากข้อจำกัดดังกล่าวทำให้การแสดงออกถึงพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน มีการปฏิบัติที่ต่างกัน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นข้อจำกัดอีกหลายประการ เช่น วัฒนธรรมองค์กร แนวปฏิบัติของสถานศึกษา การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบตามภาระงาน การประสานงานสายบังคับบัญชาของสถานศึกษา สภาพของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาแบบชี้แนะโดยการควบคุมน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาขนาดอื่นๆ อาจจะเป็นเนื่องจากผู้บริหารกับครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดกัน มีภาระงานมีการปฏิบัติงานเหมือนกัน อีกทั้งผู้บริหารพยายามให้บุคลากรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนร่วมกัน การกระจายภาระงานตามความรู้ ความสนใจ ตามความถนัดอย่างทั่วถึง มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็น แก้ปัญหาส่วนตัว ไม่ก้าวก่ายในการปฏิบัติงาน อยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นพี่เป็นน้อง เป็นกันเอง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รักใคร่สามัคคีกัน ทำให้เกิดความเข้มแข็งในการทำงานและเพื่อให้เกิดการแข่งขันได้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ณรงค์ ศรีเฮงไพบูลย์ (2548, น. 78) พบว่า พฤติกรรมการณ์เทศการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีประจันต์ ที่ขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับปณิตดา ศิริพัฒน์กุล (2558, น. 67) ได้พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี-ตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากในการปฏิบัติงานตามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ไม่ว่าจะ เป็นสถานศึกษาที่มีขนาดใดก็ตาม มักจะมีบทบาทการนิเทศภายใน มากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสภาพ

ของหน่วยงานและภารกิจหลักที่ต้องปฏิบัติ เพื่อจุดมุ่งหมายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ย่อมมีบทบาท การนิเทศภายในแตกต่างกัน ตามสภาพของสถานศึกษาที่มีความพร้อมและมีปัญหาที่ไม่เหมือนกัน และส่วนผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีพฤติกรรมแบบไม่ขึ้นนามากกว่า ผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาขนาดอื่น ๆ อาจเนื่องจาก สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีระบบการทำงานที่แยกฝ่าย สำนักงานหรือกลุ่มงานออกจากกันและเป็นอิสระ แต่ละส่วนงานก็ยังมี หัวหน้างานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานโดยตรงในการดำเนินกิจกรรมของแต่ละส่วน การกำกับดูแลให้ งานของตนเองดำเนินกิจกรรมไปตามระบบ ไม่จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องลงมาด้วยตนเองและผู้บริหาร ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความ รอบรู้ และ ประสบการณ์บริหารสูง เป็นผู้มีอาวุโสและเป็นที่เคารพ ศรัทธาของบุคลากรและสามารถที่จะสรรหา บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์มาทำงานในส่วนงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมจึง ทำให้ไม่จำเป็นต้องไปกำกับงานด้วยตัวเอง การสั่งการจะเป็นไปตามสายงานหรือสายบังคับบัญชา ซึ่ง มีหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานเป็นผู้สั่งการอีกชั้นหนึ่งจึงทำให้มีพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาแบบไม่ ขึ้นนามากที่สุด

7.3 พฤติกรรมการนิเทศตามประสบการณ์บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จาก ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารต่างกัน คือ ระหว่าง 5 - 10 ปี 11- 15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่มีข้อสังเกตจาก ผลการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหาร ระหว่าง 5 - 10 ปีและระหว่าง 11 -15 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าผู้ที่มีประสบการณ์ บริหารสูงเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและรู้เทคนิควิธีการหรือทราบแนวนโยบายอยู่ก่อนแล้วว่าต้อง ดำเนินการอย่างไรเพื่อจะตอบสนองและดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการนิเทศการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Montgomery (1987) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ความเหมาะสมของรูปแบบการเป็นผู้นำ บุคลิกภาพเฉพาะตน และผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งปรากฏว่า หลังการนำเอาแบบพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมาใช้ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี จะมีคะแนนความเหมาะสมในการบริหาร ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำและบุคลิกส่วนตัวมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และสอดคล้องกับคลองแชน นุ่มสวน ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู พิจารณาตาม ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหาร มีทักษะการนิเทศการศึกษาไม่ต่างกัน จากผลการวิจัยที่ว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยมีค่าเฉลี่ยในพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาในภาพรวมที่ยังน้อยกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงนั้น หน่วยงานต้นสังกัดอาจจะจัดประสบการณ์ให้ผู้บริหารในส่วนนี้ได้มี โอกาสเข้าร่วมการอบรม สัมมนา การประชุมชี้แจง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ด้านต่างๆ โดยเฉพาะ ประสบการณ์ด้านการศึกษาการนิเทศการศึกษากับผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์สูง จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาตนเอง สถานศึกษาและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้

8.1.1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกพฤติกรรมการนิเทศแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคนิคการนิเทศการศึกษาเป็นอย่างดี และพฤติกรรมการนิเทศแบบบูรณาการมีระดับสูง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้รับผิดชอบด้านการนิเทศ ควรจะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมการนิเทศหรือเลือกรูปแบบพฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพบริบท ภาระงาน ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติเพื่อเป็นการส่งเสริมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ในปัจจุบันครูจำนวนมากมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น มีองค์ความรู้มากขึ้น ในทำงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะใช้ลักษณะพฤติกรรมแบบไม่ขึ้นนำมากขึ้น โดยการส่งเสริมพลังอำนาจของครูได้ใช้ ความรู้ ความสามารถและศักยภาพของครูให้เต็มที่ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) ให้เกิดประสิทธิผลอย่างป็นรูปธรรม

8.1.2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาขนาดกลางซึ่งเป็นสถานศึกษาจำนวนมากในสังกัด แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาขนาดกลางควรจะต้องใช้พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาของตนเอง เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8.1.3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารต่างกัน มีพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาไม่ต่างกัน จึงขอเสนอว่า ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปีซึ่งจัดว่าเป็นผู้มีประสบการณ์บริหารสูงซึ่งจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้ ทบทวนความรู้ประสบการณ์บริหารของตนเองและฝึกฝนหรือกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์บริหารกับผู้บริหารที่ยังมีประสบการณ์น้อยเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8.2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาในของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู

8.2.3 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- แก้จกนก เอื้อวงศ์. (2555). การนิเทศในสถานศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา*. หน่วยที่ 8. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2556). ผู้นำกับการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา*. หน่วยที่ 12. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คลองแห นุ่มสวน. (2556). *ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จินตนา เสงจันทร์. (2547). *พฤติกรรมกรปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบิกไพร-คิ่งพะยอม สปอ. บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- เจริญศรี หมวดสง. (2542). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนาลัย เลิศประพจน์. (2548). *พฤติกรรมกรนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ชาญ อัจฉินสมาจาร. (2547). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: K&P books.
- ซารี มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ศิลปบรรณาการ.
- ณรงค์ ศรีเฮงไพบูลย์. (2548). *พฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสว่างแดนดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุพรรณบุรี เขต 1. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ธเนศ ขำเกิด. (2556). การนิเทศการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้*. หน่วยที่ 12. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. (2535). *เทคนิคการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรมล วิบูลมงคล. (2551). *พฤติกรรมกรนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- บันลือ พุกกะวัน. (2537). *การนิเทศการศึกษาในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปนัดดา ศิริพัฒนา. (2558). *การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรรณทรี โชคไพศาล. (2553). *พฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการณ์การสอนของครู*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พีรพัฒน์ รุ่งเรือง. (2553). *การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา-ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ภัทรานิษฐ์ สุทธิแสงจันทร์. (2455). *บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์. (2552). *พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูของในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา-ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (ม.ป.ป.). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ลักขณา ใจเที่ยงกุล. (2554). *พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- วราภรณ์ เมฆขาว. (2556). *พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2548). *เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ*. นครปฐม: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาสนา มัคณา. (2553). *การดำเนินการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภออัมพวา จังหวัดตาก*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สงัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- สมโภชน์ หมั่นประเสริฐ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในกับประสิทธิผลของการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ในโรงเรียนเครือข่ายจังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2553). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. (2560). *งานวัดผลและประเมินผล* สืบค้นจาก <https://drive.google.com/drive/folders>.
- _____. (2560). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). *บันทึกไว้ในแผ่นดิน บทสรุปการนิเทศ ศน.สศ.* กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2549). *หลักการนิเทศการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงเดือน เจริญฤทธิ์. (2554). *พฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ จังหวัดปัตตานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2546). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อุราภรณ์ คุณาเอก. (2554). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปกร, นครปฐม.
- Alfonso, Robert J. Gerald R. Firth and Richard F. Neveille. (1981). *Instructional Supervision*. Boston: Allyn and Bacon.
- Anello, Francisco Rafael. (1996). Behaviors and Attitudes of Teachers and Principals Concerning Effective Supervision. *Dissertation Abstracts International*.
- Beach, Don M. and Reinhartz, Judy. (2000). *Supervision Leadership : focus on instruction*. Boston: Allyn and Bacon.
- Briggs, Thomas H. and Joseph Justman. (1995). *Improving instruction through supervision*. New York: Macmillan.
- Cronbach, Lee J. (1974). *Essentials of Psychological Test*. 3rd ed. New York: Harper & Row.
- Glickman, Carl D, Gordon Stephen P. and Ross-Gordon, Jovita M. (1995). *Supervision of Instruction : A Development Approach*. 3rd ed. Allen and Bacon.
- _____. (2009). *The basic guide to supervision and instructional leadership*. 2nd ed. Boston. n.p.
- Glickman, Carl D. (1990). *Supervision of Instruction : A Development Approach*. 2nd ed. Allen and Bacon.
- Harris, Ben M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C.G. (2001). *Educational administration*. 6th ed. New York: McGraw Hill.

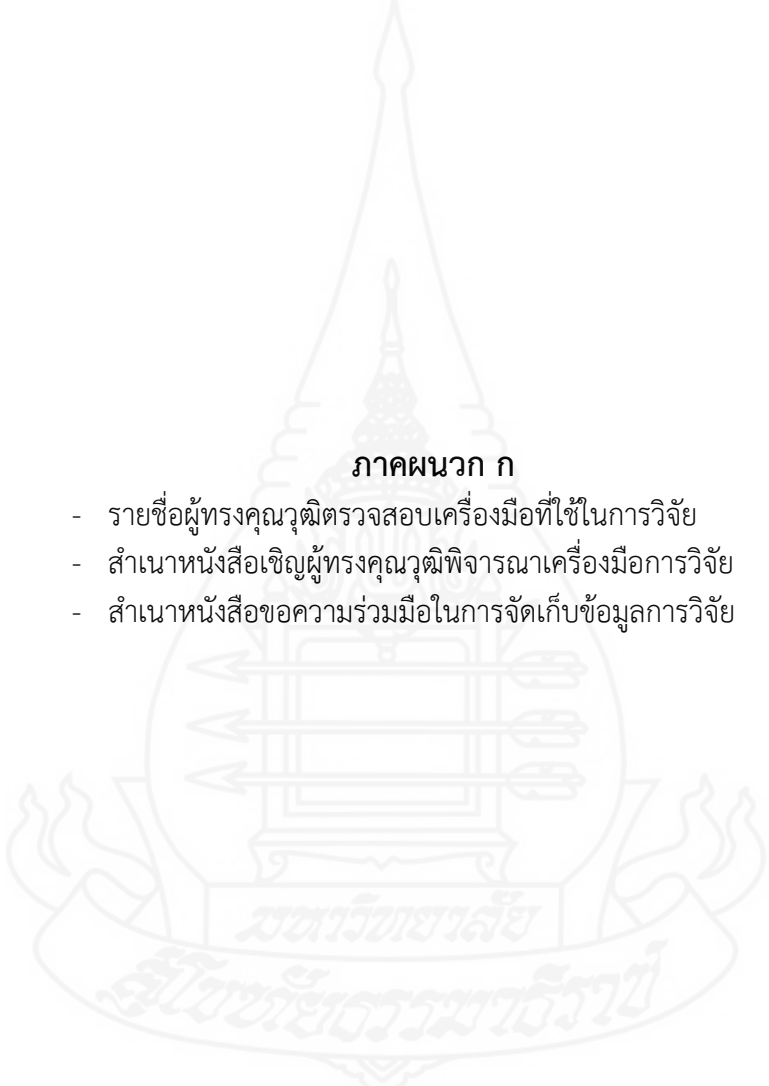
- Imundo, P Adams and Frank, G Dickey. (1980). *The effective supervisor's handbook*. New York: World.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities Education and Psychological Measurement*, No. 3, November.
- Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Longman Dictionary of Contemporary English. (1995). *Longman Group Ltd.* (Third Edition). n.p.
- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Montgomery, Marget Ann. (1999). *The Effectiveness of The instructional Leadership System on Principals' Leadership Behaviors and Student Achievement Doctoral Dissertation*, Texas Southern University, 1987. Abstract available: Proquest File: Dissertation Abstracts.
- Oliva, Peter F. and Pawlas, George E. (2001). *Supervision for today's schools*. 6th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Owen, R. G. (1970). *Organizational Behavior in schools*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- _____. (2001). *Organizational Behavior in education*. 8th ed. Boston: Pearson Education.
- Sergiovanni, Thomas J. and Starratt, Robert J. (1983). *Supervision: human perspectives*. New York: McGraw-Hill.
- _____. (2007). *Supervision: A redefinition*. 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Sullivan, Susan and Glanz, Jeffrey. (2000). *Supervision that improve teaching: strategies and techniques*. California: Corwin Press.
- Susan Sullivan/ Jeffrey Glanz. (2013). *Supervision that Improves Teaching and Learning edition 4 strategies & techniques*. California: Corwin Press Great Britain.
- Thobega, Moreetsi and Miller, Greg. (2007). Supervisory Behaviors of Cooperative Agricultural Education Teachers. *Journal of Agricultural Education*.
- Wiles, Kimball. (1983). *Supervision for better school*. 3rd ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hill.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- สำเนาหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ นายบัณฑิต ชนะชัย (ศึกษานิเทศก์)
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 วุฒิการศึกษา ป.บัณฑิต บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร
2. ชื่อ นายเกรียงศักดิ์ ศรีไพโรจน์ (ศึกษานิเทศก์)
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การมัธยมศึกษา(การสอนภาษาไทย)
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านวิชาการ
3. ชื่อ นายสฤษฏ์พงษ์ เครื่องกลาง (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย นครราชสีมา สพม. เขต 31
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านบริหารและด้านวิชาการ
4. ชื่อ ดร.อมิสรา สธนเสาวภาคย์ (ครูชำนาญการพิเศษ)
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเมืองนครราชสีมา สพป.นครราชสีมา เขต 1
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด) สาขาบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านวิชาการและด้านบริหาร
5. ชื่อ ดร.เจริญ ศรีแสนปาง (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านหนองรังกา สพป. นครราชสีมา เขต 1
 วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ม) สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม) สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านบริหารและด้านการวัดประเมินผล



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๒๗๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา(นายบัณฑิต ชนะชัย)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ตารางกำกับการสร้างเครื่องมือการ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางสาวบัวคำ จำปา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง พฤติกรรมกรณีการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษาและการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๘๘๘๐-๑๘๖



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๒๗๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือในการวิจัย

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลระบบการบริหารฯ (นายเกรียงศักดิ์ ศรีโพธิ์โรจน์)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ตารางกำกับการสร้างเครื่องมือการ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางสาวบัวคำ จำปา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง พฤติกรรมการนิเทศ การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๑ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านกานนิเทศการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๘๘๘๐-๑๘๖



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๒๗๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย นครราชสีมา (นายสฤทธพงษ์ เครื่องกลาง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ตารางกำกับการสร้างเครื่องมือการ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางสาวบัวคำ จำปา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๑ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๘๘๘๐-๑๘๖



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๒๗๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองรังกา(ดร.เจริญ ศรีแสนปาง)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. ตารางกำกับการสร้างเครื่องมือการ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางสาวบัวคำ จำปา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๑ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและการวัดประเมินผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๘๘๘๐-๑๘๖



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๒๗๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ดร.อภิสรรา สธนเสาวภาคย์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. ตารางกำกับการสร้างเครื่องมือการ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางสาวบัวคำ จำปา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง พฤติกรรมกรณีเทศการศึกษารองผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๑ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านกรณีเทศการศึกษและการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๘๘๘๐-๑๘๖



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖(บ)/๒๕๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางสาวบัวคำ จำปา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๑

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๘๘๘๐-๑๘๖



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖(บ)/๒๙๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางสาวบัวคำ จำปา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๑

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยให้ท่านผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาทำงานตามปกติของท่าน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๘๘๘๐-๑๘๖

ภาคผนวก ข

- เครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม)
- ตารางแสดงความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)
- ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

พฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการณ์เทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 พฤติกรรมการณ์เทศการศึกษา
3. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
4. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในอนาคตต่อไป จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวบัวคำ จำปา

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

รายการ	ช่องนี้สำหรับผู้ศึกษา
1. เพศ () ชาย () หญิง	() 1
2. อายุ () ต่ำกว่า 30 ปี () 31 – 40 ปี () 41 – 50 ปี () 51 – 60 ปี	() 2
3. วุฒิการศึกษา ()ปริญญาโท ()ปริญญาเอก	() 3
4. ตำแหน่ง () ผู้อำนวยการ () รองผู้อำนวยการ	() 4
5. ประสบการณ์การบริหาร () ระหว่าง 5 – 10 ปี () ระหว่าง 11 – 15 ปี () มากกว่า 15 ปี	() 5
6. ขนาดสถานศึกษา () เล็ก () กลาง () ใหญ่ () ใหญ่พิเศษ	() 6

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการนิเทศการศึกษา

- คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการปฏิบัติการนิเทศศึกษาของท่านตามความจริงที่ท่านปฏิบัติอยู่เพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้
- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้ศึกษา
		5	4	3	2	1	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการสั่งการให้ครูปฏิบัติตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการ เพื่อแก้ปัญหาในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้หรือปฏิบัติงาน						
2.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้วิธีการออกคำสั่งทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ครูปรับปรุงการดำเนินงาน						
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดวิธีการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานหรือการจัดการเรียนรู้ของครู						
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้การเสริมแรงเป็นรางวัลหรือผลตอบแทน เมื่อครูปฏิบัติตามหรือแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด						
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เพื่อให้ครูใช้ในการจัดการเรียนรู้						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุม กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงาน หรือการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเคร่งครัด						
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานตามแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด						
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำแก่ครูเพื่อการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน						
9.	เมื่อครูขาดความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้ทางเลือกแก่ครู						

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้ศึกษา
		5	4	3	2	1	
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูเลือกทางเลือกโดยจำกัดทางเลือกเพื่อให้ครูได้ตัดสินใจ						
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกในการตัดสินใจปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานแก่ครู						
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งมาตรฐานของงานตามที่กำหนดไว้เพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้อย่างชัดเจน						
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ครูตัดสินใจเลือกตามแนวทางที่ท่านกำหนดไว้เพื่อการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน						
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำหนดวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน						
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน						
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และตัดสินใจร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน						
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถต่อรองและเจรจาประนีประนอม เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด						
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูประชุมร่วมมือกันในการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ของผลงานในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงาน						
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ยอมรับข้อเสนอทางเลือกร่วมกัน ในการแก้ปัญหา						
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจรับฟัง และให้โอกาสครูแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่						
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆให้ครูเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน						

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้ศึกษา
		5	4	3	2	1	
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยทำความเข้าใจในปัญหาหรือทางเลือกต่างๆ ให้ชัดเจนและให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง						
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาจะรับฟังและช่วยสะท้อนแยกแยะทำให้เข้าใจปัญหาของครูเองและช่วยครูได้ค้นหาทางเลือกด้วยตนเอง						
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชม ยินดี เป็นขวัญกำลังใจ ให้ครูเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน						
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูสามารถกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ในการปรับปรุงพัฒนาผลงานด้วยตัวเอง						



ตารางการวิเคราะห์หาค่า IOC
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					$\frac{\sum R}{N}$	IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5			
ข้อ 1	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.80	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้
ข้อ 5	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.80	ใช้ได้
ข้อ 6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้
ข้อ 7	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	0.60	ใช้ได้
ข้อ 8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้
ข้อ 9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้
ข้อ 10	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.80	ใช้ได้
ข้อ 11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้
ข้อ 12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้
ข้อ 13	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.80	ใช้ได้
ข้อ 14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้
ข้อ 15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้
ข้อ 16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้
ข้อ 17	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.80	ใช้ได้
ข้อ 18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้
ข้อ 19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้

ตารางการวิเคราะห์หาค่า IOC
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย พฤติกรรมการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					$\frac{\sum R}{N}$	IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5			
ข้อ 20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้
ข้อ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้
ข้อ 22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้
ข้อ 23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้
ข้อ 24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้
ข้อ 25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	1.00	ใช้ได้



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.840
		N of Items	13 ^a
	Part 2	Value	.645
		N of Items	12 ^b
	Total N of Items		25
Correlation Between Forms			.478
Spearman-Brown	Equal Length		.646
Coefficient	Unequal Length		.647
Guttman Split-Half Coefficient			.416

a. The items are: ชี้นำ, ให้ข้อมูล, ร่วมมือ, ไม่ชี้นำ, ไม่ชี้นำ, ร่วมมือ, ให้ข้อมูล, ไม่ชี้นำ, ให้ข้อมูล, ชี้นำ, ชี้นำ, ร่วมมือ, ร่วมมือ.

b. The items are: ร่วมมือ, ให้ข้อมูล, ไม่ชี้นำ, ให้ข้อมูล, ให้ข้อมูล, ร่วมมือ, ร่วมมือ, ชี้นำ, ชี้นำ, ไม่ชี้นำ, ชี้นำ, ไม่ชี้นำ, ชี้นำ.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.717	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
106.2333	602.875	24.55351	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ชี้หน้า	102.6000	580.386	.332	.709
ให้ข้อมูล	101.8333	592.971	.288	.714
ร่วมมือ	102.0000	590.414	.364	.712
ไม่ชี้หน้า	101.8667	591.223	.377	.713
ไม่ชี้หน้า	101.8667	587.499	.399	.711
ร่วมมือ	101.9000	588.024	.388	.711
ให้ข้อมูล	101.9000	591.059	.305	.713
ไม่ชี้หน้า	101.9667	587.689	.439	.711
ให้ข้อมูล	101.9333	588.409	.444	.711
ชี้หน้า	102.9000	579.679	.432	.707
ชี้หน้า	102.6333	583.620	.339	.710
ร่วมมือ	101.8000	590.993	.377	.713
ร่วมมือ	101.7667	590.254	.367	.712
ให้ข้อมูล	102.6333	585.551	.293	.711
ไม่ชี้หน้า	101.9667	590.102	.319	.712
ให้ข้อมูล	101.7667	592.116	.310	.713
ให้ข้อมูล	102.7333	584.340	.359	.710
ร่วมมือ	101.8667	589.637	.394	.712
ร่วมมือ	101.9333	587.926	.396	.711
ชี้หน้า	102.4667	590.671	.356	.712
ชี้หน้า	102.7000	584.700	.298	.711
ไม่ชี้หน้า	100.1000	267.817	.824	.645
ชี้หน้า	102.1000	585.128	.431	.710
ไม่ชี้หน้า	100.0667	268.133	.823	.645
ชี้หน้า	102.3000	585.597	.331	.711

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวบัวคำ จำปา
วัน เดือน ปีเกิด	13 เมษายน 2517
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2548 ศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2542
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอนุบาลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย นครราชสีมา ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

