

หัวข้อวิทยานิพนธ์	บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี
ชื่อและนามสกุลผู้วิจัย	นายถวิล ทิมมา
แขนงวิชา	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์
คณะอาจารย์ที่ปรึกษา	๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นรา สมประสงค์ ๒. รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ ๓. อาจารย์ ดร. วรรณภา โพธิ์น้อย
ปีการศึกษา	๒๕๓๘

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในด้านวิชาการ 2) เพื่อศึกษาขวัญของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญของครูกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 317 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC<sup>+</sup> กำหนดค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ทดสอบความแปรปรวนสองทาง (Two-way-ANOVA) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการโดยรวมและในแต่ละงานอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีบทบาทในการนิเทศภายในด้านวิชาการมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญของครูมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ครูเพศชายมีระดับขวัญสูงกว่าครูเพศหญิง ครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีระดับขวัญสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่

คำสำคัญ บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน การนิเทศภายในด้านวิชาการ ขวัญ โรงเรียนประถมศึกษา

- Title :** The Role of School Administrators in In-School Academic Supervision  
and Morale of School Teachers under the Office of Sing Buri Provincial  
Primary Education
- By :** Thawil Timmar
- Degree :** Master of Education
- Major Field :** Educational Administration
- School :** Educational Studies
- Thesis Advisors :** 1. Assist. Prof. Dr. Nara Somprasonk  
2. Assoc. Prof. Dr. Kosol Meekun  
3. Dr. Wannapa Ponoy
- Academic Year :** 1995

### **ABSTRACT**

The Purposes of this study were : 1) to study the role of school administrator in in - school academic supervision, 2) to study the morale of primary school teachers, and 3) to study the relationship between the role of school administrators in in - school academic supervision and the morale of primary school teachers under the Office Sing Buri Provincial Primary Education. The sample group of this research were 317 school teachers under the Office of Sing Buri Provincial Primary Education selected through a multi-stage random sampling technique. An instrument used in this research was a rating-scale questionnaire. Data were

analyzed by a computer program, SPSS PC+. The statistics used were percentage mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, two-way ANOVA, and Scheffe's method.

The study found that overall the role of school administrators in in-school academic supervision was at the high level in all aspects. School administrators in small schools had more roles in in-school academic supervision than school administrators in large schools. The role of school administrators in in-school academic supervision had a positive relationship with the teachers' morale at the .01 level. Overall the morale of primary school teachers was at the high level. Male teachers had higher morale than female teachers. Morale of teachers in small and medium schools was higher than morale of teachers in large schools.

**Keywords :** Role of school administrators, In-school academic supervision, Morale, Primary schools.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือและความกรุณาของบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณแก่คณะบุคคลต่าง ๆ ดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์ ประธาน-กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ และ อาจารย์ ดร.วรรณภา โพธิ์น้อย กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดีมาตลอด และ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ ที่ได้กรุณามาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง อาจารย์ชลิต พุทธรักษา อาจารย์ชโลม ใจ กิงคารวัฒน์ อาจารย์สิริปรานี วสุภัทร ที่ได้กรุณาสละเวลาตรวจสอบและให้ คำวิจารณ์เกี่ยวกับแบบสอบถาม รวมทั้งผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม และให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ในการวิจัย

ประโยชน์ที่พึงได้จากงานวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ทุกท่านที่มีส่วนสำคัญ ต่อความสำเร็จของการวิจัยครั้งนี้

ถวิล ทิมมา

30 เมษายน 2539

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ณ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	4
ข้อตกลงเบื้องต้น	4
สมมุติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
นิยามศัพท์	6
ประโยชน์ของการวิจัย	8
<b>บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง</b>	
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	10
บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน	10
การนิเทศภายใน โรงเรียน	11
งานวิชาการ	22
ขวัญ	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน	55
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญ	61
<b>บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย</b>	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	66
ตัวแปรและนิยามปฏิบัติการของตัวแปร	69

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
การวิเคราะห์ข้อมูล	73
<b>บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล</b>	
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	78
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหาร ในการนิเทศภายในด้านวิชาการ	80
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ของครู	92
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูที่มี บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญ ของครู	104
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาท ของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ และขวัญของครู โดยพิจารณาจำแนกตามตัวแปรสถานภาพและขนาดของโรงเรียน	107
<b>บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>	
สรุปการวิจัย	125
อภิปรายผล	128
ข้อเสนอแนะ	133
บรรณานุกรม	135
ภาคผนวก	
ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	145
ข. สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม	147
ค. แบบสอบถาม	149
ง. คำอำนาจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม	170
ประวัติของผู้วิจัย	177

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน	20
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน	69
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว	79
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับ บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ	81
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับ บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	82
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับ บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ งานด้านการเรียนการสอน	83
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับ บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน	85
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับ บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ งานวัดผลและประเมินผล	86
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับ บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ งานห้องสมุด	88
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับ บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ งานนิเทศภายใน	89
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับ บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ งานประชุมอบรมทางวิชาการ	91
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับขวัญของครู	93
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับขวัญของครู ด้านสวัสดิการ	93
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับขวัญของครู ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	95
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับขวัญของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	96

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับขวัญของครู ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	97
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับขวัญของครู ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า	99
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับขวัญของครู ด้านความเพียงพอของรายได้	101
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับขวัญของครู ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ	102
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับขวัญของครู ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ	103
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน ด้านวิชาการ โดยรวมกับระดับขวัญของครูแยกรายด้าน	105
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน ด้านวิชาการ โดยรวมกับระดับขวัญของครูแยกรายด้าน	106
23	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน ด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน	107
24	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาตามขนาด โรงเรียน	108
25	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุราชการ ขนาดโรงเรียน	109
26	วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาตามขนาด โรงเรียน	110
27	วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับขนาดโรงเรียน	111



### สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
28	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน ด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาจำแนกตามเงินเดือนและขนาดโรงเรียน	112
29	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของ ผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน	113
30	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของ ผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาจำแนกตาม วุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียน	114
31	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาจำแนก ตามอายุและขนาดโรงเรียน	115
32	วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาขนาด โรงเรียน	116
33	วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับขวัญของครู เมื่อพิจารณา ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับขนาดโรงเรียน	117
34	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาจำแนก ตามอายุราชการ ขนาดโรงเรียน	118
35	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาจำแนก ตามเงินเดือนและขนาดโรงเรียน	119
36	การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณา จำแนกตามเงินเดือน	120
37	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ข้อมูลระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาปฏิ สัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับขนาดโรงเรียน	121
38	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาจำแนก ตามเพศและขนาดโรงเรียน	122
39	การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาเพศ	123
40	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาจำแนกตาม	124

วุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียน

### สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารในการ นิเทศในด้านวิชาการกับขวัญของครู	5
1.2	ขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน	16
1.3	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาส โลว์	38
1.4	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และย่อมส่งผลถึงคุณภาพที่ดีของนักเรียน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา-แห่งชาติเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน และได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา-แห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535-2539 (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี 2537: 2) ส่วนที่เป็นนโยบายและมาตรการการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในไว้อย่างชัดเจน คือ นโยบายด้านการบริหารและสนับสนุน ข้อ 5 ระบุว่าปรับปรุงการบริหารและการนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นให้ทุกหน่วยงานใช้แผนเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน สำหรับการนิเทศการศึกษาจะให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายในเป็นพิเศษ มีการติดตามกำกับและประเมินผลอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการค้นคว้าวิจัย การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน รวมทั้งให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด และได้กำหนดมาตรการด้านคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษาไว้ในข้อ 6 คือ ให้ทุกโรงเรียนดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ

ในส่วนของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีได้ดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศภายในตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 คือได้จัดให้มีการประชุมอบรมบุคลากรในสังกัดได้แก่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถทำการนิเทศภายในได้ แต่การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนยังมีปัญหาหลายด้านดังที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี (2537: 2) สรุปไว้ว่า ผู้นิเทศมีภารกิจมากทำให้ไม่มีเวลาในการนิเทศ ส่วนผู้รับการนิเทศขาดความรู้ความเข้าใจในระบบและกระบวนการนิเทศ และไม่ยอมรับบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันซึ่งทำหน้าที่นิเทศ ด้านสื่อและเครื่องมือตลอดจนเอกสารและ คู่มือต่าง ๆ ในการดำเนินการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนมีความขาดแคลนมาก ด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือจากหน่วยงานต้นสังกัดยังขาดการประสานงาน จากปัญหาดังกล่าวสำนักงาน การประถม

ศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีได้ดำเนินการแก้ไขปัญหา โดยในปี พ.ศ. 2537 ได้จัดทำคู่มือการดำเนินงาน การนิเทศภายในโรงเรียนแจกให้กับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดและในปี พ.ศ. 2538 ได้จัดประชุม สัมมนาคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนครบทุกโรงเรียน การที่สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรีได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาไปแล้วคาดว่าปัญหาจะลดลงได้ระดับหนึ่ง แต่ ผู้วิจัย เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหา ขอมุมรู้และเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าและเป็นผู้ที่มี บทบาทสำคัญในการที่จะแก้ไขปัญหาคณาจารย์นิเทศภายในโรงเรียนได้มากกว่าบุคคลอื่น เพราะ ผู้ บริหารโรงเรียน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาการบริหารงานทุก ๆ ด้าน ดังที่ ก่อ สวัสดิพานิช (2533: 32) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นหัวหน้าหน่วยงานในการ จัดการศึกษา เป็นผู้กำกับดูแลให้ครูนำนโยบายและความมุ่งหมายของการศึกษา ตลอดจน หลัก สูตรและวิธีการสอนต่าง ๆ ไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำทั้งด้านเทคนิควิธีสอน ผู้นำ การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาโรงเรียนและชุมชน ตลอดจนเป็นผู้นำในการบริหารงานทุก ๆ ด้าน อาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา และเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2521: 29) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเปรียบเสมือนหัวใจของ สถาน ศึกษาหากผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่ตามตัวบทกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการเท่า นั้น สถานศึกษานั้น ๆ ก็คงจะบรรลุจุดประสงค์ได้โดยยาก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสดง บทบาท ของผู้นำสถานศึกษานั้น ๆ ด้วย และสนอง ศิริกุลวัฒนา (2530: 174-175) ได้กล่าวถึง บทบาท ของผู้บริหารโรงเรียนว่าควรประกอบด้วย บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ บทบาทในฐานะ ผู้นำ บท บาทในด้านการจัดและดำเนินการในหน่วยงาน บทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์จาก บุคลากร และบทบาทในการนิเทศการศึกษา

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานการนิเทศภายในและการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษาให้ บรรลุเป้าหมายนั้น ผู้บริหารไม่สามารถจะกระทำได้ด้วยตนเอง แต่จะต้องได้รับความ ร่วมมือจากครู ผู้สอนในโรงเรียน เนื่องจากครูมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึก ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรตระหนัก อยู่เสมอ ว่า คณะครูเป็นพลังสำคัญยิ่งในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้าน การเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และการสนับสนุน จากคณะครูเป็นอย่างมาก การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะ ทำให้คณะครูร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ความ พยายามทุกวิถีทางในการสร้างและบำรุงขวัญของครู เพื่อให้คณะครูเกิดกำลังใจในการทำงานอยู่ เสมอ (สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ 2538: 2) อรุณ รักธรรม (2517: 212) ได้กล่าวถึงความ สำคัญของขวัญว่า ผู้บริหารควรสร้างและปลูกฝังขวัญในหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะขวัญและความพึง พอใจในการทำงานเป็นกุญแจหรือหัวใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าขวัญของครู

ในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ และการที่จะให้ครูในโรงเรียนมีขวัญดีนั้นย่อมเกิดจากปัจจัยหลายประการ ดังที่ เสนาะ ดิยาวี (2534: 289-300) ได้จำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงานไว้ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านแรงผลักดันภายนอก สำหรับผู้บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู ซึ่งสอดคล้องกับที่ ธรรมรส โชติคุณุชร (2528: 15) กล่าวว่าพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นภาวะการเป็นผู้นำในลักษณะหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของงานและมีผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานด้วย

ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดจะเห็นได้ว่า บทบาทหรือพฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญของครู และขวัญมีความสำคัญต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงถือว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องพัฒนาบทบาทหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของตนในขณะเดียวกันก็ต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในโรงเรียนพร้อมกันไปด้วย และบทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนก็คือการนิเทศภายใน ซึ่งจากเหตุผลตามที่กล่าวมาน่าจะมีความสัมพันธ์กับขวัญของครู และถ้าหากลักษณะ 2 ประการดังกล่าวสัมพันธ์กันจริงก็มีความเป็นไปได้ที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานของครูโดยการนิเทศภายในของผู้บริหาร จึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญของครูว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้เกี่ยวข้องในการนำไปพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในซึ่งจะส่งผลต่อขวัญของครูและคุณภาพการศึกษาได้ด้วย

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในด้านวิชาการ

2.2 เพื่อศึกษาขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

2.4 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ พิจารณาตามตัวแปรสถานภาพและขนาดโรงเรียน

2.5 เพื่อเปรียบเทียบขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาพิจารณาตามตัวแปร สถานภาพและขนาดโรงเรียน

### 3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในด้านวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูและศึกษาขวัญของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี โดย กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอน 1,867 คน สุ่มตัวอย่าง 320 คน ระยะเวลาที่ทำการศึกษ ปีการศึกษา 2538

### 4. ข้อตกลงเบื้องต้น

การศึกษารolesของผู้บริหารโรงเรียนในครั้งนี้ ศึกษาจากการสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ และถือว่าความคิดเห็นของครูตรงกับสภาพที่เป็นจริง

### 5. สมมุติฐานการวิจัย

5.1 บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการตามความคิดเห็นของครูกับขวัญของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวกไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง

5.2 บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการตามความคิดเห็นของครูมีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ เงินเดือน เพศ วุฒิการศึกษาและขนาด โรงเรียน

5.3 ขวัญของครู มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ เงินเดือน เพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน

โดยการทดสอบสมมุติฐานของการวิจัยทั้ง 3 ข้อ ตั้งระดับนัยสำคัญเอาไว้ที่ระดับ .05

### 6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษารolesของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ ซึ่งมีขอบข่าย 7 งาน โดยใช้ขอบข่ายงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536: 4-9) เป็นกรอบในการศึกษารolesของผู้บริหารในการนิเทศภายใน และศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และทฤษฎีองค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) จากนั้นจึงสรุปนำมาเป็นกรอบในการศึกษาขวัญของครูอัน

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน และหาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญของครู โดยพิจารณาเปรียบเทียบตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน ซึ่งเขียนเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญของครู

7. นิยามศัพท์

7.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

7.2 ครู หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งเป็น ครู อาจารย์ และทำการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

7.3 บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในด้านวิชาการ ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโดยการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งมีขอบข่ายงาน 7 งาน ดังนี้

7.3.1 งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การจัดทำมีหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร การทำความเข้าใจหลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ ติดตามการใช้หลักสูตรดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตร การพัฒนาตนเองและครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร

7.3.2 งานด้านการเรียนการสอน หมายถึง การจัดทำมีแผนการสอนการจัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอนจัดสถานที่อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และห้องพิเศษ ตรวจสอบการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับเวลา การจัดทำหรือจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตรและแบบพิมพ์ต่าง ๆ ที่สนับสนุนการสอน การจัดครูประจำชั้น ครูประจำวิชา ตรวจสอบการสอน หรือบันทึกการสอน เยี่ยมชั้นเรียนหรือสังเกตการสอน การจัดครูเข้าสอนแทน ปรับปรุงการสอนโดยใช้เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ

7.3.3 งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน หมายถึง การจัดหาและบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและดำเนินการอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูรู้จักทำรู้จักใช้และรู้จักเก็บบำรุงรักษาสื่อ จัดให้มีศูนย์วิชาการส่งเสริมให้ครูรู้จักคิดค้นคว้าสร้างสรรค์สื่อหรือวิธีการใหม่ ๆ แสวงหาแหล่งวิทยาการที่เป็นสื่อการสอนในชุมชนหรือท้องถิ่น และการจัดการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน

7.3.4 งานวัดผลและประเมินผล หมายถึง การจัดการระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียน การศึกษาทำความเข้าใจระเบียบ การจัดทำมีปฏิทินการวัดผลและประเมินผลและดำเนินการให้เป็นไปตามปฏิทิน การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ แบบฟอร์ม เครื่องมือที่จำเป็นใช้ในการดำเนินงาน จัดสร้างเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ แต่งตั้งคณะกรรมการวัดผลของโรงเรียน ทำการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มประสบการณ์ทุกระดับชั้นเรียน นำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงการเรียนการสอน ติดตามและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและจัดทำผลการประเมินแสดงความก้าวหน้าของนักเรียนทุกชั้นทุกคน และทุกกลุ่ม ประสบการณ์



7.3.5 งานห้องสมุด หมายถึง การจัดให้มีห้องสมุดหรือมุมหนังสือ จัดหาวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นสำหรับห้องสมุดให้เพียงพอ จัดให้มีบรรณารักษ์หรือเจ้าหน้าที่ห้องสมุด จัดหาหนังสือห้องสมุดให้เพียงพอ การจัดทำทะเบียนสถิติการใช้และการยืมหนังสือ การแสวงหาแหล่งทรัพยากรเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงห้องสมุด จัดกิจกรรมห้องสมุดเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ประเมินผลการดำเนินงานห้องสมุดเมื่อสิ้นปีการศึกษา

7.3.6 งานนิเทศภายใน หมายถึง การจัดให้มีการศึกษาและทำความเข้าใจถึงหลักการและวิธีการปฏิบัติในการนิเทศภายในให้เข้าใจชัดเจน สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู

7.3.7 งานประชุมอบรมทางวิชาการ หมายถึง การวางแผนกำหนดเรื่องที่จะประชุม จัดประชุมอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาของงานวิชาการ สนับสนุนให้ครูเข้าประชุมอบรมทางวิชาการที่สถาบันหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น สนับสนุนให้ครูที่มีความรู้ความสามารถเป็นวิทยากรผู้ให้การอบรม ทำการประเมินผลการประชุมอบรม ให้มีการรายงานผลการไปประชุมอบรมทุกครั้ง จัดหางบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดประชุม และอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงาน

7.3.8 กิจกรรมการนิเทศภายใน หมายถึง กิจกรรมการนิเทศ 16 กิจกรรม ได้แก่ การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การปฐมนิเทศครูใหม่ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา การระดมความคิด การสาธิตการสอน การให้ศึกษา เอกสารทางวิชาการ การสนทนาทางวิชาการ การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน การศึกษาดูงาน การสังเกตการสอน การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การเขียนเอกสารและบทความทางวิชาการ การจัดนิทรรศการ

7.4 ขวัญ หมายถึง การแสดงออกทางสภาวะจิตใจหรือความรู้สึก เจตคติของคนในหน่วยงานที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานต่อองค์การที่ตนปฏิบัติ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ความเชื่อมั่นต่อตนเองและผู้อื่น ความสามัคคี การทำงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายด้วยดี ในการวิจัยนี้ได้ศึกษาขวัญของครู โดยจำแนกเป็นองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

7.4.1 สวัสดิการ หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกและผลประโยชน์ที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้แก่ครูนอกเหนือจากเงินเดือนประจำที่ครูจะได้รับตามปกติ เป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนที่จัดให้ตามสิทธิ

7.4.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของความรู้สึกต่าง ๆ ของครูที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งความพอใจนั้นได้แก่รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ และได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

7.4.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การปฏิบัติงานที่ครูรู้สึกว่ามีส่วนร่วมริเริ่มสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมของโรงเรียน

7.4.4 ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร หมายถึง ความรู้สึกของครูมีต่อผู้บริหารโรงเรียนว่าเป็นบุคคลที่มีเหตุผล มีความรู้ความสามารถ ให้ในสิ่งที่ตอบสนองความต้องการ และร่วมกันทำงานอย่างมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดศรัทธา เชื่อมั่น เคารพนับถือ ผู้บริหารโรงเรียน

7.4.5 ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการตอบแทนหรือผลประโยชน์อย่างยุติธรรม มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน

7.4.6 ความเพียงพอของรายได้ หมายถึง เงินที่ครูได้รับในรอบเดือนหรือรอบปี เพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว ตามสมควรแก่เอกัตภาพ

7.4.7 สถานภาพและการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับความเชื่อถือศรัทธาและยอมรับในบุคลิกภาพความรู้ความสามารถได้รับเกียรติจากโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น

7.4.8 ภารกิจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่องานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนและการพัฒนาวิธีการทำงาน

## 8. ประโยชน์ของการวิจัย

8.1 ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงบทบาทในการนิเทศภายในด้านวิชาการ

8.2 ผู้บริหาร โรงเรียนอาจนำผลการวิจัยไปใช้เสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู

8.3 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อการบริหารครูที่มีประสิทธิภาพ

8.4 สามารถนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปใช้อ้างอิงและสนับสนุนผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน และขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

8.5 สามารถนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยบางประเด็นไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้ลึกซึ้งต่อไป



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เข้าใจเรื่องการศึกษาชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
- 1.2 การนิเทศภายในโรงเรียน
- 1.3 งานวิชาการ
- 1.4 ขวัญ

#### 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานนิเทศภายใน
- 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญ

#### 1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 1.1 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

มีผู้ที่ศึกษาและจำแนกบทบาทภาระหน้าที่หรืองานของผู้บริหารโรงเรียนไว้แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อชี้ให้เห็นบทบาทภาระหน้าที่ของผู้บริหารได้ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ดัง เช่น แฮร์ริส (Harris 1963: 7-11) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. หน้าที่ทางการนิเทศการศึกษาเป็นงานด้านพัฒนา คือ พัฒนาคูรูในด้าน การสอน หน้าที่นี้เกี่ยวข้องกับการสอนหรือการปฏิบัติงานของครูโดยตรง
2. หน้าที่ทางการสอน เป็นหน้าที่ที่มีผลต่อนักเรียนโดยตรง
3. หน้าที่ทางการบริหารทั่วไป เช่น การแนะนำกิจกรรมเสริมหลักสูตร บริการด้านสุขภาพอนามัยซึ่งมีผลถึงนักเรียนโดยตรงเช่นเดียวกัน

4. หน้าที่ทางด้านธุรการหรือการจัดการ ได้แก่ การงานด้านธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ ซึ่งหน้าที่นี้มีผลต่อการสอนของครูทางอ้อมและเกี่ยวข้องกับการสอนนักเรียนไม่มากนัก

5. หน้าที่ทางด้านบริหารงานทั่วไป เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องประสานสัมพันธ์ทั้ง 5 ด้านเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงเป็นศูนย์กลางของการดำเนิน-งานในโรงเรียน

สนอง ศิริกุลวัฒนา (2530: 174-175) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย

1. บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์
2. บทบาทในฐานะผู้นำ
3. บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน
4. บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์จากบุคลากร
5. บทบาทในการสร้างขวัญของครู
6. บทบาทในการพัฒนาบุคลากร
7. บทบาทในการนิเทศการศึกษา

จากบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์จากบุคลากร บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ บทบาทในการสร้างขวัญของครู และ บทบาทในการนิเทศภายใน

## 1.2 การนิเทศภายในโรงเรียน

การพัฒนาครูให้มีคุณภาพเหมาะสมที่จะผลิตนักเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น หากมีเพียงศึกษานิเทศก์คงไม่พอต่อความต้องการของโรงเรียนจำเป็นต้องใช้วิธีการนิเทศภายในโรงเรียนเข้ามาช่วย เพื่อช่วยให้ครูปรับปรุงหรือพัฒนาวิธีสอนให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และมีสัมฤทธิ์ผลตามความต้องการนั้น

### 1.2.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศศึกษา เป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2528: 14) ส่วนคำว่าการนิเทศภายในโรงเรียนก็มีการกำหนดความหมายไว้ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534: 5) ได้กำหนดไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน

หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน ในการที่จะแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2535: 61) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน หมายถึง การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ทำงานร่วมกับครู ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

สังัด อุทรานันท์ (2530: 18) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็น กระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน (หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย) ในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนที่สูงขึ้น

### 1.2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

ในการดำเนินงานใด ๆ ก็ตาม จำเป็นจะต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่แน่นอนเอาไว้เพื่อผู้ปฏิบัติจะได้ทราบแน่ชัดว่าต้องกระทำสิ่งใด การนิเทศภายในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ได้มีการกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา- แห่งชาติ (2529: 15) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนเอาไว้ดังนี้

1. เป็นการช่วยให้ครูผู้สอนสามารถปรับปรุงตนเอง และกิจกรรมการเรียน การสอน

2. สามารถพัฒนาพฤติกรรมบุคลิกภาพการสอนของครูให้ดีขึ้น

3. สนับสนุนความรู้ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน

4. กำกับ ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติของครู ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

5. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกันเป็นคณะ

ไมเนอร์ (Minor 1964: 27-31) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจเด็กดีขึ้น

2. เพื่อช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3. เพื่อช่วยครูในการจัดหาและเลือกวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน
4. ช่วยให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
5. สร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้ความสามารถพิเศษ และประสบการณ์ของเขามาใช้ให้เป็นประโยชน์ สามารถแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารได้
6. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักการประเมินผลการเรียนของเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ
7. กระตุ้นให้ครูรู้จักการประเมินผลงานของตัวเอง
8. ช่วยให้ครูมีความรู้สึกรับผลสำเร็จ มีความอบอุ่นใจ ปลอดภัย และมีความเชื่อมั่นในตนเอง
9. กระตุ้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตร เพื่อปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น
10. ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้าถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาของโรงเรียนและนักเรียน

จากจุดมุ่งหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาพฤติกรรมของครูผู้สอนในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ขึ้นไปตามวัตถุประสงค์ และทำให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

### 1.2.3 ขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียน

แฮร์ริส (Harris 1985: 11-12) ได้กำหนดงานที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร อันเป็นงานเกี่ยวกับการวางโครงสร้างหลักสูตร แผนการสอน ทำโครงการสอน บันทึกการสอน กำหนดตัวครูผู้สอน แนววิธีการสอน การสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการสอน วัน เวลา สถานที่ในการสอน
2. การจัดระบบการสอน โดยนำหลักสูตรที่วางไว้มาใช้จัดกลุ่มนักเรียน และจัดตารางสอน
3. การคัดเลือกบุคลากรครูสำหรับการสอน โดยเลือกสรรมาให้เหมาะสมกับการสอบคัดเลือกตามความรู้ความสามารถ เกือบทะเบียนเกี่ยวกับตัวบุคคล
4. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ออกแบบ และจัดเตรียมอุปกรณ์ วัสดุ โดยให้ความสะดวกเหมาะสมกับผู้สอน รวมถึงการจัดวางแผนอาคารสถานที่เรียนที่ถูกต้อง จัดทำ

ทะเบียนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนไว้อย่างละเอียดถูกต้อง เพื่อประโยชน์ในการใช้และสะดวกในการเก็บรักษา

5. การจัดวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ตรวจสอบและคัดเลือกวัสดุที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน
  6. การอบรมครูประจำการ โดยจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น
  7. การจัดปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ให้รู้และเข้าใจในสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อลดอุปสรรคและให้งานได้ผลสำเร็จมากขึ้น
  8. การจัดบริการด้านอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายหลักการสอน
  9. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในด้านการสอน การแจ้งข่าวความเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้ชุมชนทราบ
  10. การประเมินผล มีการวางแผนจัดระเบียบประเมินผล ดำเนินการประเมินผลในทุกแห่งของโรงเรียนที่จะมีผลต่อการสอน
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534: 5) ได้กำหนดขอบข่ายของงานนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยงาน 6 งาน คือ
1. งานวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตร และผลที่ได้คือตัวนักเรียนที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
  2. งานกิจการนักเรียน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการรับนักเรียนเข้าเรียน การส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนตามข้อกำหนดของหลักสูตรและวิธีการจัดการศึกษา
  3. งานบุคลากร เป็นการจัดดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้รู้ และเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตน การติดตามดูแลช่วยเหลือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทุกคนเกิดความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น
  4. งานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา เป็นงานที่ต้องตอบสนองงานทางวิชาการ โดยตรงเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีที่จะสร้างบุคลิกภาพและนิสัยที่ดีให้แก่เด็ก



5. งานบริหารทั่วไป ชุรการ การเงินและพัสดุ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระบบสำนักงานซึ่งจะมีข้อกำหนด กฎเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติที่ค่อนข้างแน่นอน

6. งานความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างโรงเรียน และชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับประชากรวัยเรียนของชุมชน การให้บริการการศึกษาแก่ชุมชนหรือการพัฒนาชุมชน

จากขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียนดังกล่าวสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนควรประกอบด้วยงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ งานบริหารทั่วไป และงานความสัมพันธ์กับชุมชน

#### 1.2.4 รูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน

รูปแบบและขั้นตอนในการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น จัดว่ามีหลายรูปแบบด้วยกัน การนำไปใช้จึงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารที่จะเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพและขนาดของโรงเรียน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528: 93) ได้เสนอแนะรูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

##### 1. เน้นทางด้านวิธีการนิเทศ โดยแบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ

1.1 การนิเทศทางตรง คือ ผู้นิเทศทำการนิเทศต่อครูหรือผู้รับการนิเทศ โดยตรงไม่ต้องผ่านสื่อชนิดอื่น เช่น การปรึกษาหารือ การสังเกตการสอน การประชุม เป็นต้น

1.2 การนิเทศทางอ้อม คือ การนิเทศโดยใช้สื่อเป็นตัวกลางในการนิเทศ เช่น นิเทศทางวิทยุโรงเรียน โทรทัศน์ หรือส่งเอกสารให้ศึกษาค้นคว้า เป็นต้น

2. เน้นทางด้านผู้รับการนิเทศ เมื่อพิจารณาทางด้านผู้รับการนิเทศ สามารถแบ่งรูปแบบการนิเทศภายในออกเป็น 2 ลักษณะ เช่นกัน คือ

2.1 การนิเทศเป็นรายบุคคล หมายถึง การได้รับการนิเทศครั้งละ 1 คน เพื่อแนะนำช่วยเหลือโดยตรงต่อผู้รับการนิเทศ เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งงานให้ทำและ มอบหมายงานให้ค้นคว้า เป็นต้น

2.2 การนิเทศเป็นกลุ่ม หมายถึง การให้การนิเทศครั้งละหลาย ๆ คน เช่น สนทนาวิชาการ ประชุมปฏิบัติการ ค้นคว้าวิจัย การสร้างสื่อ การอบรมสัมมนา เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528: 94-96) ได้กำหนดว่า การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภาระสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามขนาดและสภาพของโรงเรียนประถมศึกษาโดยทั่วไปแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดให้มีการนิเทศภายในโดยกำหนดตัวผู้รับผิดชอบการนิเทศได้ 3 รูปแบบ คือ

1. การนิเทศโดยผู้บริหารเอง ซึ่งเหมาะสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น หรือพอดีกับชั้นเรียน การนิเทศแบบนี้มีข้อจำกัดค่อนข้างมากเนื่องจากบุคลากรมีน้อย ผลสำเร็จของการนิเทศจึงขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารเป็นสำคัญ

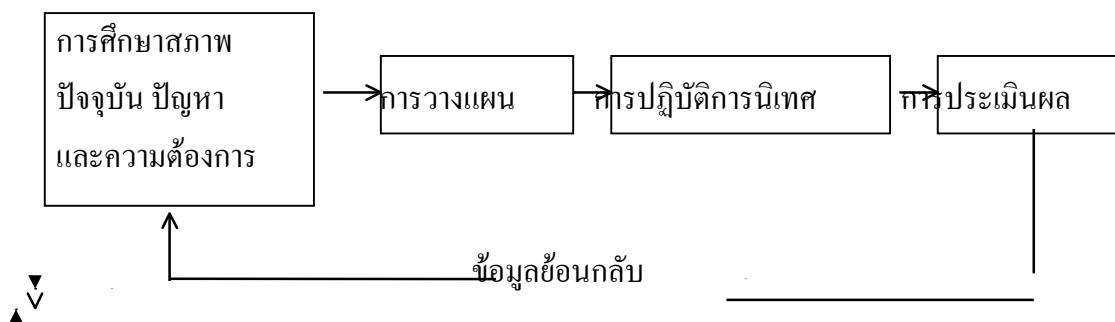
2. การนิเทศโดยผู้บริหารและผู้ที่เป็นผู้บริหารมอบหมาย วิธีนี้ผู้บริหารจะมอบหมายให้ครูที่เห็นว่ามีความรู้ความสามารถร่วมเป็นผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน การจัดบุคลากรการนิเทศตามวิธีการนี้เหมาะสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีครูเกินชั้นเรียน

3. การนิเทศโดยผู้บริหารและกลุ่มครู การจัดบุคลากรการนิเทศแบบนี้เหมาะสำหรับ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ซึ่งมีครูเป็นจำนวนมาก ลักษณะการนิเทศเป็นการสนับสนุนให้กลุ่มครูซึ่งเป็นกลุ่มย่อยได้ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาการเรียนการสอน ลักษณะของการจัดกลุ่มจะทำได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. กลุ่มแนวนอน คือ กลุ่มชั้นซึ่งจะมีได้ครบ 6 กลุ่ม คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือ 3 กลุ่มในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง โดยแบ่งเป็นกลุ่มชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2, กลุ่มชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-4 และกลุ่มชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6

2. กลุ่มแนวตั้ง เป็นการจัดกลุ่มตามลักษณะของการสอน ซึ่งจะแบ่งตามกลุ่มประสบการณ์ในลักษณะนี้จะมีสมาชิกในกลุ่มประมาณกลุ่มละ 6 คน

เพื่อให้การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนดำเนินงานไปเป็นขั้นตอนโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีขั้นตอนการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534: 8-11) ได้เสนอขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นระบบและต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน

จากรูปแบบและขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนที่เสนอไปแล้ว สรุปได้ว่า รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นทำได้หลายลักษณะ คือ เน้นทางด้านวิธีการนิเทศ เน้นทางด้านผู้รับการนิเทศ เน้นที่บุคคลผู้ทำการนิเทศ สำหรับขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ผู้บริหาร โรง

เรียนต้องร่วมกับครูในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผน การปฏิบัติการณ์เทศ การประเมินผล โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

### 1.2.5 บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ซึ่งมีผู้กล่าวถึงบุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในไว้แตกต่างกันคือ

ฉลอง ปิ่นทอง (2527: 15) ได้กล่าวว่า บุคลากรของโรงเรียนที่มีบทบาทในการนิเทศภายในโรงเรียน มีดังต่อไปนี้ ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการสอน หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ และครูวิชาการ โรงเรียน

สังัด อุทรานันท์ (2530: 63-64) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจะเป็นไปได้ต้องมีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 3 ฝ่ายด้วยกัน คือ ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศ สำหรับในส่วนของผู้นิเทศนั้น สังัด อุทรานันท์ อธิบายว่า หมายถึง บุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูหัวหน้าสายชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ครูวิชาการโรงเรียน ตลอดจนครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนมอบหมายให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายซึ่งได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ครูวิชาการโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา

### 1.2.6 กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน เพราะกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีจำนวนมาก จะได้เลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน

แฮร์ริส (Harris 1985: 71-87) ได้เสนอกิจกรรมสำหรับการนิเทศการศึกษาไว้ 23 กิจกรรม ดังนี้

1. การบรรยาย
2. การบรรยายที่มีสื่อประกอบ
3. การประชุมกลุ่ม

4. การถ่ายภาพยนตร์หรือโทรทัศน์
5. การฟังเทป วิทยุ
6. การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ
7. การสังเกตภายในห้องเรียน
8. การสาธิต
9. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
10. การสัมภาษณ์เฉพาะบางเรื่อง
11. การสัมภาษณ์ทางอ้อม
12. การอภิปราย
13. การอ่าน
14. การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ
15. การระดมสมอง
16. การบันทึกวีดีทัศน์
17. การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ
18. การประชุมกลุ่มย่อย
19. การพาไปทัศนศึกษา
20. การเขียนเขียน
21. บทบาทสมมุติ
22. การเขียน
23. การปฏิบัติตามคำแนะนำ

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ และคณะ (2525: 226-270) ได้เสนอกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศครูใหม่
2. การจัดบริการทางด้านการสอน
3. การจัดให้ครูใหม่สังเกตการสอนของครูอาวุโสที่มีประสบการณ์สอนมานานและมีความสามารถและเชี่ยวชาญทางการสอน
4. การสังเกตการสอนในชั้นเพื่อช่วยเหลือครูมิใช่เป็นการจับผิด
5. การจัดให้ครูได้เขียนเขียนดูการสอน และดำเนินงานของโรงเรียนอื่นที่อยู่ข้างเคียงหรือต่างจังหวัดถ้ามีงบประมาณ

6. การจัดเชื่อมโยงการสอนของครูในชั้นอื่น ๆ ไม่ว่าจะในระดับเดียวกันหรือต่างระดับ
7. การจัดให้มีการสาธิตการสอนจากผู้เชี่ยวชาญหรือครูด้วยกันเองหรืออาจจะเป็นครูใหญ่ ถ้าได้รับการขอร้องจากครู
8. การจัดให้มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในระหว่างกลุ่มโรงเรียนทางด้านวิชาการ
9. การจัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ อาจจะให้ครูหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาบรรยายในหัวข้อเรื่องที่ครูส่วนใหญ่มีความต้องการหรือสนใจ
10. การจัดให้มีกลุ่มอภิปรายย่อย ๆ ตามความสนใจของครู
11. การจัดให้มีการประชุมอบรมในระหว่างฤดูร้อน ประมาณ 1-2 สัปดาห์ (ถ้ามีงบประมาณ)
12. การส่งครูไปร่วมในการอบรมต่าง ๆ เมื่อมีงบประมาณและโอกาส
13. การรับวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า โดยจัดไว้ในที่ที่ครูหยิบอ่านได้สะดวก
14. การแนะนำครูให้เข้าเป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ
15. การให้คำปรึกษาหารือทางด้านส่วนตัวและด้านวิชาการแก่ครู ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม
16. การสนับสนุนให้ครูไปศึกษาเพิ่มเติมถ้ามีงบประมาณและโอกาส
17. การสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในหมู่ครู เช่น จัดเที่ยงวัน สัมมนาคุยกันทางวิชาการในขณะรับประทานอาหารกลางวัน โดยมีครูคนหนึ่งนำในการสนทนา และคนอื่นได้ถามหรือเสริมการสนทนา จัดให้มีปาฐกถาเป็นครั้งคราว เชิญบุคคลภายนอกหรือผู้ปกครองนักเรียนที่มีความรู้ดีในบางเรื่องมาร่วมกิจกรรมด้วย
18. การส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการไปลงหนังสือ และวารสารต่าง ๆ
19. การนำครูไปทัศนศึกษาสถานที่ที่จะให้ความรู้ทางวิชาการเพิ่มเติมและเป็นประสบการณ์แก่ครู
20. การจัดรายการเล่าสู่กันฟังหรือเขียนสู่กันอ่าน โดยครูใหญ่กำหนดให้ครูคนหนึ่งอ่านหนังสือที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการแล้วให้ครูมาคุยหรือเขียนย่อให้ครูคนอื่น ๆ ได้ฟังหรือได้อ่าน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534: 35-36) ได้  
เสนอกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 16 กิจกรรม ซึ่งแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

ที่	กิจกรรมการนิเทศภายใน	ขนาดของกลุ่ม	จุดประสงค์ในการนิเทศ
1.	การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน	กลุ่มเล็ก,กลุ่มใหญ่	เป็นการนิเทศเชิงป้องกัน ผู้รับการนิเทศปฏิบัติงานได้ตามแผนที่กำหนด
2.	การประชุมนิเทศครูใหม่	รายบุคคล, กลุ่มเล็ก	เป็นการนิเทศเชิงป้องกัน ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ความเข้าใจและแนวทางในการปฏิบัติงาน
3.	การให้ปรึกษาแนะนำ	รายบุคคล	เป็นการนิเทศเชิงเน้นวัตถุประสงค์ ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
4.	การอบรม	กลุ่มเล็ก, กลุ่มใหญ่	เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
5.	การประชุมปฏิบัติการ	กลุ่มเล็ก	เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงาน
6.	การสัมมนา	กลุ่มเล็ก	เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
7.	การระดมความคิด	กลุ่มเล็ก	เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

ที่	กิจกรรมการนิเทศภายใน	ขนาดของกลุ่ม	จุดประสงค์ในการนิเทศ
8.	การสาธิตการสอน	กลุ่มเล็ก, กลุ่มใหญ่	เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศ ได้รับความรู้ และประสบการณ์ การสอนเพิ่มขึ้น
9.	การให้ศึกษาเอกสาร ทางวิชาการ	รายบุคคล, กลุ่มเล็ก	เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศ ได้รับความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงาน
10.	การสนทนาทาง วิชาการ	กลุ่มเล็ก	เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศ ได้รับความรู้ความเข้าใจ และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
11.	การเยี่ยมนิเทศ ชั้นเรียน	รายบุคคล	เป็นการนิเทศเชิงเน้นวัตถุประสงค์ ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ และเจตคติที่ ดีในการทำงานจากผู้นิเทศ
12.	การศึกษาดูงาน	กลุ่มเล็ก, กลุ่มใหญ่	เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศ ได้รับความรู้ และประสบการณ์ใหม่จาก การศึกษาดูงาน
13.	การสังเกตการสอน	รายบุคคล	เป็นการนิเทศเชิงแก้ไข ผู้รับการนิเทศ จะมีทักษะและเจตคติที่ดีในการสอน
14.	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	รายบุคคล	เป็นการนิเทศเชิงเน้น วัตถุประสงค์ ผู้ รับการนิเทศได้รับความรู้และประสบ การณ์ตรงในการแก้ไขปัญหาการเรียน การสอน
15.	การเขียนเอกสาร/ บทความทางวิชาการ	รายบุคคล	เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศ ได้รับความรู้ความเข้าใจ และพัฒนา งานที่รับผิดชอบ
16.	การจัดนิทรรศการ	กลุ่มใหญ่	เป็นการนิเทศเชิงพัฒนา ผู้รับการนิเทศ ได้รับความรู้ความเข้าใจ และประสบ การณ์ใหม่ ๆ

จากกิจกรรมที่เสนอดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่ากิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีหลายอย่าง ซึ่งผู้นิเทศควรเลือกใช้กิจกรรมให้เหมาะสมกับขนาดของกลุ่มผู้รับการนิเทศ ลักษณะงานและจุดมุ่งหมายของการนิเทศและคำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของครู โดยให้ครูมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน และควรมีการประเมินผลการนิเทศด้วย

### 1.3 งานวิชาการ

**1.3.1 ความหมายงานวิชาการ** มีผู้ที่ให้ความหมายเกี่ยวกับงานวิชาการไว้ เช่น ปรีชา คัมภีรปกรณ (2527: 28-29) กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นในเรื่องหลักสูตร การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การเตรียมการสอน สื่อการเรียน วิธีสอน การนิเทศ ตลอดจนการประเมินผลการเรียนของนักเรียน สุมิตร คุณานุกร (2518: 157) กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างภายในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดความรู้และการศึกษาของเด็ก

เสรี ลาขโรจน์ (2525: 218) กล่าวว่า งานวิชาการ คือกิจกรรมทั้งหลายทั้งมวลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและหลักสูตรอันเป็นงานหลักของโรงเรียน จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า งานวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

**1.3.2 ขอบข่ายงานวิชาการ** ได้มีการกำหนดขอบข่ายงานวิชาการ ไว้ เช่น พวงรัตน์ วิเวกานนท์ (2526: 13) กล่าวถึง ขอบข่ายของงานวิชาการ ได้แก่ การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดตารางการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา อุปกรณ์ การสอน แบบเรียน ห้องสมุดโรงเรียน การวัดและประเมินผลการศึกษา

ปรีชา คัมภีรปกรณ (2527: 161-162) กล่าวว่า งานวิชาการของโรงเรียนนั้นอย่างน้อยที่สุดควรครอบคลุมงานสำคัญ 6 ประการ คือ งานหลักสูตร งานสื่อการสอน งานการสอน งานนิเทศการศึกษา งานประเมินผล งานปรับปรุงและพัฒนาการสอน

หวน พันธุพันธ์ (2528: 45) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรงซึ่งครอบคลุมงานด้านหลักสูตร แผนการสอน การนิเทศการสอน ตารางสอน สื่อการสอนหรือเทคโนโลยีทางการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน ห้องสมุด และการประเมินผลการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536: 4-9) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้



2. งานด้านการเรียนการสอน
3. งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน
4. งานวัดผลและประเมินผล
5. งานห้องสมุด
6. งานนิเทศภายใน
7. งานประชุมอบรมทางวิชาการ

จากที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด สรุปได้ว่า ขอบข่ายงานวิชาการ มีความคล้ายคลึงกัน แต่เท่าที่ศึกษาแล้วเห็นว่าของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนดงานได้ครอบคลุมมากกว่า จึงได้นำมาเป็นกรอบในการศึกษา และเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจยิ่งขึ้น จะได้ทำการศึกษาในแต่ละงานอย่างละเอียด ดังนี้

**1. งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้** หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์และกิจกรรมทั้งในและนอกโรงเรียนที่จัดขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญยิ่งในการที่จะนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นการนำหลักสูตรไปใช้จึงจำเป็นต้องเข้าใจและใช้ได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะสร้างความเข้าใจกับครูในโรงเรียน เพราะความสำเร็จของหลักสูตรอยู่ที่การสอนของครูเป็นสำคัญ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้มีผู้กล่าวไว้เช่น

วิชัย ราษฎร์ศิริ (2524: 113-114) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนำหลักสูตรไปใช้ สรุปได้ดังนี้

1. ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญของหลักสูตร รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเอกสารหลักสูตรชนิดต่าง ๆ เพื่อจะได้แนะนำช่วยเหลือครูให้ใช้ได้ถูกต้อง
2. อบรมครูให้เข้าใจหลักสูตร และวิธีการใช้หลักสูตรให้สัมฤทธิ์ผล เพื่อส่งเสริมให้การเรียนการสอนเกิดผลดี
3. จัดหาหลักสูตร เอกสารหลักสูตรให้พร้อมและพอเพียงที่ครู นักเรียนจะหยิบใช้ได้สะดวก

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2523: 184-185) มีความเห็นว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อหลักสูตรนั้นจะต้องศึกษาหลักสูตรให้ชัดเจน เพื่อจะวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้เป็นดังนี้

1. การเตรียมวางแผนเพื่อใช้หลักสูตร
2. การจัดอบรมครูเพื่อใช้หลักสูตร

3. การจัดครูเข้าสอน
  4. การจัดตารางสอน
  5. การจัดบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการสอน
  6. การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรและสื่อการสอนให้คณะกรรมการศึกษาของโรงเรียนและชุมชนทราบเกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ โครงสร้างและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของหลักสูตร
  7. การจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่และการเลือกโครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตร
  8. การจัดโครงการประเมินการใช้หลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตร
- องค์การ อินทรมพรรย (2526: 174) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการนำหลักสูตรไปใช้อย่างยิ่งคือ
1. ต้องเข้าใจหลักสูตรอย่างแจ่มแจ้งและจะต้องศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรกับสื่อการสอนและวัสดุประกอบอื่น ๆ
  2. ต้องเป็นผู้นำในการกำหนดหลักสูตรมาใช้ และให้ความสนใจกับการศึกษาหลักสูตร ผลที่ตามมา ก็คือจะเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสนใจตามผู้บริหารไปด้วย
  3. ต้องเป็นผู้ที่เสริมขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในด้านหลักสูตร
  4. ต้องจัดการด้านการบริหารหลักสูตรแก่บุคลากรในโรงเรียน
  5. ต้องจัดประชุมเพื่อวางแผนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านการจัดการ
  6. ต้องประสานงานการดำเนินการใช้หลักสูตร
  7. ติดตามการปฏิบัติงานและนิเทศ
  8. ประชาสัมพันธ์
  9. ส่งเสริมกิจกรรมหลักสูตร
- จากที่กล่าวมาแล้วจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญยิ่งในการนำหลักสูตรไปสู่ภาคปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องศึกษาหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรให้เข้าใจ จุดหมายและโครงสร้างของหลักสูตรอย่างลึกซึ้งแจ่มแจ้ง สามารถแนะนำช่วยเหลือครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างดี

**2. งานด้านการเรียนการสอน** การเรียนการสอนเป็นการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างนักเรียนกับครูซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของงานวิชาการ เนื่องจากการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ครูนำเอาหลักสูตรไปใช้โดยแปลงหลักสูตรให้เป็นการปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การสอนของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ มีคุณสมบัติและ ทักษะตามที่ผู้สร้างหลักสูตรมุ่งหวังไว้ จะเห็นได้ว่า การเรียนการสอนเป็นสาระที่สำคัญที่สุดของโรงเรียนหรือกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจของกิจกรรมทั้งหมดที่จัดให้มีขึ้นในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องจัดเตรียม และอำนวยความสะดวกให้การเรียนการสอนในโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและเรียบร้อย และประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการศึกษา สำหรับการเรียน การสอน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ เช่น

ชาอุชัย อาจิณสมจาร (2523: 34-38) ได้กล่าวว่า การวางแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างถูกต้อง สะดวก รวดเร็วและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน
2. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้นักเรียนประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน
3. การเลือกวิธีการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายด้านความรู้และรายละเอียดจุดมุ่งหมายด้านเจตคติ ความซาบซึ้งและจุดมุ่งหมายด้านทักษะและการปฏิบัติงาน
4. การกำหนดบทบาทความรับผิดชอบและกิจกรรมสำหรับบุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกรเรียนการสอน
5. การคำนึงถึงวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ ซึ่งต้องพิจารณาถึงความสามารถทางสติปัญญา และพื้นฐานความรู้เดิมของนักเรียน จำนวน และความหลากหลายของ จุดมุ่งหมายของการเรียนที่จะให้สัมฤทธิ์ผลความเหมาะสมที่เกี่ยวกับประเภทของสื่อหรือกิจกรรมการผลิตสื่อ โดยเฉพาะประสบการณ์การเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีอยู่เดิม
6. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนดำเนินไปด้วยความราบรื่นได้ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการวางแผนอย่างดีการทำงานเป็นทีม การจัดองค์การและการสนับสนุนทางการเงิน
7. การประเมินผลและการปรับปรุงแผน เป็นกระบวนการที่ใช้อยู่อย่างต่อเนื่องในวิธีการจัดระบบของการศึกษาเมื่อการเรียนการสอนได้เสร็จสมบูรณ์แล้ว การประเมินผลก็เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

กรมวิชาการ (2533: 4) ได้ประกาศใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533 โดยกำหนดแนวดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามจุดหมายของหลักสูตรดังต่อไปนี้

1. จัดการเรียนการสอนให้ยืดหยุ่นตามเหตุการณ์และสภาพท้องถิ่น โดยให้ท้องถิ่น พัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นตามความเหมาะสม
2. จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้สอดคล้องกับความสนใจ และสภาพชีวิตจริงของผู้เรียน และให้โอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเองตามความสามารถ
3. จัดการเรียนการสอนให้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงหรือบูรณาการ ทั้งภายในกลุ่ม ประสิทธิภาพและระหว่างกลุ่มประสิทธิภาพให้มากที่สุด
4. จัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลสร้างสรรค์และกระบวนการกลุ่ม
5. จัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงให้มากที่สุด และเน้นให้เกิดความคิดรวบยอดในกลุ่มประสิทธิภาพต่าง ๆ
6. จัดให้มีการศึกษา ติดตามและแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
7. จัดให้มีการสอดแทรกการอบรมด้านจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
8. ปฏิบัติตามค่านิยมที่เป็นพื้นฐาน เช่น ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีวินัย รับผิดชอบ ฯลฯ ควบคู่ไปด้วย
9. จัดสภาพแวดล้อม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติจริงของผู้เรียน

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนตามแนวของหลักสูตรจะ เน้นให้ครูผู้สอนเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนจากผู้บอกมาเป็นผู้ชี้แนะ และคอยช่วยเหลือนักเรียนให้ ช่วยตนเองมากที่สุด โดยครูสอนหนังสือให้น้อยลงแล้วกลับมาสอนคนให้มากขึ้น ยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมในห้องเรียนมากขึ้น และวิธีสอนที่ครูนำมาใช้ ควรเปลี่ยนไปตามสภาพของกิจกรรมและเนื้อหาวิชา ตลอดจนคำนึงถึงความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนด้วย

### 3. งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน วัสดุประกอบ

หลักสูตรเปรียบเสมือนมือที่สามของครู เพราะเป็นเครื่องช่วยในการเรียนการสอน ทำให้ครู สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผล

สมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ วัสดุประกอบหลักสูตรที่โรงเรียนจะต้องนำมาใช้ในโรงเรียน คือเอกสารประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**เอกสารประกอบหลักสูตร** เอกสารประกอบหลักสูตรเป็นเอกสารที่แจกแจงรายละเอียด เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนซึ่งได้แก่ แผนการสอน คู่มือครู คู่มือการใช้หลักสูตร หนังสือเรียน (สมชาย แสงจิตต์พันธุ์ 2530: 17-23)

วิชัย ราษฎร์ศิริ (2524: 61) ได้แบ่งเอกสารหลักสูตรออกเป็น 2 ประเภท ตามลักษณะของผู้ใช้ คือ เอกสารสำหรับครู และเอกสารสำหรับนักเรียน ซึ่งแต่ละประเภทมีเอกสารที่สำคัญ ๆ ดังนี้ เอกสารสำหรับครู ได้แก่ หลักสูตรประถมศึกษา คู่มือการใช้หลักสูตรประถมศึกษา คู่มือประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา แผนการสอน เครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ คู่มือปฏิบัติกิจกรรมสร้างนิสัยสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา

เอกสารสำหรับนักเรียน ได้แก่ หนังสือเรียน หนังสือแบบฝึกหัด หนังสือส่งเสริมการอ่าน หนังสืออ้างอิง หนังสืออ่านประกอบ

**สื่อการเรียนการสอน** เป็นองค์ประกอบที่ทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่นเพราะสื่อการเรียนการสอนช่วยให้ครูประหยัดเวลาและแรงงานในการสอน ช่วยให้การสอนของครูสนุกและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2528: 7)

กรมวิชาการ (2521: 24) ได้กำหนดไว้ในคู่มือการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 โดยใช้คำว่า สื่อการเรียน และให้คำจำกัดความว่า หมายถึง เครื่องมือ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้การเรียนการสอนบรรลุตามจุดหมายที่วางไว้ และยังจัดเป็นสิ่งที่เร้าความสนใจของผู้เรียนให้เกิดความอยากรู้ต่อ ๆ ไป เพราะจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจในสิ่งที่เรียนได้ อดีและรวดเร็วยิ่งขึ้น

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2521: 90) กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการประกอบการสอน เพื่อใช้เป็นที่สื่อกลางให้ผู้สอนสามารถส่งหรือถ่ายทอดไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

1. สิ่งสิ่งเปลือยต่าง ๆ ซึ่งเรียกว่า "วัสดุ" ได้แก่ รูปภาพ แผนที่ แบบเรียน ซอคล้องฟิล์มภาพยนตร์ เป็นต้น

2. เครื่องมือที่มีความคงทนถาวร ซึ่งเรียกว่า "อุปกรณ์" ได้แก่ กระดานดำ โต๊ะเก้าอี้ เครื่องฉาย เครื่องเสียงต่าง ๆ

3. กระบวนการและวิธีการ ซึ่งรวมทั้งวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์และกระบวนการที่เป็นอิสระ คือ ไม่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างใดเลย เช่น การฟังวิทยากร การศึกษานอกสถานที่ เป็นต้น

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สื่อการเรียนการสอนคือ สิ่งต่าง ๆ ที่ครูผู้สอนนำมาใช้เป็นสื่อกลาง เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการซึ่งอาจจะเป็นวัสดุอุปกรณ์ กิจกรรม ตลอดจนเทคนิควิธีการต่าง ๆ ด้วย สำหรับงานด้านวัสดุประกอบหลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติ โดยคำนึงถึงการจัดหา การจัดซื้อ การผลิตที่ดี ประหยัด เพียงพอกับสภาพของโรงเรียนและเหมาะสมกับการเรียนการสอนในทุกกลุ่มประสบการณ์ การจัดเก็บ บำรุงรักษาและมีการซ่อมแซมอยู่เสมอ โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบและครูผู้สอนนำไปใช้อย่างมีระบบ

4. งานวัดผลและประเมินผล คำว่า "การวัดผล" และ "การประเมินผล" ซึ่งมีการให้ความหมายไว้เช่น

ชวาล แพรัตกุล (2518: 140) กล่าวว่า การวัดผล หมายถึง ขบวนการใด ๆ ที่จะให้ได้มาซึ่งปริมาณจำนวนหนึ่ง อันมีความหมายแทนขนาดสมรรถภาพ นามธรรม ที่นักเรียนผู้นั้นมีอยู่ในตน ถ้าใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือกระตุ้นก็คือ เอาจำนวนผลงานที่นักเรียนแสดงปฏิกิริยาได้ตอบออกมาเป็นเครื่องชี้บอกว่าเขามีสมรรถภาพในเรื่องนั้น ๆ เพียงใด

ไพศาล หวังพานิช (2526: 4) กล่าวไว้ว่า การวัดผล และประเมินผล เป็นภารกิจของผู้บริหารที่จำเป็นต้องรับผิดชอบ เพราะการวัดผลและประเมินผล เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งมีจุดประสงค์ต่อไปนี้

1. จัดตำแหน่ง การศึกษาว่านักเรียนแต่ละคนมีความรู้หรือทักษะเพียงพอหรือไม่
  2. วินิจฉัย ทำให้ทราบจุดเด่นจุดด้อยของนักเรียนแต่ละคน เป็นแนวทางให้ครูปรับปรุงวิธีการสอน และสามารถสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนแต่ละคนได้อย่างถูกต้อง
  3. เปรียบเทียบความสามารถของเด็ก เป็นการประเมินว่านักเรียนมีการพัฒนามากน้อยเพียงใด
  4. นำไปทำนาย เพื่อแนะแนวทางในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ
  5. นำไปใช้ประเมินค่า โดยจะประเมินผลหลังจากการเรียนการสอนสิ้นสุดลง
- ผลจากการวัดผลจะเป็นแนวทางในการให้ระดับคะแนน

การประเมินผลการเรียนเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอน การประเมินผลจะมีประสิทธิภาพได้ ถ้าครูผู้มีหน้าที่ประเมินผลได้รับทราบและปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดและศึกษาวัตถุประสงค์การเรียนรู้วิชาต่าง ๆ ในรูปพฤติกรรมที่วัดได้
  2. การประเมินผลทั้งสามระยะ คือ ประเมินผลก่อนการเรียน ระหว่างเรียนและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน
  3. ครูต้องเข้าใจว่ารูปแบบของการประเมินผลนั้นขึ้นอยู่กับจุดประสงค์
  4. ครูต้องเข้าใจว่า จุดประสงค์การเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และแผนการสอนเป็นตัวเกณฑ์สำคัญที่จะตัดสินใจว่านักเรียนมีสัมฤทธิ์ผลตามหลักสูตรหรือไม่
- กรมวิชาการ (2533: 1) ได้กำหนดไว้ว่า การวัดผลและการประเมินผลการเรียนเป็นมาตรการหนึ่งที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลมาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเป้าหมายของ หลักสูตร
- อนันต์ ศรีโสภณ (2520: 1) กล่าวว่า การวัดผลและการประเมินผลซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพราะผลจากการวัดและประเมินผลเป็นพื้นฐานการตัดสินใจของครูเพื่อใช้ปรับปรุงวิธีการสอน การแนะนำ การประเมินผลหลักสูตรแบบเรียน การใช้อุปกรณ์การสอน ตลอดจนการจัดระบบบริหารทั่วไปของโรงเรียน และนอกจากนี้ยังช่วยปรับปรุงการเรียนของนักเรียนและการสอนของครูให้ถูกวิธียิ่งขึ้น

### องค์ประกอบของการวัดผลและการประเมินผล

ไพศาล หวังพานิช (2526: 5) กล่าวว่า การประเมินผลมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ผลการวัด (Measurement) ทำให้ทราบสภาพความเป็นจริงของสิ่งที่จะประเมินว่ามีปริมาณเท่าไร มีคุณสมบัติอย่างไรเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด
2. เกณฑ์การพิจารณา (Criteria) ในการตัดสินใจว่าสิ่งไหนเป็นอย่างไรจะต้องมีหลักเกณฑ์หรือมีมาตรฐาน โดยการนำผลของการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด
3. การตัดสินใจ (Decision) เป็นการชี้ขาดหรือสรุปผลการเปรียบเทียบระหว่าง ผลการปฏิบัติ ซึ่งได้จากการวัดกับเกณฑ์ที่กำหนด

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปว่า การวัดผลและการประเมินผลช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

5. งานห้องสมุด การศึกษาของไทยในปัจจุบันเป็นการศึกษาที่จัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยีและวิชาการของโลกเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาจึงเน้นที่วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการจัดให้มีห้องสมุดโรงเรียน เพื่อเป็น แหล่งความรู้หรือเป็นศูนย์วิชาการที่สมบูรณ์ ห้องสมุดเป็นแหล่งสะสมความรู้ที่นักเรียนจะเข้าไป ค้น

คว่ำเพื่อให้เกิดความรู้กว้างขวางขึ้น และช่วยให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน รู้จักช่วยตนเองที่จะหาความรู้เพิ่มเติมอีกด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2527: 29-30) เสนอว่า การดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียน โดยเฉพาะระดับประถมศึกษาเป็นงานสำคัญที่ทุกคนควรคำนึงถึงและร่วมมือกันพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยที่ทุกโรงเรียนให้ความเอาใจใส่ต่อความสำคัญของ ห้องสมุดโรงเรียน เพราะห้องสมุดโรงเรียนเท่านั้นที่จะเป็นศูนย์กลางความรู้ ให้นักเรียนทุกคนมีโอกาสนักคว่ำแสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้อย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานห้องสมุด สามารถติดต่อประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่สามารถติดต่อได้สะดวก ในด้านการแนะแนวความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานห้องสมุด งานห้องสมุดโรงเรียนสามารถจัดได้หลายวิธีการหรือหลายแนวทาง คณะกรรมการผู้รับผิดชอบควรประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาห้องสมุดให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

แม่นมาส ขวลิต (2517: 8-10) กล่าวว่า ห้องสมุดโรงเรียนมีส่วนช่วยในการเรียนการสอนของโรงเรียนหลายประการ เป็นต้นว่าช่วยฝึกทักษะการอ่านหนังสือให้นักเรียนเพิ่มเติมจากแบบเรียน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และสติปัญญา และเพื่อปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงอาชีพ อย่างน้อยที่สุดก็เป็นแหล่งให้ความเพลิดเพลินในทางส่งเสริมการอ่าน โดยที่ห้องสมุดมีหนังสือและวัสดุต่าง ๆ ครบถ้วนมีบรรณารักษ์คอยให้บริการและแนะนำช่วยเหลือ

จุดมุ่งหมายของห้องสมุดโรงเรียน ห้องสมุดเป็นองค์ประกอบที่จำเป็น และสำคัญอีกส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษา ห้องสมุดเป็นแรงกระตุ้นให้นักเรียนเข้ามาศึกษาค้นคว้าหาคำตอบสิ่งที่เป็นปัญหา และยังเป็นห้องปฏิบัติการของการเรียนรู้ในวิชาการต่าง ๆ ซึ่ง พันธ์ู เมฆา (2522: 9-10) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของห้องสมุดโรงเรียนไว้ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ สามารถสนองตอบต่อความต้องการของนักเรียน ครู ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนในท้องถิ่นได้
2. เพื่อหาวัสดุการศึกษาทุกชนิดเข้ามา และจัดระบบบริการอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่ นักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล
3. เพื่อเป็นการกระตุ้นหรือชี้มนักเรียนให้เกิดความสนใจในการอ่าน และมีความสนุกสนานในการอ่าน
4. เพื่อจัดประสบการณ์การใช้ห้องสมุดให้นักเรียนอันจะเป็น การพัฒนาความสนใจและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดี
5. เพื่อช่วยเหลือนักเรียนให้มีทักษะในการใช้วัสดุห้องสมุดประเภทต่าง ๆ
6. เพื่อให้นักเรียนรู้จักวิธีการใช้ห้องสมุดโรงเรียน



7. เพื่อทำงานร่วมกันกับครูในการเลือกและการใช้วัสดุประกอบการสอน  
ให้ใช้วัสดุทุกชนิดทุกชิ้นในห้องสมุดเป็นประโยชน์จริง ๆ
  8. เพื่อร่วมมือกับครูและผู้บริหาร โรงเรียนในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการจัด  
ห้องสมุดไว้บริการแก่ครูด้วย
  9. เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักความเป็นระเบียบ ความสวยงามและมารยาททาง  
สังคมต่าง ๆ
  10. เพื่อร่วมมือกับบรรณารักษ์ห้องสมุดอื่น ๆ ร่วมมือกับผู้นำในสังคมในการ  
วางแผน เพื่อดำเนินงานในห้องสมุดเป็นประโยชน์แก่ชุมชนมากที่สุด
- รัฐจวน อินทรกำแหง (2517: 8-9) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดห้องสมุดไว้ 5  
ประการ คือ
1. เพื่อการศึกษา (Education) หมายถึง เป็นสถานที่เพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง  
โดยไม่เลือกเพศ วัย และระดับการศึกษา เป็นตลาดวิชาที่ผู้สนใจสามารถเลือกใช้ได้ ทุกเวลาและ  
ทุกโอกาส
  2. เพื่อความรู้ (Information) หมายถึง การให้คำอธิบายหรือคำตอบแก่ผู้ที่สนใจหรือมี  
ปัญหาข้อใจไม่ว่าเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่
  3. เพื่อการค้นคว้า (Research) หมายถึง เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าในวิชาการ ให้แตก  
ฉานลึกซึ้ง เพื่อความก้าวหน้าในสาขาวิชานั้น ๆ โดยอาศัยห้องสมุดเป็นครู
  4. เพื่อความจรรโลงใจ (Inspiration) หมายถึง เพื่อให้เกิดความบันดาลใจในทาง  
สร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่ความเจริญงอกงามในชีวิตและจิตใจ
  5. เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ (Recreation) หมายถึง เพื่อเป็นแหล่งพักใจให้คลายจาก  
ความกังวล ความเคร่งเครียด และเพื่อหาความรื่นรมย์ในยามว่าง
- ทรศनिया กัลยาณมิตร (2514: 32-34) กล่าวว่า ห้องสมุดโรงเรียนประถมศึกษา  
นั้นควรจัดบริการดังนี้
1. จัดหาหนังสือและเอกสารต่าง ๆ ตลอดจนอุปกรณ์โสตทัศนศึกษาให้เพียงพอ  
กับความต้องการของผู้ใช้ กล่าวคือ นอกจากจะจัดหนังสือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เด็กชั้นประถม-ศึกษา  
จะเข้าใจและมีความสนใจแล้ว ยังต้องหาหนังสือที่จะส่งเสริมการอ่าน และส่งเสริมความสนใจของ  
เด็กให้กว้างขวางต่อไปอีก
  2. จัดเตรียมหนังสือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ผู้ใช้หยิบใช้อย่างสะดวก
  3. ส่งเสริมให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน ซึ่งทำได้หลายวิธีคือ
    - 3.1 สร้างบรรยากาศที่ดีในห้องสมุด บรรณารักษ์แสดงความเป็นกันเองกับเด็ก

3.2 จัดนิทรรศการหนังสือใหม่หรือนิทรรศการตามโอกาสต่างๆ

3.3 จัดกิจกรรมสำหรับนักเรียน เช่น จัดกลุ่มอ่านหนังสือตามความสนใจ หรือจัดกิจกรรมเล่านิทาน เป็นต้น

4. สอนให้นักเรียนรู้จักใช้หนังสือและห้องสมุด

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปว่า ห้องสมุดมีความสำคัญต่องานด้านวิชาการและพัฒนาการทางสติปัญญาของนักเรียนมาก ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารควรถือเป็นนโยบายสำคัญในการใช้ห้องสมุดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการศึกษา ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและส่งเสริมให้นักเรียนใช้ห้องสมุดให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างเต็มที่

**6. งานนิเทศภายใน** ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องศึกษาทำความเข้าใจในหลักการ วิธีการปฏิบัติ และสร้างความเข้าใจกับคณะครูเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ร่วมมือกับคณะกรรมการนิเทศภายใน ปฏิบัติการนิเทศให้เป็นไปตามแผนและขั้นตอนการนิเทศ ซึ่งมีหน่วยงานทางการศึกษากำหนดบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในไว้ดังนี้

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี (2537: 5) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในไว้ดังนี้

1. วางแผนการดำเนินการนิเทศภายใน ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน
2. ดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียน ตามที่ได้จัดกิจกรรมนิเทศ และพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายในเวลาที่กำหนด
3. ประเมินผลและรายงานการนิเทศภายใน โรงเรียน  
กรมสามัญศึกษา (2528: 215) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้
  1. สำรวจความต้องการของโรงเรียน เพื่อให้ทราบปัญหาความต้องการและความจำเป็นในสิ่งที่ต้องการนิเทศ
  2. วางแผนการนิเทศ นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ เพื่อนำมาจัดทำโครงการนิเทศภายใน
  3. ดำเนินการปฏิบัติงาน จัดดำเนินการนิเทศภายใน ตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในโครงการ
  4. ประเมินผลกระบวนการและผลผลิต ดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้
  5. ปรับปรุงแก้ไข หากพบว่ามีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขโครงการหรือแผนงานนิเทศภายในให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ก็จะนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงส่วนนั้น

จากบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องสำรวจความต้องการ วางแผน จัดทำโครงการ ดำเนินการโดยปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

**7. งานประชุมอบรมทางวิชาการ** การประชุมอบรมทางวิชาการเป็นการประชุมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การสนับสนุนบุคลากรได้เข้าประชุมอบรมที่หน่วยงานจัดเองและหน่วยงานอื่นจัด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528: 2) ได้ให้ความหมายของการประชุมว่า เป็นกิจกรรมที่นัดหมายเพื่อปรึกษาหารือถ่ายทอดเรื่องราว ข่าวสารการพิจารณาแก้ปัญหาและความคิดเห็นของกลุ่มให้ได้ข้อสรุปและแนวทางปฏิบัติเดียวกัน เป็นวิธีการทางประชาธิปไตยอย่างหนึ่งที่จะทำให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสใช้สิทธิเสรีภาพในการอภิปราย เสนอแนะความคิดเห็น อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งการวางแผน แก้ปัญหาและการดำเนินการร่วมกัน และเป็นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นอย่างสม่ำเสมอหรือจัดให้มีขึ้นเมื่อมีปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือต้องเตรียมงานใด ๆ ที่ครูต้องร่วมมือกัน

พนัส หันนาคินทร์ (2529: 145-150) ได้เสนอแนะกิจกรรมในการประชุมทางวิชาการไว้ประกอบด้วย การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การอภิปรายกลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสาธิต การสั่งสอนและการเสนอแนะ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528: 5) ได้กำหนดว่าการประชุมที่ดีนั้น ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจะต้องดำเนินการดังนี้ คือ การวางแผนการประชุม การจัดสถานที่และการอำนวยความสะดวก การเตรียมการ และการเตรียมบุคลากร

ส่วนการอบรมครุ นั้น รุ่ง แก้วแดง, อรุณี ศุภสุข และปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2528: 218) ได้กล่าวสรุปพร้อมกันว่า การอบรมครูเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งอาจจะจัดในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียน อาจจะจัดเป็นช่วงสั้น ๆ โดยใช้เวลาหลังเลิกเรียนแล้ว หรือหลังจากการประชุมตามปกติ การอบรมครูอาจจะใช้ช่วงเวลาตั้งแต่หนึ่งชั่วโมงจนถึงการอบรมระยะยาว 3 เดือน หรือ 6 เดือน ในการอบรมเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในเรื่องนั้นมาให้คำแนะนำ

จากหลักการและแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การประชุมอบรมทางวิชาการเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูรับทราบแนวทางและข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน ให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งด้วย

#### 1.4 ขวัญ

**1.4.1 ความหมายและความสำคัญของขวัญ** ได้มีผู้ศึกษาคำว่าขวัญและให้ ความหมายไว้เช่น

ลีลา สีนานุเคราะห์ (2530: 129) กล่าวว่าขวัญ คือ การแสดงออกทางภาวะจิตใจ หรือความรู้สึก ทิศนคติคนในหน่วยงานที่มีต่องาน บุคคล หรือเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กรที่ตน ปฏิบัติอยู่ ผู้บริหารหรือผู้นำมีส่วนในการเสริมสร้างขวัญในหน่วยงาน การจัดให้คนงานหรือผู้ร่วม งานให้มีขวัญในการทำงานดีเป็นพลังที่สำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือ และการประสาน งานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำลังขวัญในการทำงานจึงเป็นความสามัคคี การร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานด้วยความเต็มใจ

เสนาะ ดิยาวี และคณะ (2530: 172) กล่าวว่า ขวัญคือความรู้สึกที่บุคคลมีต่อ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขวัญของบุคคลจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านตัวผู้ปฏิบัติเอง (Employee Factors) เช่น ความสามารถที่จะ เข้าใจองค์กร ฐานะและบทบาทของเขา เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Managerial Factors) หมายถึง การตัดสินใจและอุปนิสัยที่ผู้ บริหารแสดงออกในการปฏิบัติงานหรือแสดงออกต่อผู้ปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยด้านแรงผลักดันภายนอก (Extra Company Forces and Factors) เช่น กลุ่มแรงงาน สมาคม และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น

จากความหมายของขวัญที่กล่าวมาแล้วนี้ สรุปได้ว่า ขวัญเป็นการแสดงออกทาง ความรู้สึกของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน บุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดขวัญดี ประกอบด้วยปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติเอง ปัจจัยด้านผู้บริหาร และ ปัจจัย ด้านแรงผลักดันภายนอก

**ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน** การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วม งานและมีสิ่งจูงใจให้เกิดความพอใจในงาน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด ๆ งานที่ทำก็ ประสบ ผลสำเร็จ นั้นหมายความว่าผู้บริหารใช้คนทำงานได้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้ทรัพยากรและเวลาน้อย ที่สุด และในขณะเดียวกันก็ทำให้ทุกคนมีความสุขพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญเป็นสิ่งสำคัญ ผู้ บริหารควรหมั่นตรวจสอบขวัญในการทำงานของผู้ร่วมงานเสมอ ซึ่งมีผู้ศึกษาถึงความสำคัญของ ขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 242) ได้กล่าวถึงขวัญในการทำงานว่ามี 2 ประการ คือ ขวัญของแต่ละคน (Individual Morale) และกำลังขวัญของหมู่คณะ (Group Morale) ที่ใดมีขวัญของหมู่ คณะสูงที่นั่นกำลังขวัญของสมาชิกส่วนใหญ่แต่ละคนย่อมสูงด้วย แต่ถ้าที่ใดมีขวัญของหมู่คณะต่ำ

กำลังขวัญของแต่ละคนย่อมจะต่ำลงด้วย ดังนั้น กำลังขวัญของหมู่คณะในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน เพราะกำลังขวัญที่ดีของบุคคลในองค์กรช่วยก่อให้เกิดประโยชน์แก่กุลต่อการปฏิบัติงานอย่างมากมาย เช่น

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ และองค์กร
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ให้ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม ในหมู่คณะทำให้เกิดพลังสามัคคี อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. เกื้อหนุนและจงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2530: 162-163) ได้ให้ความสำคัญการสร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากรในหน่วยงานว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่ช่วย ให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

1. หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ที่ได้ตั้งไว้
2. ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ
3. งานมีคุณภาพและปริมาณสูง
4. การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ
5. การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มคนมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะขวัญเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้มีประสิทธิภาพ

จันงค์ สมประสงค์ (2518: 125-126) ให้แนวทางการพิจารณาขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า ลักษณะที่แสดงว่าขวัญต่ำ คือ

1. มีอาการป่วยและไม่มีใบรับรองแพทย์
2. อัตราน้ำเข้าออกจางานค่อนข้างสูง
3. แต่งกายไม่สุภาพและปล่อยปละละเลยร่างกาย

4. มีการทะเลาะวิวาทบ่อยครั้ง
5. ขาดการรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน
6. ไม่นำพาต่อการทำงานตามข้อระเบียบบังคับ
7. จับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์
8. มีการแพร่ข่าวลือต่าง ๆ

ลักษณะที่แสดงว่าขวัญสูง คือ

1. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นที่ทราบทุกคน
2. ทุกคนได้รับความเป็นธรรมเสมอหน้ากัน
3. ความมั่นคงในการทำงาน
4. ทำความดีได้รับการยกย่อง
5. เมื่อเกิดข่าวลือก็ถูกระงับได้อย่างรวดเร็ว
6. เมื่อมีปัญหาที่สามารถแก้ไขได้
7. หัวหน้างานเป็นผู้นำที่ดี
8. ได้รับการอบรมพัฒนาบุคลากร
9. แบ่งงานรับผิดชอบอย่างได้สัดส่วน
10. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหาร

อนุชา เทวราชสมบุรณ์ (2523: 17) และสมพงษ์ เกษมสิน (2526: 243) เสนอว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถพิจารณาขวัญของผู้ร่วมงานได้ดังนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ถ้าผลงานในหน่วยงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง ย่อมชี้ให้เห็นถึงระดับขวัญสูงหรือต่ำ
2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา ถ้าบุคคลในองค์การมีขวัญดีย่อมจะกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าลาหรือขาดงานบ่อย ๆ แสดงว่าขวัญในหน่วยงานต่ำ
3. การลาออกจากงานหรือการโยกย้าย แม้ว่าองค์การได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้ และหรือจัดระบบเงินเดือนค่าจ้างไว้อย่างเป็นธรรม รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมการทำงานไว้อย่างดีแล้วก็ตามแต่ยังมีคนลาออกหรือย้ายมาก ๆ แสดงว่าขวัญในหน่วยงานต่ำ
4. คำร้องทุกข์หรือบ่นครหานินทา ถ้ามีบ่อย ๆ จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าเกิดความบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้วจึงเป็นเครื่องชี้สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้
5. การออกแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบความรู้สึกของบุคลากรว่ามีน้ำใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด

จากแนวความคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ขวัญของบุคคลอาจพิจารณาได้จาก การทำงานบรรลุเป้าหมาย การมีความกระตือรือร้นรับผิดชอบ ความตั้งใจปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในผลงาน ซึ่งแสดงว่ามีขวัญดี ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีการลาบ่อยครั้ง ไม่รับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีการร้องเรียนร้องทุกข์ จับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์ แสดงว่าบุคคลมีขวัญไม่ดี

#### 1.4.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับขวัญ

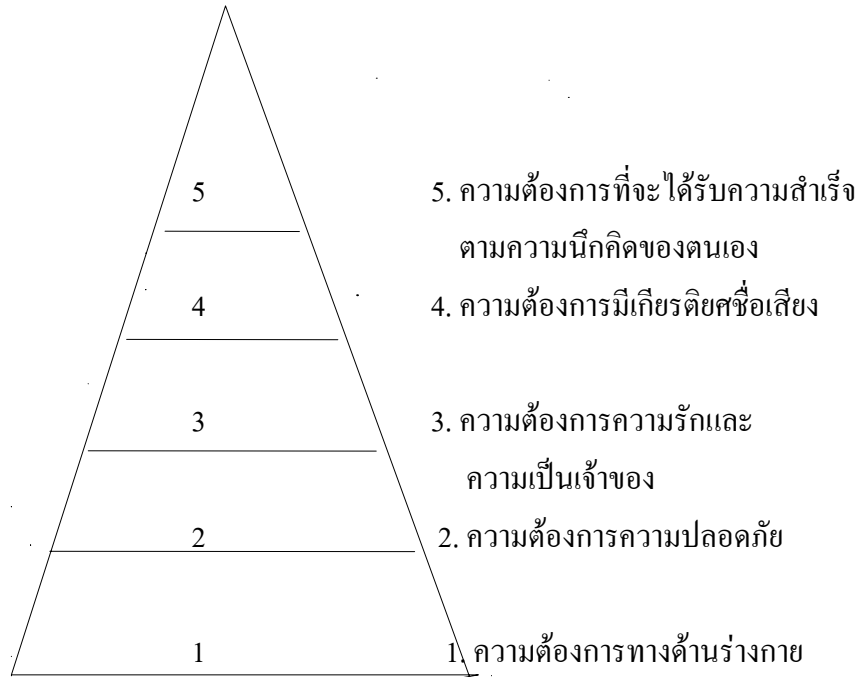
ขวัญจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น การศึกษาเรื่องขวัญของบุคคลจึงอาศัยพื้นฐานจากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานเป็นสำคัญ ดังจะได้นำเสนอ ดังนี้ คือ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

มาสโลว์ (Maslow อ่างใน สงวน ชินวงศ์ 2533: 16-17) ได้สรุปสมมุติฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับ พฤติกรรมนั้นต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตอนจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความต้องการของมนุษย์ คือ
  - 3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้ ก็จะไม่มีความต้องการขั้นถัดไป
  - 3.2 ความต้องการความปลอดภัย มนุษย์จะรู้สึกปลอดภัย เมื่อสิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งที่รู้จักคุ้นเคยและจะกลัวในสิ่งที่แปลกไปจากเดิม
  - 3.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ บุคคลทุกคนอยากได้รับความรักจากบุคคลอื่นต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นรวมทั้งได้รับความเป็นมิตร และความเห็นอกเห็นใจจากกลุ่มเพื่อน นับได้ว่าเป็นความต้องการทางจิตใจมากขึ้น
  - 3.4 ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง เป็นเรื่องของความเชื่อมั่นในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ และความสำคัญในตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ หรืออยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา ต้องการอำนาจ สถานะ ชื่อเสียง ตำแหน่ง

3.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่พิจารณาสมรรถภาพที่เป็นไปได้ของตนและดำเนินการเพื่อพัฒนาสิ่งที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตของตนให้บรรลุผลสำเร็จ



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

จากความต้องการขั้นต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นแนวทางที่ให้ผู้บริหารจัดการหาสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้ความรับผิดชอบต่องานมากขึ้นเป็นแรงจูงใจให้บุคคลจงรักภักดีต่อองค์กร ทำงานเพื่อ องค์กรแต่สภาพของความต้องการของบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ความต้องการของบุคคลย่อม แตกต่างกันไป ทั้งนี้ย่อมแล้วแต่สภาพฐานะของบุคคล สิ่งแวดล้อม ฐานะทางเศรษฐกิจ ทัศนคติ ค่านิยมของบุคคล ย่อมจะทำให้ความต้องการแตกต่างกันไป บุคคลจะเริ่มจากความต้องการในระดับต่ำไปยังความต้องการในระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กัน นั่นคือ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ ความต้องการขั้นต่อไปก็อาจเริ่มขึ้นได้ (สงวน ชินวงศ์ 2533: 17)

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) อัลเดอร์เฟอร์ ได้เสนอทฤษฎี ว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ เรียกว่า ทฤษฎี อี.อาร์.จี. (E.R.G.-Existence, Relatedness, Growth Theory) ทฤษฎีนี้คล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่ กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer อ้างในอรุณ รักธรรม 2527: 443-444) จัดแบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการมีชีวิต ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (บำบัดความหิว กระหาย อารมณ์) ความต้องการทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน)



2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความปรารถนาที่จะมีสัมพันธภาพบางประการกับผู้อื่น การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ซึ่งตรงกับความต้องการทางสังคม ต้องการความรัก ฯลฯ

3. ความต้องการการเติบโต เป็นผู้ที่มีความต้องการความเจริญงอกงาม จะต้องเป็นผู้ที่ดึงออกตั้งใจขันทำงานและอุทิศเวลาให้แก่งานจนสุดความสามารถ เสียสละอย่างเต็มที่

ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg อ้างใน ละเอียด จงกลณี 2529: 76-77) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการ จูงใจในการทำงาน โดยสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน จาก 11 อุตสาหกรรม ในเมืองพิทสเบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา สรุปว่าสาเหตุที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นมีอยู่ 2 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

#### 1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors)

เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงใน สถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ

#### 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมีอยู่ทั้งหมด 11 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรืออัตรา การเพิ่มของเงินเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงความพึงพอใจที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งภายในองค์การแล้ว ยังหมายถึงความพึงพอใจในสถาน

การณ์ที่บุคคลสามารถใช้ความสามารถในทักษะของวิชาชีพอีกด้วย ดังนั้นจึงหมายถึง การ ที่บุคคล ได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อการทำงานในวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรือสถานะที่เป็น องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะกันโดยกิริยา หรือวาจา แต่ไม่ได้หมายความรวมถึงการยอมรับนับถือ

2.6 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของ องค์กร

2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อพบปะกัน โดยกิริยา หรือวาจา ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.8 สถานภาพการทำงาน หมายถึง สถานภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็น สุขในการทำงาน

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อ ชีวิตส่วนตัวในลักษณะที่ผลนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่ง ต่องานของเขา

2.10 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง ของงานความมั่นคงขององค์กร

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับ บัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

กล่าวโดยสรุป แต่ละทฤษฎี มีหลักสำคัญดังนี้

1. ตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ ถือว่าความต้องการของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการระดับสูงขึ้นแต่ต้องได้รับการตอบสนองตามลำดับ ขึ้น จากต่ำไปหาสูง

2. ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าบุคคลอาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อม กัน โดยอาจมีความต้องการระดับสูงพร้อมกับความต้องการระดับต่าง ๆ ด้วย

3. ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งให้เห็นว่าบุคคลจะเกิดความพึงพอใจ ในการทำงานนั้นมี 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

จากการศึกษาทฤษฎีทั้ง 3 แล้ว สรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐาน และองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจ มาจัดให้มีและส่งเสริมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในโรงเรียน และประสานเป้าหมายของครูและโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันแล้ว จะทำให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เต็มความรู้ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้มีความพึงพอใจ ก่อให้เกิดขวัญดี

### 1.4.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 455) กล่าวว่าปัจจัยทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบภายในตัวบุคลากรเอง และปัจจัยภายนอกซึ่งได้แก่ สิ่งต่อไปนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำ
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่เขาปฏิบัติอยู่
3. การให้บำเหน็จรางวัล
4. สภาพของการทำงาน

#### 5. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญของบุคลากรในหน่วยงานมีมากมาย จึงได้มีผู้ศึกษา เกี่ยวกับขวัญที่มีความสำคัญต่อการทำงานไว้ดังนี้ คือ

ฟลิปโป (Flippo 1971: 362-363) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง สภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ฐานะทางสังคม การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า

เรมเปิลและเบนทีลีย์ (Remple and Bently อ้างในประทีป เถียรตันอารีย์ 2524: 8) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญของครูพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู มี 8 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่
2. ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับเพื่อนร่วมงาน
3. เงินเดือนของครู
4. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
5. ศักดิ์ศรีหรือฐานะของครู

6. ภาวะความรับผิดชอบของครู
7. ความสะดวกสบายในการทำงานของครู
8. ความสัมพันธ์ของครูกับชุมชน

จากการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับขวัญในการทำงาน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานแตกต่างกันและบางส่วนสอดคล้องกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ และลักษณะขององค์กรนั้น ๆ อย่างไรก็ตามอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. สวัสดิการ
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร
4. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
5. ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า
6. ความเพียงพอของรายได้
7. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
8. ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะแยกกล่าวที่ละปัจจัย เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

**1. สวัสดิการ** เป็นผลประโยชน์ที่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ จัดให้แก่พนักงาน นอกเหนือจากเงินเดือนประจำที่พนักงานจะได้รับตามปกติ สวัสดิการนับได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทน เป็นการจ่ายให้ตามสิทธิมากกว่าการจ่ายให้ตามผลการประเมินงาน (เมธี ปิรันธนานนท์ 2529: 149)

แวน ซอล (Van Zwoll 1964: 180) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ การทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีความเชื่อมั่น มีวินัยในตนเอง อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร การบริหารงานบุคคลเกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญของบุคลากรให้มีความรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงานของตน

บีช (Beach 1970: 345) กล่าวว่า สวัสดิการของบุคลากร เป็นผลประโยชน์ ต่าง ๆ ที่จัดให้กับบุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างปกติ เช่น การให้ความช่วยเหลือในด้านการเงินในกรณีเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ วางงานหรือขาดรายได้ เมื่อถึงวัยเกษียณรวมทั้ง การถูก

ปลดออกหรือถูกไล่ออกจากงานด้วย และยังคงรวมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากการช่วยด้วยเงิน เช่น การให้พักร้อน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นด้วย

สรุปได้ว่า สวัสดิการเป็นผลประโยชน์ตอบแทนที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้

บุคลากรนอกจากเงินเดือนประจำ เป็นการให้เงินช่วยเหลือในยามเจ็บป่วย เกษียณ และจัด สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม บรรยากาศ นันทนาการ รวมไปถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสวัสดิการที่จัดให้นี้ ส่งผลไปถึงบุคคลในครอบครัวด้วย

การจัดสวัสดิการนั้นจัดได้หลายรูปแบบซึ่งมีผู้ได้เสนอแนะไว้ เช่น บัณฑิตย์ อินทรจีน (2526: 68-69) กล่าวว่า สวัสดิการ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นการให้ประโยชน์แก่ลูกในรูปของการให้ปัจจัยเชิงเศรษฐกิจแก่ผู้ปฏิบัติงาน สวัสดิการเหล่านี้คือ บ้านหนึ่ง บ้านอายุ เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร สหกรณ์ออมทรัพย์

2. สวัสดิการด้านนันทนาการ เป็นการจัดให้มีโอกาสได้พักผ่อนหย่อนใจ หลังจากเลิกงานหรือทำงานมานาน จัดให้ในรูปนันทนาการ ได้แก่ สโมสร การกีฬา ห้องสมุด การพบปะสังสรรค์ การจัดให้มีชั่วโมงพักระหว่างปฏิบัติงาน การทัศนศึกษา การจัดบ้านชายทะเลไว้บริการตากอากาศ และการจัดให้มีวันหยุดพักผ่อน

3. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย เป็นการจัดความสะดวกให้แก่ลูกหวังผลงาน ความสะดวกที่จัดให้ ได้แก่ การให้บ้านพักฟรี การจัดสรรที่ดิน และการให้บริการเช่าซื้ออยู่อาศัย บริการรถรับส่ง โทรศัพท์ รถประจำตำแหน่ง บริการทางการแพทย์ บริการโรงอาหารและเครื่องแต่งกาย

เสนาะ ดิยาว์และคนอื่น ๆ (2527: 231-232) เสนอแนะว่า หลักที่ควรคำนึงถึงอย่างกว้างๆ ในการจัดสวัสดิการ คือ

1. จัดให้ตามความต้องการด้านสวัสดิการที่แตกต่างกัน สำหรับพนักงานต่างกลุ่ม

2. สวัสดิการที่จะจัดให้จะต้องตอบสนองความต้องการของคนโดยส่วนรวม

3. การจัดสวัสดิการควรให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดจากผลการทำงานที่เขาทำให้กับองค์กร

4. ต้องคำนึงถึงต้นทุนและความคุ้มค่าที่จะต้องใช้จ่าย และได้จากการจัดสวัสดิการ แก่พนักงาน

5. การให้สวัสดิการจะต้องมีหลักเกณฑ์แน่นอน สามารถดูแลควบคุมกันได้อย่างทั่วถึง

จากแนวทางการจัดสวัสดิการดังกล่าวสรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน ควรจัดให้ตามความจำเป็นและควรเป็นประโยชน์แก่คนโดยส่วนรวม

**2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction)** เป็นที่ยอมรับกันว่ามี ความสำคัญมากอย่างหนึ่งในการทำงาน เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งคำว่าพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีผู้ให้ความหมายไว้สอดคล้องกันดังนี้

โวลแมน (Wolman 1973: 384) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ต้องการ

สเตร้าส์ (Strauss 1980: 119-121) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

กิติมา ปรีดีดิลก (2529: 321-322) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองความต้องการ

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวแล้ว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่ดีต่องาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ

ในการทำงานของบุคคลใด ๆ ก็ตาม การที่จะให้ได้ประสิทธิภาพของงานจะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างมากระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกรักหรือชอบงานมีเจตคติที่ดีต่องาน จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ สิ่งจูงใจที่สำคัญก็คือการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

บาร์นาร์ด (Barnard 1968: 142-149) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้น ให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงินและสิ่งของ

2. โอกาสของบุคคล ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น ๆ เช่น การได้รับอำนาจพิเศษ โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งที่มีอำนาจมากกว่าเดิม

3. สภาพแวดล้อมอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวก วัตถุประสงค์ของต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลอยู่ในสภาพที่พอใจ

4. ความตั้งใจในสังคม ได้แก่ การคบหาสมาคม ความเป็นกันเองในหมู่บุคคลในหน่วยงาน

5. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคคลเคยทำงานจนเป็นนิสัย และตรงกับเจตคติของบุคคล

6. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง ช่วยให้บุคคลารู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน

7. สภาพการอยู่ร่วมกันของบุคคล ถ้าหน่วยงานใดบุคคลากรมีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะให้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคคลากร เพราะทุกคนให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน

คูเปอร์ (Cooper 1958: 31-33) ได้กล่าวถึงความต้องการในการทำงานที่เป็น สิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 7 อย่าง คือ

1. งานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ
5. มีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า สิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การทำงานที่เขาสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ มีสภาพการทำงานที่ดี และมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร การให้บุคคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมรับรู้ และสามารถแสดงความคิดเห็นในการวางแผนงานร่วมกัน หรือมีการประชุมร่วมปรึกษาหารือใน

การวางแผนงาน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนและประเมินผล ซึ่งถือว่ามีส่วนร่วมในการบริหาร ได้มีผู้เสนอแนวคิดไว้ เช่น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529: 79) ได้เสนอแนวคิดของการมีส่วนร่วมรับผิดชอบใน กิจกรรมของกลุ่มไว้ 3 ประการ คือ

1. การเข้ามามีส่วนร่วม เป็นวิธีการที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าเกี่ยวข้องกับด้วยจิตใจ จึงเป็นเรื่องทางจิตวิทยามากกว่ากายภาพ

2. การเข้ามามีส่วนร่วม จะต้องกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือสถาบัน โดยที่การเข้ามามีส่วนร่วมจึงแตกต่างจากการให้ความยินยอม เพราะการให้ความยินยอมนั้นเพียงแต่ใช้แนวความคิดของผู้บริหารแล้วจึงเสนอเพื่อความเห็นชอบของกลุ่ม ผู้ให้ความยินยอมมิใช่มีส่วนร่วมให้แนวความคิดเพียงแต่ให้ความเห็นชอบเท่านั้น

3. การเข้ามามีส่วนร่วม เป็นการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบใน กิจกรรมขององค์กรหรือสถาบัน โดยที่ฝ่ายปฏิบัติงานมีส่วนร่วมริเริ่มและสร้างสรรค์ จึงมีความต้องการได้เห็นว่า การดำเนินงานตามแนวความคิดของตนนั้นบรรลุความสำเร็จ ทั้งนี้ฝ่ายปฏิบัติงานจึงมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในตัว เมื่อผู้ปฏิบัติงานเริ่มมีส่วนร่วมรับผิดชอบก็ยิ่งสนใจ ต้องการทำงานโดยร่วมมือกันเป็นทีม จะทำคนเดียวไม่ได้

ลีลา สนิทานุเคราะห์ (2530: 135-136) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรคให้บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน คือ

1. ผู้ร่วมงานจะต้องมีส่วนร่วมรับรู้ในนโยบายและแผนงานขององค์กร
2. ผู้บริหารและบุคลากรจะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในแนวเดียวกัน
3. ต้องสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานว่าเขาจะได้รับสิ่งตอบแทนคุ้มค้ำกับเวลาและแรงงาน
4. ทุกคนในหน่วยงานควรได้รับการยกย่องในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานร่วมกัน
5. มาตรการที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานจะต้องยุติธรรมและได้กำหนดไว้เป็นการแน่นอนล่วงหน้า
6. หน้าที่การงานควรกำหนดไว้อย่างชัดเจน
7. ลักษณะของงานและสภาพการปฏิบัติงานควรมีลักษณะเหมาะสมและก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ



8. แผนการดำเนินงานของหน่วยงานจะต้องพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

9. สร้างสรรค์ความสามัคคีอย่างดีระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติการ  
นพดล ลิมสุรัตน์ (2526: 7) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การหรือหน่วยงานที่แสดงว่าบุคคลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน คือ

1. ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเป็นทีม ความสำเร็จของสมาชิกคนใดคนหนึ่งก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จของกลุ่ม หากสมาชิกคนใดคนหนึ่งมีปัญหา ก็ยอมรับว่าเป็นปัญหาของกลุ่ม

2. มีแรงจูงใจและมีความขยันขันแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สังกะตจากการกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะรับงานใหม่ งานยาก หรืองานท้าทาย มีความมั่นใจในกลุ่ม และไว้วางใจต่อกลุ่ม

3. มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง สังกะตจากระยะเวลาการทำงานมากกว่าปกติ ความสนุกสนานกับงาน และมีความภาคภูมิใจเมื่อมีการกล่าวถึงองค์การหรือกลุ่มงานของตน

แนวคิดและหลักการที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า เมื่อผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผนการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

4. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร มีผู้ที่กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่เกิดจากความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารไว้ เช่น

โอวาร์ด (Ovard 1966: 214-218) ได้กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานว่าจะมีความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารหรือไม่นั้น มีปัจจัยที่ส่งผลสำคัญอย่างน้อย 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การมีสิทธิลาป่วย การประกันทางสังคม สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ

2. ปัจจัยด้านมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านมนุษยสัมพันธ์

สุวกิจ ศรีปัดดา (2531: 11) กล่าวว่า การที่จะให้ผู้ที่บังคับบัญชา มีความรู้สึก

เชื่อมั่น และนับถือในตัวผู้บริหาร ผู้บริหารพึงยึดหลักปฏิบัติ 4 ประการ คือ

1. ความยุติธรรม (ต่อบุคคลทั้งปวง)

2. ความเสมอภาค (ในโอกาสการแสดงความสามารถ)

3. ความสามารถ (ในงานแต่ละตำแหน่ง)

4. ความเป็นกลาง (ในทางการเมืองไม่มีเส้นสาย)

เด่นพงษ์ พลละคร (2527: 13-20) กล่าวถึง หลักการและเทคนิคต่าง ๆ ที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมั่นและนับถือตัวผู้บริหาร คือ

1. การเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงาน ต้องเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

2. แนะนำบุคลากรให้รู้จักงานใหม่ของเขาโดยวิธีที่ถูกต้องเป็นการสร้างความคุ้นเคยเป็นครั้งคราว

3. บุคลากรทุกคนควรได้รับการเอาใจใส่และชมเชยจากผู้บริหารตามสมควร

4. ผู้บริหารควรคอยสังเกตดูว่าข้อบังคับ ประกาศและวิธีปฏิบัติต่อบุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติรู้สึกรังเกียจอย่างไร

5. ผู้ทำงานควรได้มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

6. ควรทำทุกอย่างที่จะทำให้คนงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในงาน

7. ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคคลในหน่วยงานด้วยความยุติธรรม

8. ควรทำให้บุคคลแต่ละคนรู้สึกภูมิใจในงานและสถานที่ทำงาน

9. การจัดวางแผนกำหนดหน้าที่การงานของคนงานให้ชัดเจนอย่างให้เกิดสับสนหรือขัดแย้งกันได้

10. ควรมีกิจกรรมทางสังคมบ้างเพื่อสร้างความเป็นกันเองในหมู่คนงาน และเพื่อความสามัคคี

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า บุคลากรในหน่วยงานจะมีความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรม มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน

5. ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า การได้รับผลตอบแทนจากการทำงานเป็นเงินหรือรางวัลไม่ได้ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นคงเสมอไป แต่บุคลากรยังมุ่งหวังประสงค์จะได้รับความมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยามสูงอายุ หรือเมื่อเกิดกรณีทุพพลภาพไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งชงชัย สันติวงษ์ (2531: 294) กล่าวว่า พนักงานจะเกิดความมั่นคงได้ดังนี้

1. การให้รายได้แก่พนักงานส่วนหนึ่งในกรณีที่ต้องว่างงาน

2. การให้รายได้อันเนื่องมาจากความไม่สามารถในการทำงาน หรือเกิดกรณี

ทุพพลภาพ

## 3. การให้รายได้ในกรณีเกษียณอายุ

ธงชัย สันติวงษ์ (2531: 297) กล่าวต่อไปอีกว่า การให้ความมั่นคงปลอดภัย มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. สภาพของงานเปลี่ยนแปลงไป การนำเอาเทคนิควิทยาการทางการผลิตใหม่ ๆ มาใช้ตลอดจนเครื่องจักร ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานเปลี่ยนแปลงไป

2. ทักษะของพนักงาน ซึ่งได้มีการตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพและความปลอดภัยของตนเองมากขึ้น

3. กฎหมายกำหนดยกระดับความปลอดภัยให้กับพนักงานตามความก้าวหน้าของสังคม

4. เกิดจากข้อเรียกร้องที่จะให้มีการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในขณะทำงานของพนักงานได้มากขึ้น

5. สภาพแวดล้อมของงานที่อาจทำให้เกิดผลกระทบทำให้เกิดภัยต่าง ๆ ต่อร่างกายของพนักงาน

ส่วนความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้าในราชการนั้น เนื่องจากมีระเบียบวินัยเป็นกรอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติราชการยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในเรื่องของรายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และยังมีหลักประกันว่าถ้าเป็นข้าราชการปฏิบัติงานดี ความประพฤติไม่เสียหาย จะมีความก้าวหน้าตามโอกาส และสามารถอยู่ในตำแหน่งจนเกษียณอายุราชการ ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

อัมพร อุทรชังการ (2529: 325-335) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่ราชการ คือ

1. ต้องถือหลักความรู้ความสามารถ
2. ต้องเป็นกลางในทางการเมือง
3. ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
4. อำนาจหน้าที่ต้องสมดุลกับความรับผิดชอบ

ประวีณ ฦ นคร (2529: 33) กล่าวถึงความมั่นคงของข้าราชการ แยกออกเป็น 2 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในงาน
2. ความมั่นคงในเงิน

เมธี ปิณฑานนท์ (2529: 171-172) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็น การเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบมีสถานภาพสูงขึ้นและได้ค่าตอบแทนมากขึ้นด้วย เป็นการ ให้รางวัลกับการปฏิบัติงาน เป็นการบำรุงขวัญบุคลากรในโรงเรียน แต่บางครั้งก็มีปัญหา

เนื่องจากตำแหน่งงานมีจำนวนจำกัด การแข่งขันในตำแหน่งต่าง ๆ ทำให้ ต้อง สูญเสียครูประจำการไปดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ในบางสังคมการพัฒนาครูประจำการและครู ประจำชั้นมักมุ่งเพื่อเตรียมให้ครูมีความเหมาะสมไปดำรงตำแหน่งการบริหารมากกว่าที่จะมุ่งปรับ ปรุงตนปฏิบัติการสอน

จึงสรุปได้ว่า การเลือกบุคลากรที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการ โดยการสอบแข่งขัน โดยการสอบคัดเลือก การเลื่อนตามอาวุโส หรือการประเมินผลงาน ก็ไม่อาจ กล่าว่วาวิธีใดจะสมบูรณ์ดีที่สุดใน ถ้าจะให้ดีควรประเมินหลาย ๆ วิธี เพื่อจะได้ลดอคติและความ ลำเอียงลงได้

**6. ความเพียงพอของรายได้** จำนวนเงินที่ได้รับในรอบเดือนหรือรอบปี ซึ่งทำให้บุคลากรสามารถใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว อาจจะไม่เพียงพอกับค่า ใช้จ่ายและในบางครั้งอาจจะไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นผลกระทบต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะค่า ตอบแทนที่เป็นรายได้เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานค่อนข้างสูง ซึ่งพนัส หันนาคินทร์ (2524: 104) ได้ ศึกษาเกี่ยวกับประเภทของค่าตอบแทนในระบบราชการไทยไว้ดังนี้

1. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามระยะเวลาเป็นรายเดือน
2. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่มักจะจ่ายให้แก่คนในระดับเป็นผู้ให้ บริการ เช่น คนงาน ภารโรง และตามปกติมักจะไม่มี ความมั่นคงเหมือนเงินเดือน
3. การให้การสงเคราะห์หรือประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ได้แก่ การตอบ แทนทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น เงินช่วยค่าครองชีพ เงินสงเคราะห์บุตร เงินค่ารักษาพยาบาล การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนเต็ม การอนุญาตให้ลาด้วยเหตุผลต่าง ๆ การจ่ายเงิน ค่าเช่าบ้าน
4. เงินค่าตอบแทนเป็นครั้งคราว ได้แก่ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายให้เนื่อง จาก การทำงานพิเศษ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเบี้ยประชุมกรรมการ การจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก และค่าพาหนะในการเดินทางไปราชการ เป็นต้น
5. การตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นการตอบแทนคุณงามความดีที่กระทำ ไว้แก่ ราชการ เช่น การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดสถานที่ทำงานพร้อม ทั่ว สิ่งอำนวยความสะดวกสบายให้เป็นพิเศษ เป็นต้น การตอบแทนในลักษณะเช่นนี้เป็นสิ่งที่มี ผลและมีคุณค่าทางจิตใจเป็นอย่างมาก

โซคตี เดชกำแหง (2527: 149-150) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับขึ้นอยู่กับหลักการดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องเป็นธรรมและเสมอภาค เน้นตอบแทนตามผลงานที่บุคคลปฏิบัติตามอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ
2. การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องเป็นไปเพื่อเกิดแรงจูงใจและก่อให้เกิดการแข่งขัน กล่าวคือจะต้องจ่ายให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม ตลาดสินค้า ค่านิยม และการยอมรับของสังคมว่าฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานบางระดับควรมีสักดิ์ศรีเพียงใด
3. การจ่ายค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ตามสภาพสังคม มีภาวะค่าครองชีพสูง การจ่ายค่าตอบแทนต่ำจะทำให้เดือดร้อน จึงควรให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจและสังคมตลอดเวลา
4. การจ่ายค่าตอบแทนต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ศีลธรรม และประเพณีนิยมของสังคม

โทมัส (Thomas Patten อ้างใน ชงชัย สันติวงษ์ 2531: 228-229) ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการจ่ายค่าตอบแทนควรประกอบด้วยสาระสำคัญที่มี ประสิทธิภาพ ดังนี้

1. จะต้องจ่ายอย่างเพียงพอ
  2. จะต้องจ่ายอย่างเป็นธรรม
  3. จะต้องจ่ายอย่างสมดุล
  4. การจ่ายค่าตอบแทนต้องขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของงานไม่มากจนเกินไป โดยพิจารณาระดับความสามารถ
  5. การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องมีความมั่นคง
  6. การจ่ายต้องสามารถใจจูงใจได้
  7. การจ่ายค่าตอบแทนต้องเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
- จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ถ้าหน่วยงานหรือองค์การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง และสิ่งของตอบแทนอื่น ๆ ให้บุคลากรได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่ปฏิบัติแล้ว บุคลากรจะพอใจเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลดี
7. สถานภาพและการยอมรับนับถือ สถานภาพ (Status) ของแต่ละบุคคลเป็นการแสดงบทบาทตามหน้าที่ที่สามารถทำได้ ซึ่งมีผู้ศึกษาความหมายของสถานภาพไว้ดังนี้

สุธรรม ชาตะสิงห์ และอดุลย์ ดันประยูร (2524: 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สถานภาพ คือ ฐานะ ตำแหน่ง ที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติตามบทบาทนั้น เมื่อเทียบกับฐานะ ตำแหน่งตามบทบาทอื่น

สุพัตรา สุภาพ (2522: 52) ได้ให้ความหมายสถานภาพและบทบาทว่าเป็น การ

กำหนดเรียกบุคคลหนึ่งว่าเป็นข้าราชการหรือตำแหน่งใด ๆ นั้น เป็นการเรียกตามสถานภาพของ ผู้ นั้นสถานภาพจะเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกกลุ่ม เป็นสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่ เกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ และสังคมส่วนรวม สถานภาพจะกำหนดว่าบุคคลนั้นมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อ ผู้อื่นอย่างไร หน้าที่รับผิดชอบอย่างไรในสังคม สถานภาพเป็นสิ่งเฉพาะบุคคลทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากคนอื่น ๆ และมีอะไรเป็นเครื่องหมายของตนเอง

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทรเอม (2520: 46) อธิบายถึง ความหมาย ของ คำว่า บทบาทมีความหมายใกล้เคียงกับสถานภาพมาก คือบทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถาน ภาพต่าง ๆ พึงกระทำ นั่นคือ เมื่อสังคมกำหนดสิทธิและหน้าที่ให้สถานภาพใดอย่างไรแล้ว บุคคล ในสถานภาพนั้น ๆ จะต้องประพฤติหรือปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

สุขุม ศรีบุรินทร์ (2525: 57) ให้ความหมายไว้ว่า สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่ง ของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสมาชิกของกลุ่ม หรือตำแหน่งของกลุ่มมีความ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกลุ่มอื่น

นอกจากนี้ ยัง และแม็ก (Young and Mack อ้างใน โสภณ หาสิทธิราพันธุ์ 2528: 34) ได้แบ่งสถานภาพออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. สถานภาพโดยกำเนิด เป็นเรื่องที่บุคคลได้รับสถานภาพมาโดยมีเงื่อนไขทาง ชีวภาพ ซึ่งแยกเป็น

1.1 สถานภาพทางวงศ์ญาติ บุคคลย่อมมีความผูกพันกับครอบครัว เช่น เป็นลูก ของพ่อแม่ เป็นพี่ของน้อง เป็นต้น

1.2 สถานภาพทางเพศ บุคคลที่เกิดมาเป็นเพศใด เช่น ชาย หญิง สถานภาพทางเพศใดก็มีบทบาท (สิทธิและหน้าที่) ต่างกัน

1.3 สถานภาพทางอายุ บุคคลได้รับสถานภาพตามเกณฑ์ของอายุของตน เช่น กฎหมายไทยให้บรรลุนิติภาวะเมื่ออายุครบ 20 ปีบริบูรณ์ เพราะฉะนั้นสิทธิและหน้าที่ของบุคคล ที่บรรลุนิติภาวะแล้วกับยังไม่บรรลุนิติภาวะย่อมต่างกัน

1.4 สถานภาพทางเชื้อชาติ บุคคลที่เกิดมาจากเชื้อชาติใดก็มีสถานะภาพตามเชื้อชาติ นั้น ๆ เช่น ไทย จีน

1.5 สถานภาพทางถิ่นกำเนิดบุคคลที่เกิดมาในถิ่นกำเนิดใด ย่อมได้รับ  
สถานภาพว่าเป็นคนท้องถิ่นนั้น เช่น เกิดทางเหนือก็มีสถานภาพเป็นชาวเหนือ

1.6 สถานภาพทางชั้นสังคม บุคคลที่เกิดมาในถิ่นกำเนิดใด ย่อมได้รับ  
สถานภาพว่าเป็นคนชั้นสูง คือ มีฐานะดี และย่อมมีโอกาสที่จะศึกษาเล่าเรียนในชั้นสูงอีกด้วย

2. สถานภาพโดยการกระทำ เป็นสถานภาพที่ได้มาภายหลัง อันเป็นผลสืบ  
เนื่องมาจากความสำเร็จของการกระทำของตน

2.1 สถานภาพทางการสมรส บุคคลได้รับสถานภาพของการเป็นสามี  
ภรรยา ภายหลังที่ได้กระทำการสมรสแล้ว

2.2 สถานภาพการเป็นบิดา มารดา บุคคลได้รับสถานภาพของการเป็นบิดา มารดา  
เมื่อบุคคลนั้นมีบุตร

2.3 สถานภาพทางการศึกษา บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูง เช่น ในชั้นอุดม-  
ศึกษา ก็ย่อมได้รับสถานภาพทางการศึกษาตามวุฒิที่ตนได้ศึกษา

2.4 สถานภาพทางการเมือง บุคคลที่สนใจและอยู่ในวงการเมืองย่อมได้รับสถาน  
ภาพทางการเมือง เช่น เป็นสมาชิกพรรคการเมือง เป็นต้น

จากความหมายของสถานภาพดังกล่าวสรุปได้ว่า ฐานะตำแหน่งที่บุคคลได้  
รับจากสังคม หน่วยงาน ครอบครัว จะถูกกำหนดขึ้นอย่างมีกฎเกณฑ์จากตำแหน่งต่าง ๆ ผู้ได้รับ  
ตำแหน่งจะแสดงบทบาทตามสถานภาพที่ได้รับตามความคิดความเชื่อของตนเองและหน้าที่ที่  
กำหนดขึ้นตามตำแหน่งนั้น และเมื่อเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปก็จะเกิดความพึงพอใจ

**8. การกิจในหน้าที่รับผิดชอบ** การกิจในหน้าที่ที่รับผิดชอบของครูเป็นบท  
บาทที่เกี่ยวข้องกับแบบแผนพฤติกรรมสังคมที่แสดงถึงลักษณะของบุคคลที่ตัวเองและคนอื่น ๆ  
คาดหวังที่จะให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบนั้น ๆ ในหน้าที่ของครู  
กำหนดบทบาท 2 นัย นัยแรกบทบาทเป็นพฤติกรรมที่ตัวครูได้กระทำจริง ๆ นัยหลังเป็นความคาด  
หวังของสังคมและผู้เกี่ยวข้องที่จะเห็นครูมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ ดังนั้นบทบาทของครูจึงถูก  
กำหนดขึ้นจากความคาดหวัง และความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์ของผู้บริหาร  
(สุทธิ ทองประดิษฐ์ 2529: 100)

เหรียญ แก้วประการ (2526: 13) เสนอว่า พฤติกรรมบางส่วนของครูจะต้อง  
ตอบสนองต่อความกดดันของสิ่งแวดล้อม ต่อสถานการณ์ที่ครูเกี่ยวข้อง และพฤติกรรมบางส่วน  
ของครูเกิดขึ้นจากส่วนประกอบภายในของครู เช่น ทักษะคติ ความสนใจ ความต้องการ และความ  
เข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของตน การกิจของครูโดยการสอนให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนมี 6 ประการ คือ

1. ก่อให้เกิดการเรียนรู้

2. ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทาง
3. สมาชิกของชุมชน
4. ผู้จรรโลงไว้ซึ่งวัฒนธรรม
5. ผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
6. สมาชิกของสมาคมต่าง ๆ

อุษา กาญจนวดี (2523: 30-31) ได้กล่าวถึงภารกิจของครูไว้ว่า ครูนั้นมีมิใช่เพียงถ่ายทอดวิชาความรู้ ฝึกความชำนาญในวิชาต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนและช่วยให้ผู้เรียนสอบเลื่อนชั้น ได้จากต้นจนจบ มิใช่พยายามปลูกปั้นหล่อหลอมผู้เรียนให้ทำ ให้คิด ให้เชื่อและเป็นไปในสิ่งที่ครูต้องการ หรือสิ่งที่ครูคิดว่าเหมาะสมสำหรับผู้เรียน มิใช่สอนให้ผู้เรียนยอมรับและปรับตัวเข้าหา สภาพสังคมที่ละเอะเลวแหลกเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หรือแสดงปฏิกิริยาเป็นปรีภัยต่อทุกสิ่งทุกอย่างด้วยอารมณ์ชั่วแค้นที่ไร้เหตุผล หรือโดยยึดอุดมการณ์ใด ๆ และมีใช้การสอนหนังสือ โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือเพื่อระบายอารมณ์หรือสนองความต้องการบางอย่างของตัวเอง แต่ครูจะต้องแสดงบทบาทเหล่านี้ด้วย คือ

1. ให้ความรัก ความเคารพ และยอมรับแก่ผู้เรียนในฐานะคนที่เสมอภาคกัน
2. สนับสนุนให้ผู้เรียนเป็นตัวของตัวเองอย่างอิสระ โดยไม่ชี้แนะหรือยึดเยียด แนวทางใด ๆ ให้
3. ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตนเอง มีความคิด ความเชื่อและความต้องการเป็นของตนเองจริงๆ
4. ท่วมเวลา ชีวิตจิตใจและความรัก เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสำหรับ ผู้เรียน

โซเรนสัน และคณะ (Sorenson and Others อ้างในเหรียญ แก้วประกาย 2526: 14) ได้จำแนกภารกิจของครูที่เข้าใจกันออกเป็น 6 ชนิด คือ เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ให้การแนะแนว เป็นผู้ฝึกกระเบียบวินัย เป็นผู้ให้ข้อมูล เป็นกรรมการ เป็นผู้ให้แรงจูงใจ

ภิญโญ สาธร (2526: 177) กล่าวว่า อาชีพครูนั้นถือได้ว่าเป็นอาชีพชั้นสูง เช่นเดียวกับอาชีพทางกฎหมาย แพทย์ ฯลฯ ซึ่งอาชีพเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นผู้กำหนดอนาคตของสังคม และชาติ เช่น ถ้านายแพทย์รักษาคคนไข้ไม่ดี อันตรายย่อมเกิดขึ้นแก่ชีวิตของคนไข้อย่างแน่นอน ใน

ทำนองเดียวกัน หากครูไม่ดีก็จะสร้างความเลวร้าย ความโง่เขลาให้แก่อนุชนของชาติ

จากแนวคิดเกี่ยวกับภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภารกิจของ ครูควรจะเป็นผู้ให้นักเรียนมีความรู้ มีทักษะ คิดอย่างมีเหตุผล ปลูกฝังคุณธรรม ขยัน อด



ทน เชื่อสัจย์ และมีมารยาทอันดีงาม เพื่อให้เป็นพลเมืองดีของชาติ ซึ่งถือว่าครูเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญของสังคม

จากที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นว่าขวัญมีความสำคัญต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และวิธีการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญ จึงน่าจะศึกษาว่าบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูหรือไม่อย่างไร แต่เนื่องจากขอบข่ายการนิเทศภายในโรงเรียนมีหลายด้าน เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงจะทำการศึกษารายละเอียดบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการว่ามีความสัมพันธ์กับขวัญของครูหรือไม่

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน

#### 2.1.1 งานวิจัยภายในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการนิเทศภายใน โรงเรียนซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการทำวิจัยมี ดังนี้

ชรัตน์ สิ้นธุสอาด (2536: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถภาพของผู้บริหารในการจัดดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการจัดดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 158 คน และครูผู้สอน 325 คน รวมทั้งสิ้น 483 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการมีสมรรถภาพในการจัดดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางทุกชั้น ได้แก่ ชั้น เตรียมการ ชั้นวางแผน ชั้นปฏิบัติการ และชั้นประเมินผล

2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีสมรรถภาพในการจัดดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนในระดับปานกลาง

3. เมื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีสมรรถภาพในการจัดการดำเนินการนิเทศแตกต่างจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีสมรรถภาพในการจัด

ดำเนินการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมีสมรรถภาพในการจัดดำเนินการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง

4. ครูผู้สอนมีทัศนะว่า ผู้บริหารโรงเรียนทุกขนาดมีสมรรถภาพในการจัดดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางและผู้บริหารโรงเรียนทุกขนาดมีสมรรถภาพในการจัดดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

วัฒนา สุวิทย์พันธุ์ (2537: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและสาเหตุของปัญหาการดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาตามกระบวนการนิเทศของกรมสามัญศึกษา 8 ขั้นตอน คือ การแจ้งนโยบายการนิเทศ การตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศ การกำหนดกรอบแผนงานการนิเทศ การสำรวจความต้องการจำเป็น การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติงานนิเทศ การประเมินผลกระบวนการดำเนินงาน และผลผลิตและการปรับปรุงแก้ไข และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศที่มีต่อสภาพการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอและประจำตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 342 คน เป็นกลุ่มผู้นิเทศ 74 คน และกลุ่มผู้รับการนิเทศ 268 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. การดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี ทั้งโดยรวมและแต่ละขั้นตอน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความคิดเห็นของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศที่มีต่อการดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศของโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำ

อำเภอและโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลที่มีต่อการดำเนินการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนแตกต่างกัน

ธรรมนong ถามา (2537: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ตามทัศนะของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศ การศึกษาภายในโรงเรียน ตามทัศนะของครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา และเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ตามทัศนะของครู ผู้

ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในเมือง และครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนนอกเมือง ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนตามที่เสนอของ ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในเมืองและโรงเรียนนอกเมืองอยู่ในเกณฑ์มากทุกคุณลักษณะคือ ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รู้จักเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน อุทิศเวลาและเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความเข้าใจขอบข่ายของงานโรงเรียน ทั้งด้านบริหาร และวิชาการ มีความเมตตากรุณา และรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ

สิริปรานี วาสุเทพรังสรรค์ (2532: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "พัฒนาการนิเทศการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี" ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีมีนโยบายส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน และโรงเรียนมีการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน 3 งาน คือ งานการเรียนการสอน งานพัฒนาครู และงานจัดสิ่งสนับสนุนและบริการอื่น ๆ ด้านกระบวนการนิเทศมีการปฏิบัติตามกระบวนการทั้ง 5 กระบวนการ คือ กระบวนการวางแผน กระบวนการจัดองค์การ กระบวนการนำ กระบวนการควบคุม และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน มีปัญหาด้านบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญอันดับหนึ่ง กล่าวคือ ขาดครูที่มีทักษะและความสามารถที่จะช่วยทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ และผู้นิเทศไม่มีเวลาเพียงพอที่จะจัดดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน

พิมพ์ใจ นิสาวพัฒนานนท์ (2533: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง" ผลการวิจัยพบว่า การเตรียมการจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ มีการวางแผนการนิเทศการสอน บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้งบประมาณในการนิเทศ เครื่องมือนิเทศเป็นแบบบันทึกการสังเกตการสอนเป็นรายกลุ่มประสบการณ์ ตารางการนิเทศที่กำหนดไว้เดือนละ 1 ครั้ง/ห้อง วิธีที่ใช้ในการประเมินผลคือให้ ผู้นิเทศรายงานหลังการนิเทศทุกครั้ง ส่วนปัญหาที่ประสบ คือ บุคลากรไม่มีเวลาร่วมกันวางแผนการจัดการนิเทศการสอน ขาดบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถในการเป็นวิทยากร ไม่ได้รับ งบประมาณเพื่อการนิเทศ บุคลากรมีภาระในการสอนไม่มีเวลานิเทศ ขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลเทคนิคและวิธีการนิเทศที่โรงเรียนใช้ คือ การสังเกตการสอน การเยี่ยมชมเรียน การประชุม การหาวิธีให้ครูได้อ่านวารสารทางวิชาการ การสนับสนุนให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนการสาธิตการสอนและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้จัดทำ สำหรับปัญหาที่พบ ได้แก่ ขาดการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องและผู้นิเทศขาดเทคนิคทักษะและประสบการณ์ในการนิเทศ

วรรณิ์ ชาญชิต (2534: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาการดำเนินงาน นิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ของโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนที่ดำเนินงาน นิเทศภายในดีเด่นระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ" ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน 3 ขั้นตอน คือ การวางแผนโครงการโดยคณะกรรมการนิเทศภายใน ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ทำการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยวิธีประชุมปรึกษาหารือแล้วจัดทำโครงการนิเทศภายใน ขั้นการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ คณะกรรมการนิเทศภายในมีการประชุมแบ่งงาน มอบหมายและนิเทศชั้นเรียน ขั้นการประเมินผล คณะกรรมการนิเทศภายในได้ประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงาน และสิ้นสุดโครงการ แล้วนำผลไปพัฒนางาน สำหรับปัญหา ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการดำเนินงาน

สมาน เศรษฐคุณวิทย์ (2534: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบ การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา" ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแบบการนิเทศภายในโรงเรียนได้กำหนดเป็น 5 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการนิเทศ ขั้นการวางแผนการนิเทศ ขั้นการดำเนินการนิเทศ ขั้นประเมินผลการนิเทศ และขั้นปรับปรุงการนิเทศ โดยขั้นวางแผนการนิเทศจะดำเนินการประสานไปกับการจัดตั้งองค์กร การนิเทศและกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานเป็นทีม ในขณะที่ดำเนินการกิจกรรมการนิเทศได้มีการกำหนดมาตรการให้ขวัญและกำลังใจควบคู่กันไป อีกทั้งการประเมินผลจะเป็นการนำข้อมูลป้อนกลับไปปรับปรุงในแต่ละขั้นตอนให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สมศักดิ์ คงสมนวน (2534: บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ใน 4 ด้าน คือด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษาและการวัดผลและประเมินผลการศึกษาและ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการบริหาร

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ใน

ระดับ ปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาด โรงเรียนและประสบการณ์ในการบริหารที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ ปรากฏผลดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโดยรวมและแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผู้บริหารโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในแล้วสรุปว่า โรงเรียนส่วนมาก ทำการนิเทศงานวิชาการ มีการกำหนดขั้นตอนการนิเทศ ส่วนมากใช้วิธีการสังเกตการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน การประชุม การหาวิธีให้ครูได้อ่านวารสารทางวิชาการ การสนับสนุนให้มีการประชุม

ปฏิบัติการ ส่วนการสาธิตการสอนและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนไม่ได้จัดทำ และขาดครูที่มีทักษะและความสามารถที่จะช่วยทำหน้าที่นิเทศ

### 2.1.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

มาโลน (Malone 1971: 1233-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติงานนิเทศของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐมิสซิปปี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ใหญ่และครู ผล

การวิจัยสรุปว่า อาจารย์ใหญ่เชื่อมชั้นเรียนน้อย ประชุมครูเพื่อเป็นสื่อในการนิเทศน้อย อาจารย์ใหญ่และครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการอบรมครูประจำการและการปฏิบัติหน้าที่ ทั่ว ๆ ไป เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการนิเทศ

ลี (Lee 1974: 4134-A) ได้วิจัยเรื่อง "พฤติกรรมในการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนทางตะวันออกเฉียงใต้ของรัฐนิวเม็กซิโก" กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่และครูโรงเรียนประถมศึกษากับครูใหญ่และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา มุ่งให้ครูใหญ่คำนึงถึงสัมพันธภาพในขณะครูมากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มุ่งให้ครูใหญ่คำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนมากกว่าด้านอื่น ๆ
3. ครูโรงเรียนประถมศึกษา ต้องการให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ทีลาฮัน (Tilahun 1983: A) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนที่พึงประสงค์ของการพัฒนาประเทศเอธิโอเปีย" กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการศึกษา ผลการวิจัยสรุปว่า

1. ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการศึกษา มีความเห็นอันสอดคล้องกันว่ากิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรม การแนะนำ การฝึกอบรมปฏิบัติการ การสาธิตการสอนโดยศึกษานิเทศก์ การประชุมกลุ่มย่อยของครู การเยี่ยมชมชั้นเรียนและการสังเกตการสอน
2. ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการศึกษา มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
3. ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการศึกษา มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การนิเทศการศึกษาในลักษณะการร่วมมือกันปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาจะก่อให้เกิดผลดีว่าการนิเทศการศึกษาในลักษณะใช้อำนาจ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียนดังกล่าวแล้ว อาจสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนทำการนิเทศภายในด้านงานวิชาการเป็นส่วนมาก และสถานภาพของ ผู้บริหาร ขนาดของโรงเรียนมีส่วนทำให้ผู้บริหารแสดงบทบาทในการนิเทศภายในแตกต่างกัน การวิจัยครั้งนี้ จึงได้ตั้งสมมุติฐานว่า บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการตามความคิดเห็นของครูมีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ เงินเดือน เพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญ

### 2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

มณูญ เอี่ยมวิสัย (2519: 272-273) ได้วิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6" โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 771 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญครูประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจ และการเห็นความสำคัญของงาน การรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ สวัสดิการในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้ และสภาพการทำงาน

ชัยชาญ ศรีทรง (2529: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท" โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญของครูโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับนับถือในตัวผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ภารกิจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการและความเพียงพอของรายได้ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูแล้วจำแนกตามระดับขวัญของครู คือ กลุ่มครูที่มีระดับขวัญสูง และกลุ่มครูที่มีระดับขวัญต่ำ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาทุกปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530: 60-62) ได้วิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกระบี่" โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 คน การวิจัยพบว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน และความรู้สึกพอใจในการทำงาน ส่วนด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่าครูที่มีประสบการณ์มากมีขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ส่วนอายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน ขนาดของโรงเรียน และเขตที่ตั้งโรงเรียนไม่ได้ทำให้ครูมีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มนัส กระจะกล (2530: 63) ได้วิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนและครูอาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์" โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างดังนี้ ผู้บริหาร 66 คน ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน 624 คน รวม

690 คน การวิจัยพบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอาจารย์ระดับสูงอยู่ 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน และความมั่นคงของอาชีพ และระดับขวัญปานกลาง จำนวน 9 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สถานภาพ ความเพียงพอของรายได้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางด้านการศึกษาของชุมชน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิการ

สงวน ชินวงศ์ (2533: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญของพนักงานครูเทศบาลในเขตการศึกษา 11 จากกลุ่มตัวอย่าง 307 คน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ขวัญของพนักงานครูเทศบาล ในเขตการศึกษา 11 โดยส่วนรวมและในรายปัจจัยอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและเมื่อพิจารณาตามตัวแปรวุฒิการศึกษาซึ่งได้แก่ต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี และตัวแปรขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก พบว่า มีขวัญอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้นพนักงานครูเทศบาลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ในปัจจัยความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า

2. เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญของพนักงานครูเทศบาลในเขตการศึกษา 11 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันพบว่า

2.1 พนักงานครูเทศบาลในเขตการศึกษา 11 ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมและในรายปัจจัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 พนักงานครูเทศบาลในเขตการศึกษา 11 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก มีขวัญในปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหาร ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้าและสถานภาพและการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานครูเทศบาลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหาร ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า และสถานภาพและการยอมรับนับถือ และพนักงานครูเทศบาลที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีขวัญสูงกว่าพนักงานเทศบาลที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยอื่น ๆ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับขนาดของโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญของพนักงานครูเทศบาล ในเขตการศึกษา 11 ทั้งโดยส่วนรวมและในรายปัจจัย



สุนทร โคตรท่าน (2531: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง "ขวัญในการทำงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม" กลุ่มตัวอย่าง 465 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครู อาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ กัน มีขวัญในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูอาจารย์ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับขนาดของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้า แต่ไม่พบ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ เงินเดือน และขนาดของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในปัจจัยด้านอื่น ๆ

คมสรพร ฆารพันธ์ (2532: 26-27) ได้วิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา" กลุ่มตัวอย่าง 240 คน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานและความมั่นคงของงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และด้านอื่น ๆ อีก 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะและด้านความมั่นคง ของงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะความมั่นคงของงาน และสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับขวัญที่ได้กล่าวมาสรุปว่า สถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อขวัญของครู ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ตั้งสมมติฐานว่า ขวัญของครูมีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ เงินเดือน เพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน

### 2.2.2 งานวิจัยของต่างประเทศ

เบอร์เกธ (Bergeth 1971: 311-A: อ้างในชุมพล บุญชู 2529: 35) ได้วิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของครู" กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 545 คน ในรัฐคาโกต้าเหนือ ประเทศ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในงานสอน และสถานภาพของครুরวมทั้งมีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ จะช่วยให้ครูมีขวัญสูง

ลาดิโป (Ladipo 1985: 2041-A) ได้วิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองชิคาโก" โดยใช้แบบสอบถามกับครู 130 คน และ

สัมภาษณ์ครูอีก 30 คน ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ทัศนคติของครูเปลี่ยนแปลงอย่างมาก คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้น และความสำเร็จในชีวิต

คูก (Cook 1980: 2839-A) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาลใน นอร์ท คาโรไลนา ระหว่างปี 1978-1979 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีขวัญสูงสุด ครูเพศหญิงมีขวัญสูงกว่าครูเพศชาย ครูที่มีวิชาชนวิชาวมมีขวัญสูงกว่าครูวิชาว ขนาดของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับขวัญของครู ไม่ปรากฏความแตกต่างกันระหว่างขวัญกับสถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการสอน จำนวนปีที่สอน และระดับการศึกษาของครู

เลวีล (Leveile 1981: 4839-A) ได้ใช้แบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับขวัญ เพื่อศึกษาคุณลักษณะของครูที่มีขวัญสูงและขวัญต่ำ จากความรู้ลึกของครูในโรงเรียนประถมศึกษาประจำตำบลทุกโรงเรียนในเมืองลอสแอนเจลิส รัฐแคลิฟอร์เนียสหรัฐอเมริกา ผลปรากฏว่า ครูที่มีลักษณะของขวัญสูงจะส่งผลให้กลุ่มมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับ ครูใหญ่มีความพึงพอใจในการสอน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เงินเดือน หลักสูตร สถานภาพ และการที่ผู้ปกครองและชุมชนให้การสนับสนุนในการศึกษา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันจะไม่ส่งผลความพึงพอใจของกลุ่มแต่ประการใด นอกจากนี้อิทธิพลภายนอกที่มีต่อขวัญของครู ได้แก่ ที่อยู่อาศัย ซึ่งแตกต่างกันออกไป ตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ผลการศึกษาเป็นการยืนยันว่า ขวัญของบุคคลย่อมส่งผลต่อขวัญของกลุ่มอย่างแยกไม่ออก

เทอร์รี่ (Terry 1973: 2675-A) ได้วิจัยเรื่อง "องค์ประกอบของขวัญและความ เข้าใจในเรื่องอำนาจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา" โดยศึกษาจากครูจำนวน 555 คน ผลการวิจัย พบว่า ครูที่ทำการสอนมานานปีมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่เริ่มเข้าทำงาน ครูที่สอนในโรงเรียน ขนาดใหญ่ และตั้งอยู่ในเขตเมืองมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนใน โรงเรียนขนาดเล็กและตั้งอยู่นอกเมือง ส่วนครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตที่โรงเรียนตั้งอยู่กับครูที่อยู่ต่างถิ่นที่มาทำการสอนในโรงเรียนนั้น มีระดับขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เพอร์รี่ (Perry 1977: 4034-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหญ่กับขวัญของครูพบว่า ภาวะการเป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่มีสหสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้ว ความเข้าใจกัน ได้ของครูกับครูใหญ่มีสหสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการเป็นผู้นำของครูใหญ่แต่จำนวนชั่วโมงสอนมีสหสัมพันธ์ในทางลบ และเงินเดือนมีสหสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการเป็น ผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่ จะเห็นได้ว่าขวัญของครูเกี่ยวข้องกับผู้บริหารหรือผู้นำเป็นอย่างมากโดยผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างและรักษาขวัญของครูในโรงเรียน

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับขวัญที่ได้กล่าวมาสรุปว่า บทบาทหรือพฤติกรรม  
ของ ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสำคัญในการสร้างและรักษาขวัญของครู การวิจัยครั้งนี้จึงได้ตั้งสมมุติ  
ฐานว่า บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการตามความคิดเห็นของครูกับขวัญของครู  
มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

# บทที่ 3

## การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์เปรียบเทียบ เพื่อให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียด วิธีดำเนินการวิจัย และเรื่องอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้ คือ 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3) การรวบรวมข้อมูล 4) การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาทุก โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2538 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,867 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างและการเลือก กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนจำนวน 320 คน สุ่มจาก ประชากร โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) คือ ขั้นที่ 1 แบ่งโรงเรียน จำนวน 145 โรงเรียน ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี เป็น 3 กลุ่ม ตามขนาดโรงเรียน ได้โรงเรียนขนาดเล็ก 75 โรงเรียน ขนาดกลาง 57 โรงเรียน และขนาดใหญ่ 13 โรงเรียน นำรายชื่อ โรงเรียนในแต่ละขนาดมาสุ่ม โดยใช้สัดส่วนตามตารางของเคร็จซี่ และมอร์แกน (Krejcie, R.V. and Morgan อ้างใน นรา สมประสงค์ 2538: 12) ได้โรงเรียนขนาดเล็ก 63 โรงเรียน ขนาดกลาง 52 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 13 โรงเรียน รวมโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 128 โรงเรียน ขั้นที่ 2 คำนวณขนาด ของกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนครูทั้งหมด 1,867 คน โดยใช้สัดส่วนตามตารางของเคร็จซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 320 คน นำไปกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แต่ละขนาดโรงเรียนและแต่ละ โรงเรียนแล้วทำการสุ่มครูในแต่ละโรงเรียนตามจำนวนที่กำหนด ดังกล่าว

การคำนวณจำนวนครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดโรงเรียนใช้สูตรจำนวนตัวอย่าง

$$\text{ในกลุ่ม } j = \frac{n}{N} \times G_j$$

เมื่อ  $n$  = จำนวนสมาชิกทั้งหมดที่เป็นตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

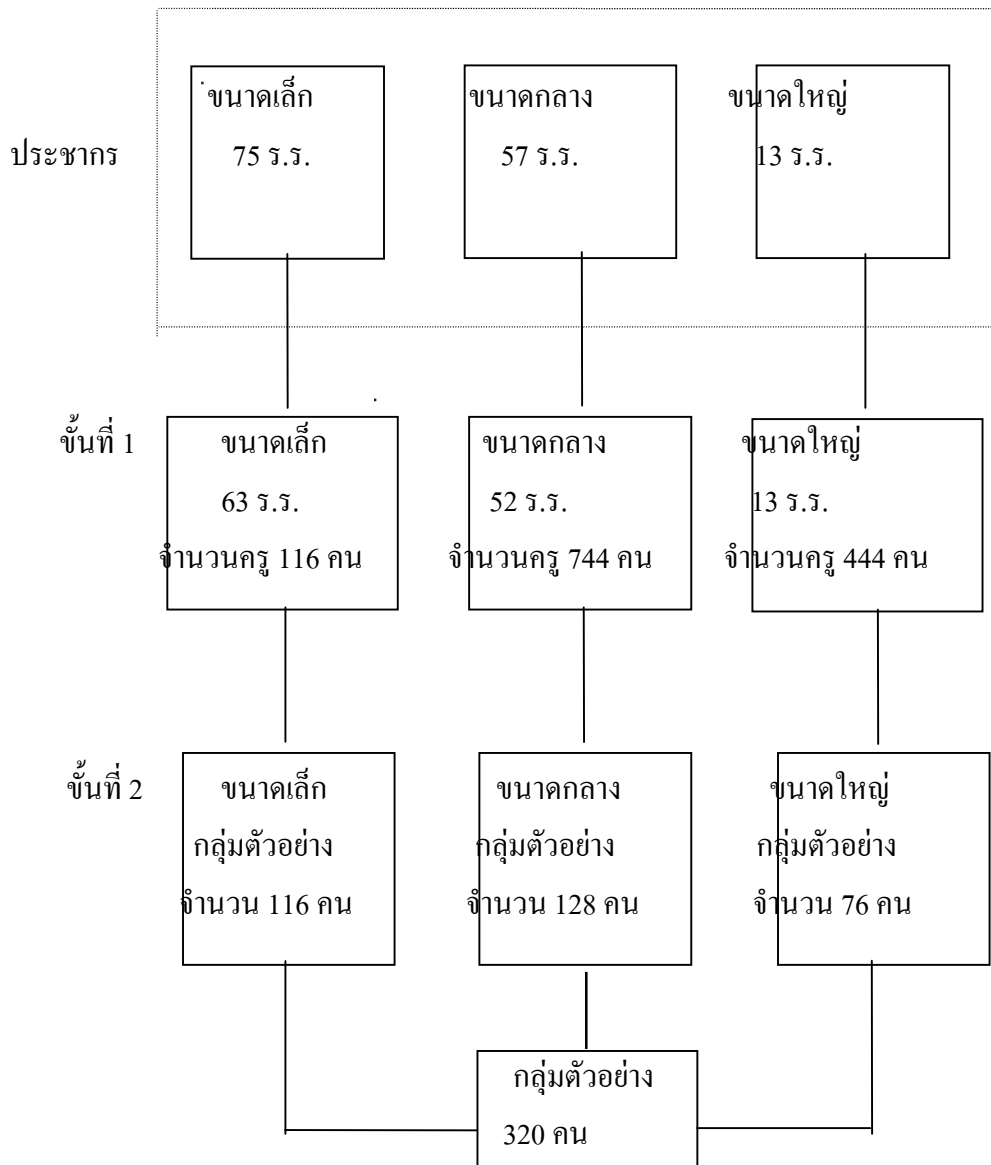
$G_j$  = จำนวนสมาชิกในกลุ่มที่  $j$

$$\text{จากการคำนวณ } \frac{n}{N} = \frac{320}{1,867} = 0.171$$

ฉะนั้นจำนวนครูซึ่งต้องเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนแต่ละขนาด จึงเป็นดังนี้  
 จำนวนครูที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก  $679 \times 0.171 = 116$  คน  
 จำนวนครูที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง  $744 \times 0.171 = 128$  คน  
 จำนวนครูที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่  $444 \times 0.171 = 76$  คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาเพื่อศึกษาวิจัยครั้งนี้ แสดงไว้ในภาพที่ 3.1 และตา

รางที่ 2



ภาพที่ 3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียนทั้งหมด	ครูทั้งหมด	โรงเรียนที่สุ่มเป็นตัวอย่าง	ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
ใหญ่	13	444	13	76
กลาง	57	744	52	128
เล็ก	75	679	63	116
รวม	145	1,867	128	320

## 2. ตัวแปรและนิยามปฏิบัติการของตัวแปร

2.1 ตัวแปรภูมิหลังหรือสถานภาพของผู้ตอบ ใช้เพื่อการอธิบายกลุ่มตัวอย่างและจำแนกกลุ่ม ซึ่งได้แก่

2.1.1 เพศ

2.1.2 อายุ

2.1.3 อายุราชการ

2.1.4 ชั้นเงินเดือน

2.1.5 ระดับการศึกษา

2.1.6 ขนาดโรงเรียน

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ถือเป็นตัวแปรหลักของการวิจัย ซึ่งจะศึกษาทั้งในลักษณะที่เป็นตัวแปรตามและตัวแปรระดับเดียวกัน เพื่อหาความสัมพันธ์กัน ซึ่งได้แก่

2.2.1 บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ ซึ่งหมายถึงความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการนิเทศภายในด้านวิชาการ อันประกอบด้วย 7 งานคือ

1. งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. งานด้านการเรียนการสอน
3. งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน
4. งานวัดผลและประเมินผล

5. งานห้องสมุด

## 6. งานนิเทศภายใน

### 7. งานประชุมอบรมทางวิชาการ

เครื่องมือที่ใช้วัดความคิดเห็นของครูเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก เป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ต่ำที่สุดจนถึงมากที่สุด คำถามทั้งหมดมี 57 ข้อ คะแนนจากการตอบที่อาจเป็นไปได้จึงมีตั้งแต่ 57 จนถึง 285 คะแนน

2.2.2 ขวัญของครู ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน ต่อโรงเรียนหรือองค์กรอันประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1. สวัสดิการ
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร
4. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
5. ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า
6. ความเพียงพอของรายได้
7. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
8. ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ

เครื่องมือที่ใช้วัดขวัญของครูเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ต่ำที่สุดจนถึงมากที่สุด คำถามทั้งหมดมี 60 ข้อ คะแนนจากการตอบที่อาจเป็นไปได้ จึงมีตั้งแต่ 60 จนถึง 300 คะแนน

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบมีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ อายุ อาชีพ รายการ เงินเดือน เพศ วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

แบบสอบถามเป็นแบบเติมข้อความลงในช่องว่าง และเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมีจำนวน 57 ข้อ จำแนกตามตัวแปรย่อย 7 ตัวแปร ดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ จำนวน 8 ข้อ
2. งานด้านการเรียนการสอน จำนวน 10 ข้อ



3. งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน จำนวน 8 ข้อ
4. งานวัดผลและประเมินผล จำนวน 7 ข้อ
5. งานห้องสมุด จำนวน 9 ข้อ
6. งานนิเทศภายใน จำนวน 8 ข้อ
7. งานประชุมอบรมทางวิชาการ จำนวน 7 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ มีเกณฑ์การให้ระดับน้ำหนักคะแนน ดังนี้

มากที่สุด	=	5
มาก	=	4
ปานกลาง	=	3
น้อย	=	2
น้อยที่สุด	=	1

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับขวัญของครู ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากข้อคำถามของสงวน ชินวงศ์ (2533) มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 60 ข้อ จำแนกตามตัวแปรย่อย ทั้ง 8 ตัวแปร ดังนี้

1. สวัสดิการ จำนวน 10 ข้อ
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ข้อ
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร จำนวน 5 ข้อ
4. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร จำนวน 10 ข้อ
5. ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า จำนวน 8 ข้อ
6. ความเพียงพอของรายได้ จำนวน 6 ข้อ
7. สถานภาพและการยอมรับนับถือ จำนวน 6 ข้อ
8. การกิจในหน้าที่รับผิดชอบ จำนวน 6 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ มีเกณฑ์การให้ระดับน้ำหนักคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5
เห็นด้วย	=	4
ไม่แน่ใจ	=	3

ไม่เห็นด้วย	=	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1

### 3.2. การสร้างเครื่องมือ

3.2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ และกำหนดกรอบเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ ซึ่งนำมาผนวกกับกรอบงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมี 7 งาน มาสร้างเป็นเครื่องมือ

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ท่าน (ดังแสดงในภาคผนวก) และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าเรือ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 33 คน นำผลการตอบมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้ “สัมประสิทธิ์แอลฟา” ( $\alpha$ -Coefficient) ได้ 0.97

ขั้นที่ 4 จัดทำเป็นฉบับจริงเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.2 แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญ ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามของ สงวน ชินวงศ์ (2533) มาปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดย ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ปรับปรุงข้อความให้เหมาะสมและครอบคลุม

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าเรือ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 33 คน (ใช้ชุดเดียวกับแบบสอบถามที่ 1) นำผลการทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้ “ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา” ( $\alpha$ -Coefficient) ได้ 0.95

ขั้นที่ 3 จัดทำเป็นฉบับจริงเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือทั้ง 2 ชุด ที่ได้พัฒนาและปรับปรุงเรียบร้อยแล้วนำมา  
จัดพิมพ์รวมเป็นเครื่องมือฉบับเดียวกัน

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บและรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีออกหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยถึงหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอต่าง ๆ และหนังสือนี้แสดงไว้ในภาคผนวก
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยของผู้ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี พร้อมกับแบบสอบถามไปมอบให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอต่าง ๆ เพื่อส่งให้โรงเรียนและกลุ่มตัวอย่างต่อไป
3. ผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถามที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอต่าง ๆ คืนด้วยตนเอง
4. ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามและความเรียบร้อยของการตอบแบบสอบถามและตรวจให้คะแนน

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC<sup>+</sup> (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus)

##### 5.1 สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

##### 5.1.1 วิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดย

ใช้สูตร T-test (Edwards 1957: 152-154)

$$t = \frac{X_H - X_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ t แทนค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบ

$X_H$  แทนคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง

$X_L$  แทนคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

$S_H^2$  แทนคะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูง

$S_L^2$  แทนคะแนนความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ

$n_H$  แทนจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มสูง

$n_L$  แทนจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มต่ำ

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2536: 185)

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ "สัมประสิทธิ์แอลฟา"

( $\alpha$  - Coefficient) โดยใช้สูตรครอนบัก (Cronbach)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[ \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  แทนค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

$n$  แทนจำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$S_i^2$  แทนคะแนนความแปรปรวนของรายข้อ

$S_t^2$  แทนคะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือนี้ทั้งฉบับ

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2536: 170 - 171)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

5.2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญของครู ใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สูตร ค่าเฉลี่ย (Mean) หรือ  $\bar{X}$  ใช้สูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\sum X$  แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\bar{X}$  แทนคะแนนเฉลี่ย

$N$  แทนจำนวนประชากรในกลุ่ม (ข้อมูล)

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2536: 60)

สูตร ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

$$S = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N - 1}} \quad \text{หรือ} \quad \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N - 1)}}$$

$$\text{หรือ } S = \sqrt{\frac{N \sum fX^2 - (\sum fX)^2}{N(N - 1)}}$$

เมื่อ  $S$  แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$N$  แทนจำนวนข้อมูล (กลุ่มตัวอย่าง)

$X^2$  แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$  แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

และนำผลจากการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังกล่าวไปเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

1. ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน  
ด้านวิชาการ ทั้ง 7 งานไปเทียบกับเกณฑ์ คือ

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ค่าคะแนนเฉลี่ยขวัญของครูทั้ง 8 ด้าน ไปเทียบกับเกณฑ์ คือ

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง ระดับขวัญสูงมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง ระดับขวัญสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง ระดับขวัญปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง ระดับขวัญต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง ระดับขวัญต่ำมาก

5.3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของ ผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) ใช้สูตร

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$r_{XY}$  แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$  แทนผลรวมของคะแนน X

$\sum Y$  แทนผลรวมของคะแนน Y

$\sum X^2$  แทนผลรวมของ X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$  แทนผลรวมของ Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$  แทนผลรวมของผลคูณ X กับ Y ทุกคู่

N แทนจำนวนคนของกลุ่มตัวอย่าง

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2536: 70)

สำหรับการนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปของความ สัมพันธ์นั้น ใช้เกณฑ์ดังนี้คือ ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองไม่ มีความสัมพันธ์กันแต่ถ้าไม่เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของ ความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทาง บวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับ ความสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ใช้เกณฑ์ของประคอง กรรณสูต (2517: 117) ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ 0.30 หรือต่ำกว่า แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันน้อย

ค่าสหสัมพันธ์ 0.31 ถึง 0.70 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.71 ขึ้นไป แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันมาก

ผลการทดสอบนัยสำคัญแสดงโดยสัญลักษณ์ดังต่อไปนี้  
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงสัญลักษณ์ \*  
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงสัญลักษณ์ \*\*  
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงสัญลักษณ์ \*\*\*

5.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรณีตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ 2 ตัว ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way-ANOVA) และการเปรียบเทียบพหุคูณตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบ แบบสอบถามของครูอาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี มาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 4 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ขวัญของครู

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการและขวัญของครู โดยพิจารณาจำแนกตามตัวแปรสถานภาพและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู อาจารย์ ผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 317 คน เมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ เงินเดือน เพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียนดังรายละเอียดที่แสดงไว้ในตารางที่ 3



ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
1. ชาย	123	38.8
2. หญิง	194	61.2
<b>อายุ</b>		
1. 21-30 ปี	2	0.6
2. 31-40 ปี	154	48.6
3. 41-50 ปี	130	41.0
4. 51 ปีขึ้นไป	31	9.8
<b>อายุราชการ</b>		
1. 1-7 ปี	5	1.6
2. 8-14 ปี	17	5.4
3. 15-21 ปี	191	60.3
4. 22 ปีขึ้นไป	104	32.8
<b>เงินเดือน</b>		
1. 6,020-9,560 บาท	16	5.0
2. 10,080-13,040 บาท	126	39.7
3. 13,680-16,240 บาท	134	42.3
4. 16,870 บาทขึ้นไป	41	12.9
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	8.2
2. ปริญญาตรี	290	91.5
3. สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.3
<b>ขนาดโรงเรียน</b>		
1. เล็ก	116	36.59
2. กลาง	125	39.44
3. ใหญ่	76	23.97

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 ส่วนเพศชาย มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงไปที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และมีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 91.5 รองลงไปที่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการระหว่าง 15-21 ปีมากที่สุด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงไปที่มีอายุราชการ 22 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 อายุราชการระหว่าง 8-14 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 และอายุราชการ ระหว่าง 1-7 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือนระหว่าง 13,680-16,240 บาท มากที่สุด จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงไปที่เงินเดือนระหว่าง 10,080-13,040 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 เงินเดือนระหว่าง 16,870 บาทขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และเงินเดือนระหว่าง 6,020 - 9,560 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ผู้ตอบแบบสอบถามสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.44 รองลงไปที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.59 และสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.97 ตามลำดับ

กล่าวได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหญิงมากกว่าชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี วุฒิปริญญาตรี อายุราชการระหว่าง 15-21 ปี อัตราเงินเดือนระหว่าง 13,680-16,240 บาท และปฏิบัติราชการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี**

ในการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ ผู้วิจัยได้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม และแยกเป็นรายด้าน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ในตารางที่ 4-11

2.1 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ พิจารณาโดยรวม และแยกเป็นงาน ปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน ด้านวิชาการ

บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	3.70	0.67	มาก
2. งานด้านการเรียนการสอน	3.71	0.63	มาก
3. งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน	3.55	0.71	มาก
4. งานวัดผลและประเมินผล	3.87	0.66	มาก
5. งานห้องสมุด	3.67	0.72	มาก
6. งานนิเทศภายใน	3.50	0.76	มาก
7. งานประชุมอบรมทางวิชาการ	3.66	0.71	มาก
รวม	3.66	0.62	มาก

จากตารางที่ 4 โดยภาพรวมครุเห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศภายในด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก ( $X = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละงานแล้วพบว่า ผู้บริหารมีการนิเทศ ภายในทุกงาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน งานที่มีการนิเทศภายในมาก 3 อันดับแรกคือ งานวัดผลและประเมินผล ( $X = 3.87$ ) งานด้านการเรียนการสอน ( $X = 3.71$ ) และงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ค่าเฉลี่ย ( $X = 3.70$ )

เมื่อพิจารณาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการเป็นรายด้าน ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 5-11

2.2 การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการเฉพาะงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน  
ด้านวิชาการ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
<b>งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้</b>			
1. จัดให้มีหลักสูตร คู่มือการใช้หลักสูตร คู่มือครู และกำหนดการสอนไว้เพียงพอ ที่จะให้ครูได้ศึกษาและนำไปใช้	4.01	0.74	มาก
2. มอบหมายให้ครูทุกคนได้ศึกษาหลักสูตร ทั้งหมด โดยแบ่งกันรับผิดชอบ และนำมา อภิปรายเพื่อทุกคนเข้าใจหลักสูตร	3.57	0.87	มาก
3. ให้คำปรึกษาแนะนำกับครูเกี่ยวกับ หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	3.66	0.85	มาก
4. ประชุมนิเทศครูใหม่ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	3.32	0.97	ปานกลาง
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถปรับปรุง หลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและ ความต้องการของท้องถิ่นได้	3.79	0.82	มาก
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำการวิจัย เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อแก้ไขปรับปรุง การเรียนการสอน	3.41	0.90	ปานกลาง
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เข้าอบรม และศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร	4.08	0.78	มาก
8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถ ประเมินผลการใช้หลักสูตรของตนเองได้	3.79	0.83	มาก
รวม	3.70	0.67	มาก

จากตารางที่ 5 โดยภาพรวมครูเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละกิจกรรมแล้ว งานที่มีการนิเทศภายในอยู่ระดับมาก 3 อันดับแรกคือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เข้าอบรมและศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ( $\bar{X}=4.08$ ) จัดให้มีหลักสูตร คู่มือการใช้หลักสูตร คู่มือครู และกำหนดการสอนไว้เพียงพอที่จะให้ครูได้ศึกษาและนำไปใช้ ( $\bar{X} = 4.01$ ) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถปรับปรุงหลักสูตร ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นได้ ( $\bar{X}=3.79$ ) และพบว่าการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง 2 กิจกรรม คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอน ( $\bar{X}=3.41$ ) และปฐมนิเทศครูใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ( $\bar{X}=3.32$ )

2.3 การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการเฉพาะด้านการเรียนการสอน ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ งานด้านการเรียนการสอน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
<b>งานด้านการเรียนการสอน</b>			
1. เป็นผู้นำและกระตุ้นให้ครูได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดทำแผนการสอน และมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำได้	3.95	0.80	มาก
2. ให้คำแนะนำกับครูในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับตัวนักเรียน	3.91	0.80	มาก
3. ให้คำแนะนำครูในการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับความสนใจของเด็ก และสอดคล้องกับอัตราเวลาเรียน	3.95	0.79	มาก
4. สนับสนุนให้ครูได้มีการศึกษาทดลองเกี่ยวกับการใช้เทคนิคและวิธีการสอนใหม่ ๆ	3.80	0.78	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

รายการ		$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
5. เชื่อมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมตามแผนการสอนหรือบันทึกการสอน	การ	3.75	0.79	มาก
6. ให้คำปรึกษาแนะนำและส่งเสริมให้ครูทำการสอนซ่อมเสริม		3.84	0.79	มาก
7. ให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอน		3.78	0.77	มาก
8. จัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ผลงานของครูและนักเรียนในด้านการเรียนการสอนในโอกาสอันสมควร		3.34	0.79	ปานกลาง
9. นำคณะครูไปศึกษาดูงานด้านการจัดการเรียนการสอนและการจัดห้องเรียนห้องพิเศษต่าง ๆ ในโรงเรียนดีเด่น หรือมีชื่อเสียง		2.96	1.00	ปานกลาง
10. ให้คำปรึกษาแนะนำครูเกี่ยวกับการจัดห้องเรียน อุปกรณ์เครื่องใช้ และบรรยากาศของห้องเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนการสอน		3.80	0.85	มาก
รวม		3.71	0.63	มาก

จากตารางที่ 6 โดยภาพรวมครูเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน ด้านการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.71$ ) และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละกิจกรรมแล้ว พบว่าการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือให้คำแนะนำในการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับความสนใจของเด็กและสอดคล้องกับอัตราเวลาเรียน ( $\bar{X}=3.95$ ) เป็นผู้นำและกระตุ้นให้ครูได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดทำแผนการสอนและมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำได้ ( $\bar{X}=3.95$ ) ให้คำแนะนำกับครูในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับตัวนักเรียน ( $\bar{X}=3.91$ ) มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง 2 กิจกรรม คือ จัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ผลงานของครูและนักเรียนในด้านการเรียนการสอนในโอกาสอันสมควร ( $\bar{X}=3.34$ ) นำคณะครูไปศึกษาดูงานด้านการจัดการเรียนการสอนและการจัดห้องเรียน ห้องพิเศษต่าง ๆ ในโรงเรียนดีเด่นหรือมีชื่อเสียง ( $\bar{X}=2.96$ )

2.4 การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการเฉพาะงานวัสดุ ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน  
ด้านวิชาการ งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
<b>งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน</b>			
<b>การสอน</b>			
1. จัดหาคู่มือการใช้และการผลิตสื่อการเรียนการสอน ให้อย่างเพียงพอให้ครูได้ศึกษา	3.80	0.82	มาก
2. ให้คำปรึกษาแนะนำกับครูเกี่ยวกับการใช้บริการของศูนย์วิชาการหรือศูนย์สื่อของโรงเรียน	3.61	0.85	มาก
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียนการสอน โดยใช้วัสดุในท้องถิ่น	3.79	0.82	มาก
4. ให้คำปรึกษาแนะนำวิธีการผลิตสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ กับครู เพื่อนำมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.58	0.86	มาก
5. สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งวิทยากรในชุมชนหรือท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมการสอน	3.55	0.87	มาก
6. นำคณะครูไปชมนิทรรศการและศูนย์วิชาการหรือศูนย์สื่อของกลุ่มโรงเรียนหรือโรงเรียน	2.98	0.99	ปานกลาง
7. เสนอแนะการใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	3.53	0.79	มาก
8. เปิดโอกาสให้ครูเสนอปัญหาการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนเพื่อระดมความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไข	3.54	0.90	มาก
รวม	3.55	0.71	มาก

จากตารางที่ 7 โดยภาพรวมครูเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในงานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.55$ ) และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละ

กิจกรรมแล้วพบว่า กิจกรรมที่มีการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรกคือ จัดหาคู่มือการใช้และการผลิตสื่อการเรียนการสอนไว้อย่างเพียงพอให้ครูได้ศึกษา ( $X=3.80$ ) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียนการสอนโดยใช้วัสดุในท้องถิ่น ( $X=3.61$ ) ในคำปรึกษาแนะนำกับครูเกี่ยวกับการใช้บริการของศูนย์วิชาการหรือศูนย์สื่อของโรงเรียน ( $X=3.61$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง คือนำคณะครูไปชมนิทรรศการและศูนย์วิชาการหรือศูนย์สื่อของกลุ่มโรงเรียนหรือโรงเรียน ( $X=2.98$ )

2.5 การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการเฉพาะงานวัดผลและประเมินผล ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ งานวัดผลและประเมินผล

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
<b>งานวัดผลและประเมินผล</b>			
1. จัดหาระเบียบเกี่ยวกับการประเมินผล การเรียน ตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) พ.ศ. 2534 ให้ครูได้ศึกษา	3.91	0.80	มาก
2. มอบหมายให้ครูศึกษาและทำความเข้าใจ ระเบียบการวัดผล แล้วเสนอเป็นแนวปฏิบัติ ในการวัดผลและประเมินผลการเรียน	3.89	0.75	มาก
3. สนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวัดผล การเรียนให้มีประสิทธิภาพ	3.87	0.82	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)



รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
4. ให้คำปรึกษาแนะนำการเก็บและรักษาเครื่องมือการวัดผลการเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	3.76	0.81	มาก
5. ประชุมครูเพื่อชี้แจงแนะนำให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนเป็นไปตามระเบียบและสอดคล้องกับหลักสูตร	3.92	0.79	มาก
6. ให้คำปรึกษาแนะนำครูให้นำข้อมูลจาก การวัดผลและประเมินผลมาใช้ปรับปรุง การเรียนการสอน	3.85	0.78	มาก
7. แนะนำให้ครูจัดทำข้อมูลแสดงความก้าวหน้า ผลการเรียนของนักเรียนแต่ละชั้น เพื่อให้ นักเรียนสามารถตรวจสอบความสามารถของตนเองได้	3.91	0.75	มาก
รวม	3.87	0.66	มาก

จากตารางที่ 8 โดยภาพรวมครูเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน งานวัดผล และประเมินผล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.87$ ) และเมื่อพิจารณาแยกในแต่ละกิจกรรมแล้วพบว่า กิจกรรมที่ผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรกคือ ประชุมครูเพื่อชี้แจงแนะนำให้มีการวัดและประเมินผล การเรียนเป็นไปตามระเบียบและสอดคล้องกับหลักสูตร ( $\bar{X}=3.92$ ) แนะนำให้ครูจัดทำข้อมูลแสดงความก้าวหน้าผลการเรียนของนักเรียนแต่ละชั้นเพื่อให้ นักเรียนสามารถตรวจสอบความสามารถของตนเองได้ ( $\bar{X}=3.91$ ) จัดหาระเบียบเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) พ.ศ. 2534 ให้ครูได้ศึกษา ( $\bar{X}=3.91$ )

2.6 การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการเฉพาะงาน ห้องสมุด ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน

## ด้านวิชาการ งานห้องสมุด

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
<b>งานห้องสมุด</b>			
1. สนับสนุนให้ครูที่ทำหน้าที่บรรณารักษ์เข้าอบรมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการจัดห้องสมุด	3.77	0.85	มาก
2. ให้คำปรึกษาแนะนำกับครูเกี่ยวกับการจัดห้องสมุดหรือมุมหนังสือให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการใช้	3.79	0.85	มาก
3. นำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่จัดห้องสมุดดีเด่น	3.05	1.04	ปานกลาง
4. สนับสนุนให้ครูได้เขียนหนังสืออ่านประกอบหนังสืออ่านเพิ่มเติมหรือหนังสือสำหรับเด็กไว้ในห้องสมุด	3.63	0.94	มาก
5. ให้คำปรึกษาแนะนำครูใช้ห้องสมุดให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.73	0.88	มาก
6. ให้คำปรึกษาแนะนำครูบรรณารักษ์จัดกิจกรรมห้องสมุดเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีนิสัยรักการอ่านและการเขียน	3.73	0.84	มาก
7. เสนอแนะให้ครูบรรณารักษ์จัดหาหนังสือเข้าห้องสมุดให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและครู	3.88	0.82	มาก
8. แนะนำให้ครูได้ศึกษาเอกสาร/บทความทางวิชาการและตำราในห้องสมุด	3.70	0.83	มาก
9. สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมให้เด็กค้นคว้าในห้องสมุดเป็นประจำ	3.72	0.89	มาก
รวม	3.67	0.72	มาก

จากตารางที่ 9 โดยภาพรวมครูเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน งานห้องสมุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.67$ ) และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละกิจกรรมแล้วพบว่า กิจกรรมที่ผู้บริหารมีบทบาท อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรกคือ เสนอแนะให้ครูบรรณารักษ์จัดหาหนังสือเข้า

ห้องสมุดให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและครู ( $X=3.88$ ) ให้คำปรึกษาแนะนำกับครู เกี่ยวกับการจัดห้องสมุดหรือมุมหนังสือให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการใช้ ( $X=3.79$ ) สนับสนุนให้ครูที่ทำหน้าที่บรรณารักษ์เข้าอบรมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการจัดห้องสมุด ( $X=3.77$ ) และกิจกรรมที่ ผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับปานกลางคือ นำคณะครูไปศึกษาดูงาน โรงเรียนที่จัดห้องสมุดดีเด่น

2.7 การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เฉพาะงาน นิเทศภายใน ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน ด้านวิชาการ งานนิเทศภายใน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
<b>งานนิเทศภายใน</b>			
1. ให้คณะกรรมการนิเทศศึกษาดำรงและบทบาท เกี่ยวกับการนิเทศภายใน เพื่อให้มีความรู้ นำมา ปฏิบัติการนิเทศ	3.52	0.84	มาก
2. สนับสนุนให้คณะกรรมการนิเทศทำการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของครู เกี่ยวกับการนิเทศ	3.56	0.84	มาก
3. จัดประชุมร่วมกันระหว่างคณะกรรมการนิเทศ กับคณะครูเพื่อระดมความคิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	3.49	0.87	ปานกลาง
4. ให้คำแนะนำคณะกรรมการนิเทศ วางแผนปฏิบัติ การนิเทศภายในตลอดปีการศึกษา	3.52	0.84	มาก
5. สนับสนุนให้คณะกรรมการนิเทศประชุมปฏิบัติการ สร้างเครื่องมือเครื่องใช้ในการนิเทศ	3.47	0.85	ปานกลาง
<b>ตารางที่ 10 (ต่อ)</b>			
รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
6. ให้คำแนะนำคณะกรรมการนิเทศปฏิบัติการนิเทศ	3.45	0.80	ปานกลาง

ตามแผนและขั้นตอนที่กำหนด			
7. ให้คำแนะนำคณะกรรมการนิเทศทำการประเมินผล การนิเทศและรายงานเป็นระยะ	3.46	0.82	ปานกลาง
8. สนับสนุนให้คณะกรรมการนิเทศ นำผลการนิเทศ ไปใช้ปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครู	3.54	0.86	มาก
รวม	3.50	0.76	มาก

จากตารางที่ 10 โดยภาพรวมครูเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน งานนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก ( $X=3.50$ ) และเมื่อพิจารณาแยกในแต่ละกิจกรรมแล้วพบว่า กิจกรรมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ สนับสนุนให้คณะกรรมการนิเทศทำการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของครูเกี่ยวกับการนิเทศ ( $\bar{X}=3.56$ ) สนับสนุนให้คณะกรรมการนิเทศนำผลการนิเทศไปใช้ปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครู ( $X=3.54$ ) ให้คำแนะนำ-นำคณะกรรมการนิเทศ วางแผนปฏิบัติการนิเทศภายในตลอดปีการศึกษา ( $X=3.52$ ) และกิจกรรมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับดังนี้ จัดประชุมร่วมกันระหว่างคณะกรรมการนิเทศกับคณะครู เพื่อระดมความคิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ( $X=3.49$ ) สนับสนุนให้คณะกรรมการนิเทศประชุมปฏิบัติการสร้างเครื่องมือใช้ในการนิเทศ ( $X=3.47$ ) ให้คำแนะนำคณะกรรมการนิเทศทำการประเมินผลการนิเทศและรายงานเป็นระยะ ( $X=3.46$ ) ให้คำแนะนำคณะกรรมการนิเทศปฏิบัติการนิเทศตามแผนและขั้นตอนที่กำหนด ( $X=3.45$ )

2.8 วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เฉพาะงานประชุมอบรมทางวิชาการ ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ งานประชุมอบรมทางวิชาการ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
--------	-----------	------	----------

## งานประชุมอบรมทางวิชาการ

1. ให้คำปรึกษาแนะนำกับฝ่ายวิชาการของโรงเรียนได้จัดทำแผนการประชุมอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของครู	3.66	0.81	มาก
2. ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องการเตรียมการเกี่ยวกับสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการจัดประชุมอบรม	3.67	0.83	มาก
3. สนับสนุนให้ครูเข้าอบรมทางวิชาการที่สถาบันหรือหน่วยงานอื่นจัด	4.01	0.80	มาก
4. สนับสนุนให้ครูที่มีความรู้ความสามารถได้เป็นวิทยากรในการอบรมทางวิชาการ หรือนำสนทนาทางวิชาการในโรงเรียน	3.78	0.84	มาก
5. สนับสนุนให้ครูที่กลับจากการประชุมอบรมหรือสัมมนานำความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่กับคณะครูในโรงเรียน	3.80	0.89	มาก
6. สนับสนุนให้มีการสัมมนาทางวิชาการ โดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ	3.25	0.89	ปานกลาง
7. ให้คำปรึกษาแนะนำกับฝ่ายวิชาการในการประเมินผลการประชุมอบรม เพื่อปรับปรุง การดำเนินงานครั้งต่อไป	3.45	0.82	ปานกลาง
รวม	3.66	0.71	มาก

จากตารางที่ 11 โดยภาพรวมครูเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในงานประชุมอบรมทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ( $X=3.66$ ) และเมื่อพิจารณาแยกในแต่ละกิจกรรมแล้วพบว่า กิจกรรมที่ผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ สนับสนุนให้ครูเข้าอบรมทางวิชาการที่สถาบันหรือหน่วยงานอื่นจัด ( $X=4.01$ ) สนับสนุนให้ครูที่กลับจากการประชุมอบรมหรือ สัมมนา

นำความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่กับคณะครูในโรงเรียน ( $X=3.80$ ) สนับสนุนให้ครูที่มีความรู้ความสามารถได้เป็นวิทยากรในการอบรมทางวิชาการหรือนำสนทนาทางวิชาการในโรงเรียน ( $\bar{X}=3.78$ ) และกิจกรรมที่ผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับคือ ให้คำปรึกษาแนะนำกับฝ่ายวิชาการในการประเมินผลการประชุมอบรม เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานครั้งต่อไป ( $X=3.45$ ) สนับสนุนให้มีการสัมมนาทางวิชาการ โดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ( $X=3.25$ )

สรุปผลการวิเคราะห์ตอนที่ 2 เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี มีการปฏิบัติกรนิเทศภายในด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละงานแล้วก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี**

ในการวิเคราะห์ระดับขวัญของครู ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและกำหนดค่าระดับโดยเทียบตามเกณฑ์ระดับขวัญที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ในตารางที่ 12-20

### 3.1 การวิเคราะห์ระดับขวัญของครูโดยรวม

**ตารางที่ 12** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับขวัญของครู

องค์ประกอบขวัญของครู	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. สวัสดิการ	3.83	0.60	สูง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.15	0.54	สูง

3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.92	0.64	สูง
4. ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	4.07	0.59	สูง
5. ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า	3.69	0.51	สูง
6. ความเพียงพอของรายได้	3.79	0.46	สูง
7. สถานภาพและการยอมรับนับถือ	3.85	0.52	สูง
8. ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ	4.13	0.45	สูง
รวม	3.93	0.44	สูง

จากตารางที่ 12 โดยภาพรวมขวัญของครูอยู่ในระดับสูง ( $X=3.93$ ) และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านขององค์ประกอบขวัญแล้ว พบว่า ขวัญของครูแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน ขวัญของครูที่อยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรก คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ( $X=4.15$ ) ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ( $X=4.13$ ) ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ( $X=4.07$ )

3.2 การวิเคราะห์ระดับขวัญของครูเฉพาะด้านสวัสดิการได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับขวัญของครู ด้านสวัสดิการ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
<b>ด้านสวัสดิการ</b>			
1. ในโรงเรียนของท่านมีห้องพยาบาล พร้อมเตียงพยาบาลและยาสำหรับบริการแก่ครูใน โรงเรียนอย่างพร้อมมูล	4.01	0.96	สูง

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
2. ท่านมีความสะดวกสบายในการทำงานในตำแหน่ง ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	4.13	0.72	สูง
3. ท่านได้รับเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	3.65	1.06	สูง

ตอบแทนทัดเทียมกับข้าราชการครูกรมสามัญศึกษา			
4. โรงเรียนของท่านมีการจัดการเกี่ยวกับห้องน้ำ ห้องส้วมสำหรับครูอย่างเพียงพอและสะดวก ในการใช้	3.77	1.06	สูง
5. โรงเรียนของท่านมีการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียน การสอนไว้อย่างเพียงพอและสะดวกแก่การนำไปใช้	3.87	0.84	สูง
6. โรงเรียนของท่านมีการจัดบริการร้านค้า สหกรณ์ที่ มีสินค้าจำเป็นสำหรับบริการแก่ครูและนักเรียนอย่าง เพียงพอและราคาประหยัด	3.63	1.04	สูง
7. โรงเรียนของท่านมีบ้านพักสำหรับครู อย่างเพียงพอ	3.72	1.27	สูง
8. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านได้ส่งเสริมและรักษาผล ประโยชน์ให้แก่ครูในโรงเรียน	4.17	0.24	สูง
9. ผู้บริหารของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดได้ ส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ให้แก่ครู	3.88	0.81	สูง
10. โรงเรียนของท่านจัดให้มีบริการด้านนันทนาการ แก่ครูตามที่ครูต้องการหรือที่เสนอแนะ	3.51	0.90	สูง
รวม	3.83	0.60	สูง

จากตารางที่ 13 โดยภาพรวมขวัญของครูด้านสวัสดิการอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.83$ ) และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่าอยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรก คือผู้บริหารของท่านได้ส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ให้แก่ครูในโรงเรียน ( $X=4.17$ ) ท่านมีความสะดวกสบายในการทำงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ( $X=4.13$ ) ในโรงเรียนของท่านมีห้องพยาบาลพร้อมเตียงพยาบาลและยาสำหรับบริการแก่ครูในโรงเรียนอย่างพร้อมมูล ( $X=4.01$ )

3.3 การวิเคราะห์ระดับขวัญของครู เฉพาะด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับขวัญของครู ด้านความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			



1. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้เป็นครูในโรงเรียนนี้	4.37	0.68	สูง
2. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายสำหรับโรงเรียนอย่างเต็มที่	4.39	0.64	สูง
3. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน	4.05	0.83	สูง
4. ท่านรู้สึกภูมิใจและสบายใจที่ได้ทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้	4.25	0.74	สูง
5. เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมายท่านจะได้รับคำชมเชยหรือรางวัลอื่น ๆ จากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ	3.78	0.88	สูง
6. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.09	0.76	สูง
7. ท่านมีความอบอุ่นและสบายใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนของท่าน	4.15	0.74	สูง
8. ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน ตามความคิดริเริ่มของท่าน	4.02	0.70	สูง
9. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างแข็งขันไม่ย่อท้อ แม้จะมีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้น	4.22	0.66	สูง
รวม	4.15	0.54	สูง

จากตารางที่ 14 โดยภาพรวมขวัญของครูด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับสูง ( $X = 4.15$ ) และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่าอยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรก คือ ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายสำหรับโรงเรียนอย่างเต็มที่ ( $X=4.39$ ) ท่านมีความพึงพอใจที่ได้เป็นครูในโรงเรียนนี้ ( $X=4.37$ ) ท่านรู้สึกภูมิใจและสบายใจที่ได้ทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้ ( $X=4.25$ )

3.4 การวิเคราะห์ระดับขวัญของครูเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าระดับขวัญของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร</b>			
1. ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.90	0.85	สูง
2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนของท่านขอความคิดเห็นจากท่านอยู่เสมอ	3.69	0.81	สูง
3. ท่านมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจที่ท่านได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียนของท่าน	3.90	0.08	สูง
4. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านรับฟังความคิดเห็นของครูเสมอ	4.04	0.82	สูง
5. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านปฏิบัติต่อครูในโรงเรียนอย่างมีเหตุผลและยุติธรรม	4.05	0.82	สูง
รวม	3.92	0.64	สูง

จากตารางที่ 15 โดยภาพรวมขวัญของครูด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.92$ ) และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่าอยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านปฏิบัติต่อครูในโรงเรียนอย่างมีเหตุผลและยุติธรรม ( $X=4.05$ ) ผู้บริหารโรงเรียนของท่านรับฟังความคิดเห็นของครูเสมอ ( $X=4.04$ ) ท่านมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจที่ท่านได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียนของท่าน ( $X=3.90$ )

3.5 การวิเคราะห์ระดับขวัญของครูเฉพาะด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 16

**ตารางที่ 16** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับขวัญของครู ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
<b>ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร</b>			
1. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ครู ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานในหน้าที่	4.12	0.75	สูง
2. ปัญหาต่าง ๆ ของครูเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร	4.03	0.81	สูง

โรงเรียนของท่านให้ความสนใจเป็นอย่างดี			
3. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน	4.20	0.69	สูง
4. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านไม่เคยพิจารณา ลงโทษครูด้วยอารมณ์ แต่พิจารณาโดยมีเหตุผลที่ถูกต้องและเหมาะสม	4.13	0.76	สูง
5. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการนิเทศ การสอนภายในโรงเรียนแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ	3.94	0.72	สูง
6. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสามารถแก้ปัญหาหรือ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนให้ ยุติลงด้วยสันติวิธี	4.00	0.75	สูง
ตารางที่ 16 (ต่อ)			

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
7. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารโรงเรียนจนเป็นที่ยอมรับของครู	4.13	0.73	สูง
8. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านได้แจ้งข่าวสาร การดำเนินงานของโรงเรียนให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบเป็นประจำ	4.26	0.63	สูง
9. ครูในโรงเรียนของท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ ปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคและยุติธรรม	3.97	0.86	สูง
10. ครูในโรงเรียนของท่านให้ความเคารพ นับถือผู้บริหารโรงเรียนด้วยความจริงใจ	3.97	0.75	สูง
รวม	4.07	0.59	สูง

จากตารางที่ 16 โดยภาพรวมระดับขวัญของครูด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารอยู่ในระดับสูง ( $X=4.07$ ) และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่าอยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านได้แจ้งข่าวสารการดำเนินงานของโรงเรียนให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบเป็นประจำ ( $X=4.26$ ) ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารโรงเรียนจนเป็นที่ยอมรับของครู ( $X=4.13$ ) ผู้บริหารโรงเรียนของท่านไม่เคยพิจารณา ลงโทษครูด้วยอารมณ์ แต่พิจารณาโดยมีเหตุผลที่ถูกต้องและเหมาะสม ( $X=4.13$ )

3.6 การวิเคราะห์ระดับขวัญของครูเฉพาะด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้าได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับขวัญของครู ด้านความมั่นคง ปลอดภัยและความก้าวหน้า

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
<b>ด้านความมั่นคงปลอดภัยและ</b>			
<b>ความก้าวหน้า</b>			
1. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปี จากผู้บริหารโรงเรียนของท่านอย่าง ยุติธรรม	3.99	0.79	สูง
2. ท่านได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้าจากการ ปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน	4.00	0.73	สูง
3. ท่านอาจถูกโยกย้ายให้ไปเป็นครูที่โรงเรียนใดเมื่อใด ก็ได้ตามที่ผู้บริหารต้องการ	2.29	1.17	ต่ำ
4. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานของครูอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม	3.88	0.76	สูง
5. ท่านได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจาก ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเป็นอย่างดีเมื่อท่านพบปัญหา หรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน	4.15	0.68	สูง
6. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจและสบายใจใน การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	4.16	0.59	สูง
7. โรงเรียนของท่านใช้เกณฑ์การพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับของครู	3.99	0.71	สูง
8. ท่านจำเป็นต้องทำงานนอกเวลาหรือประกอบอาชีพ รองเพื่อเป็นรายได้สำหรับใช้จ่ายในครอบครัว	3.05	1.30	ปานกลาง
รวม	3.69	0.51	สูง

จากตารางที่ 17 โดยภาพรวมระดับขวัญของครูด้านความมั่นคงปลอดภัยและความ  
 ก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง ( $X=3.79$ ) และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง  
 ( $X=3.05$ ) คือท่านจำเป็นต้องทำงานนอกเวลาหรือประกอบอาชีพรองเพื่อเป็นรายได้สำหรับใช้จ่ายในครอบครัว  
 และอยู่ในระดับต่ำ ( $X=2.29$ ) คือท่านอาจถูกโยกย้ายให้ไปเป็นครูที่ โรงเรียนใดเมื่อใดก็ได้ตามที่ผู้บริหาร  
 ต้องการ นอกนั้นอยู่ในระดับสูง ข้อที่อยู่ในระดับสูง 3  
 อันดับแรกคือ ท่านมีความรู้สึกมั่นใจและสบายใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ  
 ( $X=4.16$ ) ท่านได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากผู้บริหาร โรงเรียนของท่านเป็นอย่างดี เมื่อท่านพบ  
 ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ( $X=4.15$ ) ท่านได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานใน  
 โรงเรียนของท่าน ( $X=4.00$ )

3.7 การวิเคราะห์ระดับขวัญของครูเฉพาะด้านความเพียงพอของรายได้ ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่

18

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับขวัญของครู ด้านความเพียงพอของ  
 รายได้

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
<b>ด้านความเพียงพอของรายได้</b>			
1. ท่านได้ใช้จ่ายอย่างประหยัดแต่ก็ยังมีปัญหาเดือด	3.03	1.29	ปานกลาง

ร้อนในเรื่องเงินอยู่เสมอ				
2. ท่านสามารถจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับท่านและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมตามสมควรแก่ เอกลักษณ์จากเงินเดือนของท่าน	4.16	0.63		สูง
3. ท่านดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขจากเงินเดือน ที่ท่านได้รับจากทางราชการ	3.98	0.77		สูง
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร โรงเรียนของท่านเป็นอย่างดี เมื่อท่านประสบปัญหา ความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจ	3.53	0.94		สูง
5. ท่านสามารถอุทิศเวลาให้แก่งานเกี่ยวกับการ การจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษอื่น ๆ	3.90	0.92		สูง
6. ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับจากทาง โรงเรียนเมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.83	0.86		สูง
รวม	3.79	0.49		สูง

จากตารางที่ 18 โดยภาพรวมระดับขวัญของครู ด้านความเพียงพอของรายได้ อยู่ในระดับสูง ( $X=3.79$ ) และเมื่อพิจารณารายละเอียดทุกข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้ ใช้จ่ายอย่างประหยัดแต่ก็ยังมีปัญหาเดือนร้อนในเรื่องเงินทองอยู่เสมอ ( $X=3.03$ ) นอกนั้นอยู่ในระดับสูง ข้อที่อยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรกคือ ท่านสามารถจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับท่านและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมตามสมควรแก่เอกลักษณ์จากเงินเดือนของท่าน ( $X=4.16$ ) ท่านดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขจากเงินเดือนที่ท่านได้รับจากทางราชการ ( $X=3.98$ ) ท่านสามารถอุทิศเวลาให้แก่งานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษอื่น ๆ ( $X=3.90$ )

3.8 การวิเคราะห์ระดับขวัญของครูเฉพาะด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับขวัญของครู ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
<b>ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ</b>			
1. ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่ง ของโรงเรียนนี้ซึ่งมีส่วนที่ทำให้การดำเนินงาน ของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.12	0.62	สูง

2. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านได้มอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำอยู่เป็นประจำ	3.96	0.73	สูง
3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนของท่านเชื่อถือและศรัทธาในบุคลิกภาพ ความรู้ และความสามารถของท่าน	3.77	0.68	สูง
4. ท่านได้รับการปรึกษาหารือและขอความคิดเห็นจากผู้บริหารโรงเรียนและบุคคลต่าง ๆ ในชุมชนอยู่เป็นประจำ	3.83	0.72	สูง
5. ท่านได้รับการติดต่อประสานงานจากครูในโรงเรียนเป็นประจำ	4.00	0.58	สูง
6. ท่านได้รับเกียรติให้เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาของโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น	3.72	0.85	สูง
รวม	3.85	0.52	สูง

จากตารางที่ 19 โดยภาพรวมระดับขวัญของครูด้านสถานภาพและการยอมรับ นับถือ อยู่ในระดับสูง ( $X = 3.85$ ) และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่าอยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรกคือ ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของโรงเรียนนี้ ซึ่งมีส่วนที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ( $X = 4.12$ ) ท่านได้รับการติดต่อประสานงานจากครูในโรงเรียนเป็นประจำ ( $X = 4.00$ ) ผู้บริหารโรงเรียนของท่านได้มอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำอยู่ เป็นประจำ ( $X = 3.96$ )

3.9 การวิเคราะห์ระดับขวัญของครูเฉพาะด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับขวัญของครู ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
<b>ด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ</b>			
1. ท่านมีชั่วโมงสอนในแต่ละสัปดาห์ที่เหมาะสมดีแล้ว	3.84	0.89	สูง

2. ท่าน ไม่มีความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานที่ท่าน ได้ รับมอบหมายให้ปฏิบัติและรับผิดชอบ	3.86	0.86	สูง
3. ผู้บริหาร โรงเรียนของท่าน ได้มอบหมายงานหน้าที่ การงานตามลำดับขั้นของสายการ บังคับบัญชา	4.07	0.61	สูง
4. ท่าน ได้ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์และนโยบาย ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	4.24	0.59	สูง
5. ท่าน พัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.17	0.56	สูง
6. ท่าน รู้สึกไม่สบายใจเมื่องานที่ทำไม่เสร็จตามกำหนด เวลาที่ได้วางไว้	4.32	0.70	สูง
รวม	4.13	0.45	สูง

จากตารางที่ 20 โดยภาพรวมระดับขวัญของครูด้านภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ( $X=4.13$ ) และเมื่อพิจารณารายละเอียดทุกข้อพบว่าอยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรกคือ ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่องานที่ทำไม่เสร็จตามกำหนดเวลาที่ได้วางไว้ ( $X=4.32$ ) ท่าน ได้ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์และนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ( $X=4.24$ ) ท่านพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ( $X=4.17$ )

สรุปผลการวิเคราะห์ตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีพบว่า โดยรวมครูมีระดับขวัญสูง และพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ได้ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญของครู ผลของการวิเคราะห์เป็นดังตอนที่ 4.1 และตารางที่ 21-22

4.1 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ โดยรวมกับขวัญของครู โดยรวม ได้ผลดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับระดับขวัญของครู โดยรวม ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากการคำนวณ .5668 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับปานกลาง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ โดยรวมกับขวัญของครูแยกรายด้าน ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 21



ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้าน  
วิชาการ โดยรวมกับระดับขวัญของครูแยกเป็นรายด้าน

องค์ประกอบของขวัญ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. สวัสดิการ	.4525**	ปานกลาง
2. ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	.4998**	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	.5304**	ปานกลาง
4. ความเชื่อมั่นและนับถือ ในตัวผู้บริหาร	.5695**	ปานกลาง
5. ความมั่นคงปลอดภัย และความก้าวหน้า	.4416**	ปานกลาง
6. ความเพียงพอของรายได้	.3540**	ปานกลาง
7. สถานภาพและการยอมรับนับถือ	.3593**	ปานกลาง
8. ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ	.3881**	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ โดยรวมกับองค์ประกอบของระดับขวัญแยกเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยค่าความสัมพันธ์มีตั้งแต่ .3540 จนถึง .5695

4.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครู โดยรวมกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการแยกรายด้าน ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับขวัญของครู โดยรวมกับบทบาทของผู้บริหาร

## ในการนิเทศภายในด้านวิชาการแยกรายด้าน

องค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหาร ในการนิเทศภายในด้านวิชาการ	ค่าสัมประสิทธิ์สห สัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	.5102**	ปานกลาง
2. ด้านการเรียนการสอน	.5016**	ปานกลาง
3. งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและ สื่อการเรียนการสอน	.4883**	ปานกลาง
4. งานวัดผลและประเมินผล	.4831**	ปานกลาง
5. งานห้องสมุด	.5280**	ปานกลาง
6. งานนิเทศภายใน	.5048**	ปานกลาง
7. งานประชุมอบรมทางวิชาการ	.5059**	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับขวัญของครู โดยรวมกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการแยกรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยค่าความสัมพันธ์มีตั้งแต่ .4831 จนถึง .5280

สรุปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับระดับขวัญของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ โดยรวมกับขวัญของครูแยกรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการแยกรายด้านกับขวัญของครูโดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางเช่นกัน ผลที่ได้พบดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า “บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการตามความคิดเห็นของครูกับขวัญของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง”

**ตอนที่ 5** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการและเปรียบเทียบระดับขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการและเปรียบเทียบระดับขวัญของครูได้พิจารณาจำแนกตามตัวแปรสถานภาพและขนาดโรงเรียน ซึ่งแยกวิเคราะห์เป็น 2 ตอน คือ

5.1 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามตัวแปร อายุ อายุราชการ เงินเดือน เพศ วุฒิกการศึกษา และขนาดโรงเรียน

5.2 การเปรียบเทียบระดับขวัญของครูกับตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ อายุ อายุราชการ

เงินเดือน เพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน

ทั้งข้อ 5.1 และข้อ 5.2 ดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way-ANOVA) กรณีที่พบว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนมีนัยสำคัญ จะทำการวิเคราะห์ต่อด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตารางที่ 23-39

5.1 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาจำแนกตามตัวแปร อายุ อายุราชการ เงินเดือน เพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน

5.1.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูล บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุและขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F
ผลหลัก	6.478	1	1.296	3.587
อายุ	1.446	3	.482	1.335
ขนาดโรงเรียน	4.625	2	2.313	6.402**
ปฏิสัมพันธ์ (อายุกับขนาดโรงเรียน)	2.053	4	.513	1.421
ความคลาดเคลื่อน	110.891	307	.361	
รวม	119.422	316	.378	

\*\* มีนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของข้อมูลความเห็นของครูต่อ บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ พบนัยสำคัญเมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียน ( $F=6.402$ ) แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน แต่การวิเคราะห์ยังไม่ทราบว่าเป็นความแตกต่างระหว่างคู่ใด จึงได้ทำการวิเคราะห์ต่อไป โดยใช้สถิติเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ เซฟเฟ (Scheffe's method) ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน

ค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการตามขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการตามขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	( $\bar{X}=3.82$ )	( $\bar{X}=3.61$ )	( $\bar{X}=3.51$ )

ขนาดเล็ก ( $\bar{X}$ =3.82)	-	0.21	0.31**
ขนาดกลาง ( $\bar{X}$ =3.61)		-	0.10
ขนาดใหญ่ ( $\bar{X}$ =3.51)			-

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 กลุ่ม คือผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก แสดงบทบาทการนิเทศภายในด้านวิชาการ ( $\bar{X}$ =3.82) มากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ ( $\bar{X}$ =3.51) —

5.1.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการเมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุราชการ ขนาดโรงเรียน ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุราชการ ขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F
ผลหลัก	5.644	5	1.129	3.174
อายุราชการ	.612	3	.204	.574
ขนาดโรงเรียน	4.679	2	2.339	6.578**
ปฏิสัมพันธ์ (อายุราชการ กับขนาดของโรงเรียน)	4.949	5	.990	2.783***
ความคลาดเคลื่อน	108.829	306	.356	
รวม	119.422	316	.378	

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของข้อมูลความเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ พบนัยสำคัญเมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียน ( $F$ =6.578) และปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับขนาดโรงเรียน ( $F$ =2.783) แสดงว่าครูมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศ

ภายในด้านวิชาการต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน และเมื่อพิจารณาอายุราชการกับขนาดโรงเรียนร่วมกัน แต่ผลการวิเคราะห์ในขั้นนี้ยังไม่ทราบว่าเป็นความแตกต่างระหว่างคู่ใด จึงได้ทำการวิเคราะห์ต่อไป โดยใช้สถิติเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's method) ซึ่งได้ผลดังแสดงไว้ในตารางที่ 26-27

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศ  
ภายในด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน

ค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหาร ในการนิเทศภายใน ด้านวิชาการตามขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน ด้านวิชาการตามขนาด โรงเรียน		
	ขนาดเล็ก ( $\bar{X}=3.82$ )	ขนาดกลาง ( $\bar{X}=3.61$ )	ขนาดใหญ่ ( $\bar{X}=3.51$ )
ขนาดเล็ก ( $\bar{X}=3.82$ )	-	0.21	0.31**
ขนาดกลาง ( $\bar{X}=3.61$ )		-	0.10
ขนาดใหญ่ ( $\bar{X}=3.51$ )			-

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กแสดงบทบาทการ นิเทศภายในด้านวิชาการ ( $\bar{X}=3.82$ ) มากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ ( $\bar{X}=3.51$ )

การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับขนาดโรงเรียนได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 27

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศ  
ภายในด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับขนาดโรงเรียน

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับขนาดโรงเรียน													
	S <sub>1</sub> A <sub>1</sub>	S <sub>1</sub> A <sub>2</sub>	S <sub>1</sub> A <sub>3</sub>	S <sub>1</sub> A <sub>4</sub>	S <sub>2</sub> A <sub>1</sub>	S <sub>2</sub> A <sub>2</sub>	S <sub>2</sub> A <sub>3</sub>	S <sub>2</sub> A <sub>4</sub>	S <sub>3</sub> A <sub>1</sub>	S <sub>3</sub> A <sub>2</sub>	S <sub>3</sub> A <sub>3</sub>	S <sub>3</sub> A <sub>4</sub>	
	0	1.29	.35	.44	1.66	.96	.33	.48	2.04	1.66	.43	.56	
S <sub>1</sub> A <sub>1</sub>	0	-	3.41**	3.79**	3.92**	2.90**	3.51**	3.59**	3.74**	3.97**	3.96**	3.56**	3.33**
	0												
S <sub>1</sub> A <sub>2</sub>	3.41	-	.38	.51	.51	.10	.18	.33	.56	.55	.15	.08	
	5												
S <sub>1</sub> A <sub>3</sub>	3.79		-	.13	.89	.28	.20	.05	.18	.17	.23	.46	
	69												
S <sub>1</sub> A <sub>4</sub>	3.92			-	1.02	.41	.33	.18	.05	.04	.36	.59	
	42												
S <sub>2</sub> A <sub>1</sub>	2.9				-	.61	.69	.84	1.07	1.06	.66	.43	
	3												
S <sub>2</sub> A <sub>2</sub>	3.51					-	.08	.23	.46	.45	.05	.18	
	9												
S <sub>2</sub> A <sub>3</sub>	3.59						-	.15	.38	.37	.03	.26	
	77												
S <sub>2</sub> A <sub>4</sub>	3.74							-	.23	.22	.18	.41	
	36												
S <sub>3</sub> A <sub>1</sub>	3.97								-	.01	.41	.64	
	2												
S <sub>3</sub> A <sub>2</sub>	3.96									-	.40	.63	
	3												
S <sub>3</sub> A <sub>3</sub>	3.56										-	.23	
	45												
S <sub>3</sub> A <sub>4</sub>	3.33											-	
	26												

S คือขนาดโรงเรียน S<sub>1</sub>=ขนาดเล็ก S<sub>2</sub>=ขนาดกลาง S<sub>3</sub>=ขนาดใหญ่

A คืออายุราชการ A1=1-7 ปี A2=8-14 ปี A3=15-21 ปี A4=22 ปีขึ้นไป

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของกลุ่มย่อยต่าง ๆ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนกับอายุราชการ พบว่ากลุ่มของโรงเรียนขนาดเล็กกับอายุราชการช่วง 1-7 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ ทุกกลุ่ม แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุ 1-7 ปี แล้วไม่มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (N=0) ดังนั้นค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มแรกกับกลุ่มอื่น ๆ จึงไม่มีความหมาย

5.1.3 การวิเคราะห์ ความแปรปรวนข้อมูลบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาจำแนกตามเงินเดือน ขนาดโรงเรียน ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 28

**ตารางที่ 28** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการเมื่อพิจารณาจำแนกตามเงินเดือนและขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F
ผลหลัก	6.420	5	1.284	3.563
เงินเดือน	1.388	3	.463	1.284
ขนาดโรงเรียน	5.003	2	2.502	6.942***
ปฏิสัมพันธ์ (เงินเดือนกับขนาดโรงเรียน)	3.086	6	.514	1.427
ความคลาดเคลื่อน	109.916	305	.360	
รวม	119.422	316	.378	

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของข้อมูลความเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการพบนัยสำคัญเมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียน (F=6.942) แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน แต่การวิเคราะห์ยังไม่ทราบว่าเป็นความแตกต่างระหว่างคู่ใด จึงได้ทำการวิเคราะห์ต่อไปโดยใช้สถิติเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบผลเช่นเดียวกันคือ ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กแสดงบทบาทการนิเทศภายในด้านวิชาการ ( $X=3.82$ ) มากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ ( $X=3.51$ )

5.1.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เมื่อจำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 29

**ตารางที่ 29** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F
ผลหลัก	5.329	3	1.776	4.815
เพศ	.297	1	.297	.811
ขนาดโรงเรียน	4.924	2	2.462	6.723***
ปฏิสัมพันธ์ (เพศกับขนาดโรงเรียน)	.210	2	.105	.287
ความคลาดเคลื่อน	113.422	311	.366	
รวม	119.422	316	.378	

\*\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของข้อมูลความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการพบนัยสำคัญเมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียน ( $F=7.223$ ) แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน แต่การวิเคราะห์ยังไม่ทราบว่าเป็นความแตกต่างระหว่างคู่ใด จึงได้ทำการวิเคราะห์ต่อไปโดยใช้สถิติเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบผลเช่นเดียวกันคือ ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กแสดงบทบาทการนิเทศภายในด้านวิชาการ ( $X=3.82$ ) มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ( $X=3.51$ )

5.1.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 30



**ตารางที่ 30** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาจำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F
ผลหลัก	5.280	4	1.320	3.653
วุฒิการศึกษา	.248	2	.124	.343
ขนาดโรงเรียน	5.206	2	2.603	7.204***
ปฏิสัมพันธ์ (วุฒิการศึกษากับ ขนาดโรงเรียน)	2.137	2	1.068	2.957
ความคลาดเคลื่อน	112.006	310	.361	
รวม	119.422	316	.378	

\*\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของข้อมูลความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ พบนัยสำคัญเมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียน ( $F=7.204$ ) แสดงว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียนแต่การวิเคราะห์ยังไม่ทราบว่ามีความแตกต่างระหว่างคู่ใด จึงได้ทำการวิเคราะห์ต่อไปโดยใช้สถิติเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบผลเช่นเดียวกันคือ ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กแสดงบทบาทของการนิเทศภายในด้านวิชาการ ( $\bar{X}=3.82$ ) มากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ ( $\bar{X}=3.51$ )

สรุป ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการ เมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ เงินเดือน เพศ วุฒิการศึกษา ไม่พบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่าครูมีความคิดเห็นว่าคุณบริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีบท

บาทการนิเทศภายในด้านวิชาการมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ผลที่พบดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า “บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการตามความคิดเห็นของครูมีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ เพศ เงินเดือน วุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียนเพียงบางส่วน”

5.2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุขนาดโรงเรียน ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 31

**ตารางที่ 31** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุและขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F
ผลหลัก	6.552	5	1.110	6.240
อายุ	.176	3	.059	.330
ขนาดโรงเรียน	5.478	2	2.739	15.393***
ปฏิสัมพันธ์ (ระหว่างอายุกับขนาดของโรงเรียน)	2.138	4	.535	3.004*
ความคลาดเคลื่อน	54.628	307	.178	
รวม	62.318	316	.197	

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05, \*\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของข้อมูลระดับขวัญของครูพบนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียน ( $F=15.393$ ) และปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับขนาดโรงเรียน ( $F=3.004$ ) ซึ่งแสดงว่าครูมีระดับขวัญแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน และเมื่อพิจารณาอายุกับขนาดโรงเรียนร่วมกัน แต่การวิเคราะห์ในขั้นนี้ยังไม่ทราบว่าเป็นความแตกต่างระหว่างคู่ใด จึงได้ทำการวิเคราะห์ต่อไป โดยใช้สถิติเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's method) ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 32-33

การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ข้อมูลระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาที่ขนาดโรงเรียนได้ผลดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน

ค่าเฉลี่ยระดับขวัญ ของครูตามขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ยระดับขวัญของครูตามขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก ( $\bar{X}=3.82$ )	ขนาดกลาง ( $\bar{X}=3.61$ )	ขนาดใหญ่ ( $\bar{X}=3.51$ )
ขนาดเล็ก ( $\bar{X}=3.82$ )	-	0.12	0.34**
ขนาดกลาง ( $\bar{X}=3.61$ )		-	0.22**
ขนาดใหญ่ ( $\bar{X}=3.51$ )			-

\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ข้อมูลระดับขวัญของครูเมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า ระดับขวัญของครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ระดับขวัญของครูโรงเรียนขนาดเล็ก ( $X=4.06$ ) สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ( $X=3.72$ ) และระดับขวัญของครูโรงเรียนขนาดกลาง ( $X=3.94$ ) สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ( $X=3.72$ )

การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับขนาดโรงเรียน ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 33

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับขวัญของครู เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับขนาดโรงเรียน

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับขนาดโรงเรียน												
S <sub>1</sub> O <sub>1</sub>	S <sub>1</sub> O <sub>2</sub>	S <sub>1</sub> O <sub>3</sub>	S <sub>1</sub> O <sub>4</sub>	S <sub>2</sub> O <sub>1</sub>	S <sub>2</sub> O <sub>2</sub>	S <sub>2</sub> O <sub>3</sub>	S <sub>2</sub> O <sub>4</sub>	S <sub>3</sub> O <sub>1</sub>	S <sub>3</sub> O <sub>2</sub>	S <sub>3</sub> O <sub>3</sub>	S <sub>3</sub> O <sub>4</sub>	
0	.26	.25	.49	1.29	.23	.27	.49	0	.28	.33	1.05	

S <sub>1</sub> O <sub>1</sub>	0	-	4.20**	4.27**	4.04**	4.50**	4.13**	4.11**	3.99**	0	4.04**	4.02**	4.07**
	0												
S <sub>1</sub> O <sub>2</sub>	3.41		-	.07	.16	.30	.07	.09	.21	4.20**	.16	.18	.13
	50												
S <sub>1</sub> O <sub>3</sub>	3.79			-	.23	.23	.14	.16	.28	4.27**	.23	.25	.20
	52												
S <sub>1</sub> O <sub>4</sub>	3.92				-	.46	.09	.07	.05	4.04**	0	.02	.03
	14												
S <sub>2</sub> O <sub>1</sub>	2.9					-	.37	.39	.51	4.50**	.46	.48	.43
	2												
S <sub>2</sub> O <sub>2</sub>	3.51						-	.02	.14	4.13**	.09	.11	.06
	62												
S <sub>2</sub> O <sub>3</sub>	3.59							-	.12	4.11**	.07	.09	.04
	47												
S <sub>2</sub> O <sub>4</sub>	3.74								-	3.99**	.05	.03	.08
	14												
S <sub>3</sub> O <sub>1</sub>	3.97									-	4.04	4.02	4.07
	0												
S <sub>3</sub> O <sub>2</sub>	3.96										-	.02	.03
S <sub>3</sub> O <sub>3</sub>	3.56											-	.05
	31												
S <sub>3</sub> O <sub>4</sub>	3.33											-	
	3												

S คือขนาดของโรงเรียน S<sub>1</sub>=ขนาดเล็ก S<sub>2</sub>=ขนาดกลาง S<sub>3</sub>=ขนาดใหญ่  
 O คืออายุ O<sub>1</sub>=21-30 ปี O<sub>2</sub>=31-40 ปี O<sub>3</sub>=41-50 ปี O<sub>4</sub>=51 ปีขึ้นไป

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มย่อยต่าง ๆ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนกับอายุ พบว่ากลุ่มของโรงเรียนขนาดใหญ่กับอายุของกลุ่มตัวอย่างช่วง 21-30 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ ทุกกลุ่ม แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุ 21-30 ปี แล้วไม่มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (n=0) ดังนั้นค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มแรกกับกลุ่มอื่น ๆ จึงไม่มีความหมาย

## 5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ

ราชการ ขนาดโรงเรียน ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 34

**ตารางที่ 34** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาจำแนกตาม  
อายุราชการ ขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F
ผลหลัก	6.357	5	1.271	7.165
อายุราชการ	.982	3	.327	1.844
ขนาดโรงเรียน	5.610	2	2.805	15.808***
ปฏิสัมพันธ์ (อายุราชการกับขนาด โรงเรียน)	1.661	5	.332	1.872
ความคลาดเคลื่อน	54.300	306	.177	
รวม	62.318	316	.197	

\*\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของข้อมูลระดับขวัญของครูพบ  
นัยสำคัญ เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียน ( $F=15.808$ ) ซึ่งแสดงว่าครูมีระดับขวัญแตกต่างกัน  
เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน แต่การวิเคราะห์ยังไม่ทราบว่าเป็นความแตกต่างระหว่าง คู่ใด  
จึงได้ทำการวิเคราะห์ต่อไปใช้สถิติเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's method) ซึ่งได้ผล คือ  
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ข้อมูลระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาตามขนาด  
โรงเรียน พบผลเช่นเดียวกัน คือระดับขวัญของครูมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ระดับขวัญของครูโรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{X}=4.06$ ) สูงกว่า  
โรงเรียนขนาดใหญ่ ( $\bar{X}=3.72$ ) และระดับขวัญของครูโรงเรียนขนาดกลาง ( $\bar{X}=3.94$ ) สูงกว่าโรงเรียน  
ขนาดใหญ่ ( $\bar{X}=3.72$ )

5.2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาจำแนกตามเงิน  
เดือนและขนาดโรงเรียน ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 35

**ตารางที่ 35** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาจำแนกตาม  
เงินเดือน และขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F
ผลหลัก	6.730	5	1.356	7.743
เงินเดือน	1.355	3	.452	2.598*
ขนาดโรงเรียน	5.582	2	2.791	16.055***
ปฏิสัมพันธ์ (เงินเดือนกับขนาดของโรงเรียน)	2.582	6	.428	2.465**
ความคลาดเคลื่อน	53.017	305	.174	
รวม	62.318	316	.197	

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05, \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ \*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของข้อมูลระดับขวัญของครู พบนัยสำคัญเมื่อพิจารณาจำแนกตามเงินเดือน ( $F=2.598$ ) ขนาดโรงเรียน ( $F=16.055$ ) และปฏิสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับขนาดโรงเรียน ( $F=2.465$ ) ซึ่งแสดงว่าครูมีระดับขวัญความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบตามเงินเดือน ขนาดโรงเรียน และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเงินเดือนกับขนาดโรงเรียนร่วมกัน แต่การวิเคราะห์ยังไม่ทราบว่าเป็นความแตกต่างระหว่างคูใด จึงได้ทำการวิเคราะห์ต่อไปใช้สถิติเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's method) ซึ่งได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 36 และตารางที่ 37 ตามลำดับ

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาจำแนกตามเงินเดือน

ค่าเฉลี่ยระดับขวัญของครูตามระดับเงินเดือน	ค่าเฉลี่ยระดับขวัญของครูตามระดับเงินเดือน			
	6,020-9,560 ( $\bar{X}=4.11$ )	10,080-13,040 ( $\bar{X}=3.96$ )	13,680-16,240 ( $\bar{X}=3.92$ )	16,780 ขึ้นไป ( $\bar{X}=3.82$ )
6,020-9,560 ( $\bar{X}=4.11$ )	-	0.15	0.19	0.29

10,080-13,040 ( $\bar{X}=3.96$ )	-	0.04	0.14
13,680-16,240 ( $\bar{X}=3.92$ )		-	0.1
16,780 ขึ้นไป ( $\bar{X}=3.82$ )			-

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาตามระดับเงินเดือน ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคู่ใดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าระดับขวัญของครูที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบผลเช่นเดียวกัน คือระดับขวัญของครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ระดับขวัญของครูโรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{X}=4.06$ ) สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ( $\bar{X}=3.72$ ) และระดับขวัญของครูโรงเรียนขนาดกลาง ( $\bar{X}=3.94$ ) สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ( $\bar{X}=3.72$ )

การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับขนาดโรงเรียน ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 37

ตารางที่ 37 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ข้อมูลระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับขนาดโรงเรียน

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับขนาดโรงเรียน												
	$S_1M_1$	$S_1M_2$	$S_1M_3$	$S_1M_4$	$S_2M_1$	$S_2M_2$	$S_2M_3$	$S_2M_4$	$S_3M_1$	$S_3M_2$	$S_3M_3$	$S_3M_4$
	0	1.15	1.15	1.25	1.42	1.15	1.14	1.24	1.42	1.17	1.18	1.27
$S_1M_1$ 3.8	-	.23	.30	.28	.59	.21	.05	.07	.25	.03	.10	.35
4												
$S_1M_2$ 4.03		-	.07	.05	.36	.02	.18	.16	.02	.26	.33	.58
47												
$S_1M_3$ 4.1			-	.02	.29	.09	.25	.23	.05	.33	.40	.65

51									
S <sub>1</sub> M <sub>4</sub> 4.08	-	.31	.07	.23	.21	.03	.31	.38	.63
14									
S <sub>2</sub> M <sub>1</sub> 4.39		-	.30	.50	.50	.30	.60	.60	.90
6									
S <sub>2</sub> M <sub>2</sub> 4.01			-	.16	.14	.04	.24	.31	.56
49									
S <sub>2</sub> M <sub>3</sub> 3.85				-	.02	.20	.08	.15	.40
55									
S <sub>2</sub> M <sub>4</sub> 3.87					-	.18	.10	.17	.42
15									
S <sub>3</sub> M <sub>1</sub> 4.05						-	.28	.35	.60
6									
S <sub>3</sub> M <sub>2</sub> 3.77							-	.07	.32
30									
S <sub>3</sub> M <sub>3</sub> 3.70								-	.25
28									
S <sub>3</sub> M <sub>4</sub> 3.45									-
12									

S=ขนาดโรงเรียน S<sub>1</sub>=ขนาดเล็ก S<sub>2</sub>=ขนาดกลาง S<sub>3</sub>=ขนาดใหญ่

M=เงินเดือน M<sub>1</sub>=6,020-9,650 M<sub>2</sub>=10,080-13,040 M<sub>3</sub>=13,680-16,240 M<sub>4</sub>=16,870 ขึ้นไป

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มย่อยต่าง ๆ เมื่อจำแนกโดยพิจารณาเงินเดือนกับขนาดโรงเรียนรวมกัน ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคู่ใด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงว่าครุมีขึ้นเงินเดือนแตกต่างกันอยู่ในขนาดโรงเรียน ต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

5.2.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญของครูเมื่อจำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียนได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 38

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน



แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F
ผลหลัก	6.817	3	2.272	12.777
เพศ	1.442	1	1.442	8.107**
ขนาดโรงเรียน	4.826	2	2.413	13.568***
ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง (เพศกับขนาด โรงเรียน)	.190	2	.095	.536
ความคลาดเคลื่อน	53.310	311	.178	
รวม	62.318	316	.197	

\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ \*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของข้อมูลระดับขวัญของครู พบ  
นัยสำคัญ เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ ( $F=8.107$ ) ขนาดโรงเรียน ( $F=13.568$ ) ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัว  
อย่างมีระดับขวัญต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามเพศ ขนาดโรงเรียน แต่การวิเคราะห์ในขั้นนี้ยังไม่  
ทราบว่าเป็นความแตกต่างระหว่างคู่ใด จึงได้ทำการวิเคราะห์ต่อไปใช้สถิติเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธี  
ของเซฟเฟ (Scheffe's method) ต่อซึ่งได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 39

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ข้อมูลระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณา เพศ ได้ผล  
ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 39

ตารางที่ 39 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาเพศ

ค่าเฉลี่ยระดับขวัญของครู ตามเพศ	ค่าเฉลี่ยระดับขวัญของครูตามเพศ	
	ชาย ( $X=4.03$ )	หญิง ( $X=3.87$ )
ชาย	-	0.16**
เพศหญิง		-

\*\* มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ข้อมูลระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่า ระดับขวัญของครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือขวัญของครูเพศชาย ( $X=4.03$ ) สูงกว่าขวัญของครูเพศหญิง ( $X=3.87$ )

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ เมื่อพิจารณาขนาดโรงเรียน พบผลเช่นเดียวกันคือขวัญของครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ระดับขวัญของครูโรงเรียนขนาดเล็ก ( $X=4.06$ ) สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ( $X=3.72$ ) และระดับขวัญของครูโรงเรียนขนาดกลาง ( $X=3.94$ ) สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ( $X=3.72$ )

5.2.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญของครู เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาขนาดโรงเรียน ได้ผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญของครู เมื่อพิจารณาจำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F
ผลหลัก	5.673	4	1.418	7.794
วุฒิการศึกษา	.297	2	.149	.817
ขนาดโรงเรียน	5.096	2	2.548	14.002***
ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง (วุฒิการศึกษา กับขนาดโรงเรียน)	.236	2	.118	.647
ความคลาดเคลื่อน	56.409	310	.182	
รวม	62.318	316	.197	

\*\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของข้อมูลระดับขวัญของครู พบ  
 นัยสำคัญ เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียน ( $F=14.002$ ) ซึ่งแสดงว่าครูมีระดับขวัญต่างกัน แต่  
 การวิเคราะห์ในครั้งนี้ยังไม่ทราบว่าเป็นความแตกต่างระหว่างคู่ใด จึงได้ทำการวิเคราะห์ต่อไป  
 ใช้สถิติเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบผลเช่น  
 เดียวกัน คือระดับขวัญของครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่  
 ได้แก่ ระดับขวัญของครูโรงเรียนขนาดเล็ก ( $\bar{X}=4.06$ ) สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่  
 ( $\bar{X}=3.72$ ) และระดับขวัญของครูโรงเรียนขนาดกลาง ( $\bar{X}=3.94$ ) สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่  
 ( $\bar{X}=3.72$ )

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เมื่อจำแนกตามอายุ อายุ  
 ราชการ เงินเดือน วุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียนของครู ไม่พบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทาง  
 สถิติ .05 แต่พบว่า ครูเพศชายมีระดับขวัญสูงกว่าครูเพศหญิง และระดับขวัญของครูโรงเรียนขนาด  
 เล็ก และขนาดกลางสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ผลที่พบดังกล่าว  
 สนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 3 ที่กล่าวว่า “ขวัญของครูมีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม  
 อายุ อายุราชการ เงินเดือน เพศ วุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียน” เพียงบางส่วน

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน ของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพะเยา ในบทนี้จะกล่าวถึงหัวข้อสำคัญ 3 ส่วนด้วยกันคือ ส่วนที่เป็นสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สรุปการวิจัย

##### 1. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่พึงประสงค์ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร

1.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับบทบาทที่พึงประสงค์กับบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

##### 2. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพะเยา ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพะเยา ปีการศึกษา 2537 จำนวน 47 โรงเรียน มีผู้บริหารจำนวน 47 คน ครูผู้สอน จำนวน 311 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่พึงประสงค์ ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

##### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 358 ฉบับ ไปยังกลุ่ม-

ตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 47 โรงเรียน โดย ขอความร่วมมือสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพะเยา และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ตามลำดับ

ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 358 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ ซึ่งใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป SPSS/PC+ ดังนี้

4.1 ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอ ในรูปตาราง

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการนิเทศงานวิชาการที่ ปฏิบัติจริงและที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้งรายด้านและรายข้อ ด้วยค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการนิเทศงานวิชาการที่ปฏิบัติจริง และที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดพะเยา เป็นรายด้านและรายข้อ โดยทดสอบค่าที ( t-test )

#### 5. สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัย ผลสรุปได้ดังนี้

5.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทที่พึงประสงค์ ในการ นิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบ ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่พึงประสงค์ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ใน กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มครูผู้สอนก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยในกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยกว่าในกลุ่มครูผู้สอน

เมื่อแยกเป็นรายด้าน ปรากฏว่า กลุ่มผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่พึง ประสงค์ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารด้านการจัดครูเข้าสอนมากที่สุด รองลงมาด้านการ พัฒนาบุคลากรในโรงเรียน และน้อยที่สุด ด้านการจัดทำแผนการสอน ส่วนครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่พึงประสงค์ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนด้านการ จัดครูเข้าสอนและด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาด้านการ ประเมินผลและ การจบหลักสูตรของนักเรียน และที่น้อยที่สุด ด้านการจัดทำแผนการสอน

5.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริง ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยในกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยกว่าในกลุ่มครูผู้สอน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า กลุ่มผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริง ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร ด้านการจัดครูเข้าสอนมากที่สุด รองลงมาด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน และน้อยที่สุด ด้านการจัดทำแผนการสอน ส่วนครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการจัดครูเข้าสอนมากที่สุด รองลงมาด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน และน้อยที่สุดด้านการจัดทำแผนการสอน

5.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน เกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่พึงประสงค์ ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

5.3.1 ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่พึงประสงค์ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน แตกต่างกันทุกด้านและรายชื่อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่พึงประสงค์สูงกว่าที่ปฏิบัติจริง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่กล่าวว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่พึงประสงค์ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนไม่แตกต่างกัน

5.3.2 ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่พึงประสงค์ ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน แตกต่างกันทุกรายด้านและรายชื่อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่พึงประสงค์สูงกว่าที่ปฏิบัติจริง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยที่กล่าวว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่พึงประสงค์ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนไม่แตกต่างกัน

5.3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน เกี่ยวกับบทบาทที่พึงประสงค์ ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัย ที่กล่าวว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทที่

พึงประสงค์ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบกันเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันทุกรายด้าน และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่แตกต่างกัน นอกจากข้อต่อไปนี้อย่างน้อยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน คือ

84

- 1.) ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน ข้อ แนะนำ/เชิญวิทยากรให้ความรู้แก่ครูในการพัฒนาหลักสูตร
- 2.) ด้านการจัดทำแผนการสอน ข้อ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการสอน และ ข้อ เสนอแนะวิธีการพัฒนาแผนการสอนใหม่ ๆ แก่ครูในโรงเรียน
- 3.) ด้านพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ข้อ จัดอบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และข้อ วางแผนงานพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนด้านงานวิชาการ ตามลำดับขั้นตอนและสายงาน
- 4.) ด้านการจัดหาหนังสือและเอกสารหลักสูตร ข้อ จัดอบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดหา คัดเลือก หนังสือเรียนและเอกสารหลักสูตร

5.3.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริง ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัย ที่กล่าวว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ปรากฏว่าแตกต่างกันทุกรายด้าน และเมื่อแยกเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่แตกต่างกันนอกจากข้อต่อไปนี้อย่างน้อยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน คือ

- 1.) ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน ข้อ แนะนำ/เชิญวิทยากรให้ความรู้แก่ครูในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
- 2.) ด้านการจัดทำแผนการสอน ข้อ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการสอน ข้อ จัดให้ครูได้ทำแผนการสอนร่วมกันเป็นลำดับขั้นตอน ข้อ เสนอแนะวิธีพัฒนาแผนการสอนใหม่ ๆ แก่ครูในโรงเรียน และข้อ ติดตามประเมินผลในการจัดทำแผนการสอน
- 3.) ด้านจัดครูเข้าสอน ข้อ ดำรงและจัดครูเข้าสอนตามวุฒิหรือความถนัดความสามารถและประสบการณ์
- 4.) ด้านพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ข้อ จัดอบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ

5.) ด้านการจัดการหนังสือเรียนและเอกสารหลักสูตร ข้อ จัดอบรมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดหา คัดเลือก หนังสือเรียนและเอกสารหลักสูตร

### อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย การนิเทศงานวิชาการใน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาส

85

ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยมีความคิดเห็นดังนี้

1. จากความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทที่พึงประสงค์ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุวรรณ มีทองคำ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความเห็นคล้ายคลึงกันในเรื่องการดำเนินงานด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก (สุวรรณ มีทองคำ 2536: 231) จากผลการวิจัยที่ปรากฏนี้อาจสืบเนื่องมาจาก การดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เริ่มดำเนินงานตามโครงการ เมื่อ 22 พฤษภาคม 2533 (สำนักงานขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2535: 3 - 9) จนถึงปัจจุบัน (2538) เป็นเวลาย่างเข้าปีที่ 5 และโรงเรียนส่วนหนึ่งเปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้ 1 ปี อาจส่งผลให้ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ซึ่งได้รับความรู้หรือประสบการณ์จากการอบรมสัมมนา เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในช่วงระยะเวลาที่น้อยมาก จึงมีความต้องการให้ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เพื่อให้การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และปรึกษาหารือในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน และงานอื่นๆ ทางวิชาการ

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่พึงประสงค์ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน โดยทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการจัดครูเข้าสอนมากที่สุด รองลงมาด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนและน้อยที่สุดด้านการจัดทำแผนการสอน ที่ปรากฏผลดังกล่าวอาจสืบเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ได้รับนโยบายในการดำเนินงานและเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533) จากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ใกล้เคียงกัน ความคิดเห็นจึงไม่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญของการจัดครูเข้าสอนและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เพื่อต้องการให้ครูได้เข้าสอนตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ และให้สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของกองการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า



สมรรถภาพในการแก้ปัญหาและความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2533: 52 - 54)

ส่วนด้านการจัดทำแผนการสอน ทั้งกลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในอันดับน้อยสุด ในบทบาทที่พึงประสงค์ให้ผู้บริหารนิเทศงานวิชาการ อาจสืบเนื่องมาจากการจัดทำแผนการสอนเป็นการเตรียมนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องประเมินผล ติดตาม คู่มือ อย่างละเอียด จึงจะได้รับข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ อาจส่งผลกระทบต่อ

86

โดยตรงกับผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องใช้เวลาในการนิเทศ และตรวจงานในการจัดทำแผนการสอนของครูผู้สอน ซึ่งเป็นลักษณะของการนิเทศเพื่อตรวจงานหรือการนิเทศเพื่อจับผิดอาจไม่เป็นที่ต้องการของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน จากผลการวิจัยของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพะเยาก็พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่จะไม่ยอมรับการนิเทศที่มีลักษณะการตรวจหรือผู้นิเทศดำเนินงานเป็นการคอยจับผิด และยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีเวลาในการนิเทศ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพะเยา 2532: 52 - 54)

2. จากสรุปผลความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนยังเห็นว่าควรปฏิบัติเพิ่มขึ้นกว่าที่ปฏิบัติอยู่ อาจเป็นเพราะครูผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติและสัมผัสกับงานวิชาการ จึงเห็นความสำคัญของงานวิชาการ ต้องการความช่วยเหลือ คู่มือ จากผู้บริหารโรงเรียน และจากผลการวิจัยนี้ยังแสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนประเมินผลการปฏิบัติจริงในการนิเทศงานวิชาการต่ำกว่าผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ วัชรินทร์ แสงศัพท์ (2528: 1-17) พบว่า ครูผู้สอนประเมินผลการปฏิบัติงานนิเทศภายในต่ำกว่าผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรจะได้ทำการนิเทศเพื่อช่วยเหลือและให้ตรงกับความต้องการของครูผู้สอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สัจด์ อุทรานันท์ (2531: 1-20) ที่พบว่าการนิเทศภายในโรงเรียน ประสบความสำเร็จมากที่สุดมาจากสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน ผลของการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริง ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ด้านการจัดครูเข้าสอนมากที่สุด รองลงมาด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนและน้อยที่สุดด้านการจัดทำแผนการสอน อาจสืบ

เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดครูเข้าสอนและการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในส่วนสาขาวิชาที่ครูไม่มีวุฒิทางการศึกษา เพราะการจัดครูเข้าสอนในระดับมัธยมศึกษาต้องใช้ครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะวิชามากกว่า การจัดครูเข้าสอนในระดับประถมศึกษา แต่ด้วยบุคลากรที่มีจำกัด โรงเรียนส่วนใหญ่มีอัตราต่ำกว่าเกณฑ์ และไม่มีโอกาสเลือกครู ที่มีวุฒิทางการศึกษาในสาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการ จึงประสบปัญหาในเรื่องการขาดบุคลากร และไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะวิชา ในรายวิชาที่เปิดการเรียนการสอน (สุวิทย์ นิคมภักดิ์ 2535: 1-10) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวน แก้วท่า (2535) พบว่า โรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาส่วน

87

ใหญ่มีปัญหาในเรื่องขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะวิชา มีอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์ และปฏิบัติการสอนทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 69.41 ดังนั้นการจัดครูเข้าสอนที่จำกัดได้เข้าสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงกับความรู้ ความสามารถของครู จึงอาจต้องเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ ให้การนิเทศทางวิชาการของผู้บริหารมากกว่าด้านอื่น ๆ

ส่วนในด้านการจัดทำแผนการสอน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยความเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในอันดับน้อยที่สุดอาจสืบเนื่องมาจาก ผลการวิจัยนี้พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยความเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่พึงประสงค์ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในอันดับน้อยที่สุดอาจจะเป็นไปตามแนวคิดของทฤษฎีคาดหวัง (Vroom' Expectancy Theory) ที่กล่าวว่าบทบาทที่พึงประสงค์หรือความคาดหวัง เป็นความเชื่อมโยงในความพยายามและการกระทำที่จะไปสู่ความสำเร็จ (นรา สมประสงค์ 2536: 150 - 151) ดังนั้นเมื่อความคิดเห็นในบทบาทที่พึงประสงค์อยู่ในระดับต่ำ บทบาทที่ปฏิบัติจริงในการดำเนินงานจึงอาจคล้อยตามกันไปในระดับต่ำ และจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการจัดทำแผนการสอนในระดับโรงเรียนควรได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารโรงเรียน การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้จัดทำแผนการสอนในระดับปฏิบัติ ซึ่งเป็นการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน ยังไม่มีการติดตาม ประเมินผลอย่างจริงจัง โดยเฉพาะครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ยังให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดทำแผนการสอนน้อย ทั้งที่การจัดทำแผนการสอนเป็นการเตรียมและวางแผนการจัดกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง วิชัย ดิสร กล่าวว่า การจัดทำแผนการสอนเป็นการนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิชัย ดิสร 2535: 99)

และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ ความต้องการ และส่วนที่ปฏิบัติจริงในบทบาทการนิเทศงานวิชาการ ด้านการจัดทำแผนการสอนของผู้บริหาร

โรงเรียน ไม่แตกต่างกันในอันดับน้อยที่สุดแล้ว สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หรือระดับอำเภอ ควรได้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามดูแลในเรื่องของการจัดทำแผนการสอนของครูโดยเฉพาะ หรือควรจะได้มีการอบรม - สัมมนา การจัดทำแผนการสอนแก่ครูและผู้บริหาร เนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษากำลังดำเนินการในระยะเวลายาวนาน จะได้เป็นการสร้างความรู้ - ความเข้าใจแก่ครู ในการจัดทำแผนการสอนในระดับโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การจัดกระบวนการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ความช่วยเหลือครูหรือให้การนิเทศงานวิชาการ ด้านการจัดทำแผนการสอนต่อไป

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่พึงประสงค์ ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า

3.1 ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่พึงประสงค์ ใน

88

การนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กล่าวว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริง กับบทบาทที่พึงประสงค์ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่พึงประสงค์ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่พึงประสงค์ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต่างประเมินการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติจริงต่ำกว่าระดับความต้องการของตนเอง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากครูผู้สอนยังเห็นว่าการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สงัด อุทรานันท์ (2531: 1-20) พบว่า ตัวแปรที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและไม่ได้รับการสนับสนุนหรือเอาใจใส่ของผู้บริหาร และตัวครูผู้สอนอาจไม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและเป้าหมายในการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ซึ่งผลการวิจัยของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพะเยา (2532: 49-54) พบว่า การดำเนินการนิเทศของโรงเรียนประถมศึกษายังไม่เป็นระบบสอดคล้องกับการวิจัยของ วิจิตรา บุญบา (2534: 73 - 74) ดังนั้นครูผู้สอนจึงอาจไม่ได้รับการประชุมชี้

แจ้งในการดำเนินการนิเทศงานวิชาการจากผู้บริหาร และไม่ได้เสนอความต้องการความช่วยเหลือจากการดำเนินการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน

ส่วนกลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนถึงแม้จะมีความต้องการที่จะนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนแต่ก็ไม่สามารถปฏิบัติจริงได้ตามความต้องการของตนเอง อาจสืบเนื่องมาจากงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้บริหารได้รับการอบรม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ใกล้เคียงกับครูและเป็นภาระงานที่ใหม่ ไม่ได้เป็นผู้นำหลักสูตร ไปปฏิบัติในห้องเรียนโดยตรงเท่ากับครูผู้สอน ทำให้ผู้บริหารอาจขาดความเชื่อมั่นในการนิเทศ ประกอบกับไม่มีเวลาในการนิเทศเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพะเยา (2533: 49-54) และวิจิตรา บุษบา (2536: 73 - 74) พบว่า ผู้นิเทศไม่มีเวลาในการนิเทศ ไม่มี ความเชื่อมั่นในการนิเทศและไม่สามารถให้คำแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอน ดังนั้นหากมีการดำเนินการนิเทศโดยมีการวางแผน เป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน การนิเทศอาจสามารถให้ความช่วยเหลือครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ช่วยแก้ไขสภาพปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนได้

3.2 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทที่

89

พึงประสงค์ ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัย ที่กล่าวว่า ความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทที่พึงประสงค์ในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจากที่กล่าวไว้ในข้อ 3.1 คือการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนอาจไม่ได้มีการวางแผนและการกำหนด

เป้าหมายในการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน ประกอบกับผู้บริหารมีเวลาในการนิเทศน้อย ไม่มีความเชื่อมั่นในการนิเทศ ความต้องการในการนิเทศในแต่ละด้านจึงแตกต่างกัน

อีกประการหนึ่ง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอาจไม่มีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศการศึกษาอย่างเพียงพอ ผู้บริหารไม่มีทักษะ เทคนิคในการทำการนิเทศและครูผู้สอนอาจเห็นว่าการนิเทศของผู้บริหารเป็นการให้คำแนะนำ หรือลักษณะของการตรวจงาน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพะเยา 2532: 49-54) ครูผู้สอนจึงมีความต้องการต่อบทบาทในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันในทุกด้าน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนส่วนใหญ่แตกต่างกัน นอกจากข้อต่อไปนี้เป็นที่ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน คือ

1.) ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน ข้อ แนะนำ/เชิญวิทยากรให้ความรู้แก่ครูในการพัฒนาหลักสูตร ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจากทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนได้รับการอบรมและความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมัธยมศึกษา 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533) ในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งเริ่มเปิดทำการสอนเมื่อ วันที่ 22 พฤษภาคม 2533 จึงมีความต้องการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเพื่อ เป็นการนำหลักสูตรไปใช้และพัฒนาไม่แตกต่างกัน

2.) ด้านการจัดทำแผนการสอน ข้อ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการสอน และข้อ เสนอแนะวิธีการพัฒนาแผนการสอนใหม่ ๆ แก่ครูในโรงเรียน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจากที่กล่าวไว้ในข้อ 1 คือผู้บริหารไม่มีเวลาในการนิเทศและครูผู้สอนไม่มีความต้องการในการนิเทศของผู้บริหารในลักษณะการตรวจงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้ แสดงให้เห็นว่าการจัดทำแผนการสอนควรได้รับการให้ความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้การนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.) ด้านพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ข้อ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และ ข้อวางแผนงานพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนด้านงานวิชาการ ตามลำดับขั้นตอนและสายงาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจาก ที่กล่าวมาแล้วในข้อ 1 และ 2 ด้วยในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ และไม่มีครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะวิชา

จึงมีความต้องการ พัฒนาคณาจารย์ทางวิชาการ

4.) ด้านการจัดหาหนังสือเรียนและเอกสารหลักสูตร ข้อ จัดอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดหาคัดเลือกหนังสือเรียนและเอกสารหลักสูตร ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีโอกาสในการเลือก และจัดหาหนังสือเรียนและเอกสารหลักสูตรค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่โรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาได้รับหนังสือเรียนให้แก่ักเรียนยืมเรียนหรือเอกสารหลักสูตร เป็นหนังสือเรียนวิชาบังคับแกนวิชาบังคับเลือก และกำหนดไว้ในการจัดสรร (สำนักงาน - ขยายโอกาสทางการศึกษา 2535: 46 - 48)

3.3 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัยที่กล่าวไว้ว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการนิเทศงาน

วิชาการแก่ผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจากที่กล่าวไว้ในข้อ 2 คือ การนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนอาจยังไม่เป็นระบบ ไม่มีการวางแผน ในการทำ การนิเทศร่วมกันของผู้บริหารและครูผู้สอน ดังนั้นการนิเทศวิชาการที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารไม่ สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอน หรืออีกประการหนึ่งผู้บริหารอาจไม่มีเวลาในการนิเทศ ไม่สามารถนิเทศเพื่อช่วยเหลือในการเรียนการสอนได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดพะเยา (2532: 49-54) และ ชวน แก้วท่า (2535: 1-9) ดังนั้นความคิดเห็นของผู้ บริหารและครูผู้สอนต่อการปฏิบัติจริงในการนิเทศงานวิชาการจึงแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยนี้ ชี้ให้เห็นว่า การปฏิบัติจริงในการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ควรได้รับการติดตาม ให้ความรู้ ความเข้าใจ เพราะการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยม ศึกษาซึ่งเป็นภาระที่ใหม่ ของโรงเรียนประถมศึกษา ในสภาพปัญหาที่บุคลากรต่ำกว่าเกณฑ์ ไม่มีครูที่ มีความรู้ ความสามารถเฉพาะวิชา สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ (สุวิทย์ นิคมภักดิ์ 2535: 1-10) และจากการติดตามผลการดำเนินงาน โรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดพะเยา ก็พบว่า ครูไม่มีประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะวิชาในการสอน การจัดบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน การนิเทศมีน้อย (สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพะเยา 2536: 9 - 15) การนิเทศงานวิชาการที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารจึงจะสัมฤทธิ์ผลอย่างมี ประสิทธิภาพ สามารถนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูในด้านวิชาการได้ตามความต้องการของครู

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ส่วนใหญ่แตกต่างกันทุกข้อ นอกจาก ข้อต่อไปนี้ที่ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ไม่แตกต่างกันคือ

91

1.) ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน ข้อ แนะนำ/เชิญวิทยากรให้ความรู้แก่ครูในการในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ไม่ แตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจากความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นของผู้ บริหารและครูไม่แตกต่างกัน โดยได้รับการอบรม จากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ ก่อนเข้าสู่ในโครงการพร้อมกัน และเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยจากค่าเฉลี่ยพบว่า มีระดับ การปฏิบัติจริงปานกลาง ซึ่งเป็นอันดับน้อยที่สุดในด้านนี้ จึงชี้ให้เห็นว่าอาจจะยังไม่สามารถนิเทศ เพื่อมีการพัฒนาหลักสูตรไปสู่การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรา ภรณ์ บางเลี้ยง (2536: 73 - 74) พบว่า โรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ส่วนใหญ่มีการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อนำไปใช้มากกว่าที่จะปรับให้สอดคล้องกับความต้องการ ของท้องถิ่น

2.) ด้านการจัดทำแผนการสอน ข้อ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการสอน ข้อ จัดให้ครูได้จัดทำแผนการสอนร่วมกันเป็นลำดับขั้นตอน ข้อเสนอแนะวิธีการพัฒนาแผนการสอนใหม่ ๆ แก่ครูในโรงเรียน และข้อ ติดตามประเมินผลในการจัดทำแผนการสอน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกันอาจสืบเนื่องมาจากที่กล่าวในข้อ 1 คือผู้บริหารอาจเห็นว่าการนิเทศงานวิชาการที่เกี่ยวกับด้านการจัดทำแผนการสอน ต้องใช้เวลาในการนิเทศ และครูผู้สอนอาจมีความรู้สึกว่าเป็นการนิเทศในลักษณะของการตรวจงานหรือลักษณะคอยจับผิด ประกอบกับการจัดทำแผนการสอนเป็นการนำหลักสูตรที่ไปใช้ในห้องเรียนซึ่งผู้บริหารไม่ได้สัมผัสโดยตรง การปฏิบัติจริงและผลของการวิจัยนี้ ยังชี้ให้เห็นว่าแม้ความคิดของผู้บริหารและครูผู้สอน ไม่แตกต่างกันในข้อดังกล่าว แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ควรปฏิบัติเพิ่มขึ้น ดังนั้นน่าจะมีการติดตาม ประเมินของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการสอน เพื่อนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียน หรือ โรงเรียน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.) ด้านการจัดครูเข้าสอน ข้อ สำรวจและจัดครูเข้าสอนตามวุฒิหรือความถนัด ความสามารถประสบการณ์ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูไม่แตกต่างกันอาจสืบเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเข้าใจในสภาพปัญหา ของโรงเรียนที่ครูต่ำกว่าเกณฑ์ ผู้บริหารต้องจัดครูเข้าสอนในภาวะขาดแคลนจึงให้ความสำคัญในการปฏิบัติจริงซึ่งผลจากการวิจัย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยก็ปรากฏว่า ผู้บริหารปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน

4.) ด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ข้อจัดอบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาตนเองด้านงานวิชาการ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจากที่กล่าวไว้ในข้อ 2 คือด้วยสภาพปัญหาที่ครูต่ำกว่าเกณฑ์ ไม่มีครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะวิชา ผู้บริหารโรงเรียนจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ

92

5.) ด้านการจัดหาหนังสือและเอกสารหลักสูตร ข้อ จัดอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดหา คัดเลือก หนังสือเรียนและเอกสารหลักสูตร พบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจาก ที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ยังไม่มีโอกาสในการเลือก จัดหาหนังสือเรียนเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนใหญ่จะได้รับแจก หรือจัดสรรมาให้ (สำนักงานขยายโอกาสทางการศึกษา 2535 : 46 - 48) ความคิดเห็นในข้อนี้จึงไม่แตกต่างกัน

**ข้อเสนอแนะ**

จากสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

## 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ควรดำเนินการวางแผน และวางเป้าหมายในการนิเทศงานวิชาการ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนได้นิเทศสอดคล้องกับความต้องการของครู

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูได้เขียนแผนการสอนรายวิชา เพื่อให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารโรงเรียน ควรจัดให้ครูได้ไปทัศนศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดทำแผนการสอน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ หรือโรงเรียนดีเด่น ระดับอำเภอ หรือจังหวัด เพื่อเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ หรือแนวทางในการปรับปรุงการเรียน-การสอนของตนเองให้ดีขึ้น

1.4 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรจัดอบรม สัมมนา ครูผู้สอนเฉพาะวิชา โดยเฉพาะรายวิชาที่โรงเรียนมีความต้องการครูที่มีความรู้ ความสามารถในส่วนที่โรงเรียนต้องการ

1.5 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรจัดอบรม - สัมมนาการให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการนิเทศงานวิชาการ เพื่อให้ทักษะ เทคนิคในการนิเทศงานวิชาการแก่ผู้บริหาร และให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูผู้สอน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรจะมีการศึกษาการวิจัยตามรูปแบบนี้ในลักษณะการศึกษาระดับอำเภอและระดับโรงเรียน เพื่อจะได้ทราบปัญหา และสามารถปรับปรุง สนับสนุนได้ตรงเป้าหมายยิ่งขึ้น

2.2 ควรจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แผนการสอนของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา

2.3 การวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้แผนการสอนของครู ด้านปฏิสัมพันธ์ ระหว่างครูกับผู้บริหาร โรงเรียน



## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- การประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี, สำนักงาน คู่มือดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สิงห์บุรี  
 โรงพิมพ์บุญยไพศาลเจริญ 2537
- \_\_\_\_\_ สถิติข้อมูลทางการศึกษา ปีการศึกษา 2538 ม.ป.ท. 2538 (อัดสำเนา)
- กิติมา ปรีดีดิลก ทฤษฎีการบริหารองค์การ กรุงเทพฯ ธนะการพิมพ์ 2529
- ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ “บทบาทของผู้ปกครองและครูในการพัฒนาการศึกษาของเยาวชน”  
วารสารวิชาการคณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา 2 (พฤศจิกายน-  
 ธันวาคม 2533) หน้า 32
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน แผนการอบรมครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 6  
 กรุงเทพฯ โรงพิมพ์คุรุสภา 2525
- \_\_\_\_\_ การอบรมครูประถมศึกษา (ป.1-ป.6) โดยใช้แนวคิดกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา  
(วิทยุ) กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ชวนพิมพ์ 2527
- \_\_\_\_\_ การบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ เล่มที่ 3 กรุงเทพฯ สามเจริญพานิช 2528
- \_\_\_\_\_ เทคนิคการประชุม กรุงเทพฯ สามเจริญพานิช 2528
- \_\_\_\_\_ โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพฯ โรงพิมพ์  
 ชวนพิมพ์ 2528
- \_\_\_\_\_ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 6 กรุงเทพฯ อักษรไทย 2529
- \_\_\_\_\_ ชุดฝึกอบรมบุคลากรกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา เล่มที่ 1 : การนิเทศงานของประธาน  
กลุ่ม กรุงเทพฯ อรามบุญการพิมพ์ 2530
- \_\_\_\_\_ คู่มือผู้บริหารโรงเรียนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพฯ  
 โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว 2534
- \_\_\_\_\_ คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา (ฉบับปรับปรุง) กรุงเทพฯ  
 โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว 2536
- คมสรพร ฆารพันธ์ “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา”  
 ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม 2532
- จ่านงค์ สมประสงค์ หลักการปกครองของหัวหน้างาน กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2518
- ฉลอง ปิ่นทอง. “การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน” มิตรครู 9(12) : 4 15 (พฤษภาคม 2527)

- ชรัตน์ สีนรุสอาด “สมรรถภาพของผู้บริหารในการจัดดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ”  
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2536
- ชวาล แพร่ตฤณ เทคนิคการวัดผล กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช 2518
- ชัยชาญ ศรีทรง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
จังหวัดชัยนาท” ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2529
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ ระบบสื่อการสอน กรุงเทพฯ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
2521
- ชาญชัย อัจฉินสมาจาร “การวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ” วิทยจารย์ ปีที่ 83 ฉบับที่ 6  
(กรกฎาคม 2523)
- ชุมพล บุญชู “ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดนครศรีธรรมราช”  
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา 2529
- โชคดี เดชกำแหง การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนในการบริหารบุคคล กรุงเทพฯ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2527
- เด่นพงษ์ พลละคร จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพฯ โรงพิมพ์แพร่การช่าง 2527
- ทรงศनिया กัลยามิตร “ห้องสมุดโรงเรียนประถมศึกษา” วารสารคุรุศาสตร์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 5  
(มิถุนายน-กันยายน 2514) หน้า 24
- ธรรมนอง ถามา “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนตามทัศนะ  
ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน่าน”  
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2537
- ธรรมรส โชติกาญจกร “ภาวะผู้นำกับการพัฒนาบุคลากร” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาฝึกอบรม  
ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา กรุงเทพฯ รุ่งศิลป์การพิมพ์ 2528
- ธงชัย สันติวงษ์ การบริหารบุคคล กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช 2531
- นรา สมประสงค์. “การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยทางการบริหารการศึกษา” ใน ประมวล  
สาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 2 หน่วยที่ 5 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2538
- นพดล ลิ้มสุรัตน์ จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ กรุงเทพฯ บีสตีเนสริค 2526

- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ และคณะ หลักการบริการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ  
 ภาควิชาการบริหารและการนิเทศการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525
- บัณฑิตย์ อินทรจีน บริหารงานบุคคลและการสัมมนางานบุคคล กรุงเทพฯ โอเดียนสโตร์ 2526
- ประคอง กรรณสูตร สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์บรรณกิจ 2517
- ประทีป เล้ารัตนอารีย์ “ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร”  
 ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524
- ปรีชา คัมภีรปกรณ์ “การจัดระบบงานวิชาการ” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ  
 ศึกษาศาสตร์ กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ชวนพิมพ์ 2527
- พนัส หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน กรุงเทพฯ วัฒนาพานิช 2524
- \_\_\_\_\_ หลักการบริหารโรงเรียน พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ วัฒนาพานิช 2529
- พวา พันธุ์เมฆา การบริหารและการดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียน กรุงเทพฯ อักษรสยาม  
 การพิมพ์ 2522
- พิมพ์ใจ นิสาวพัฒนานันท์ การจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง 2533
- พวงรัตน์ วิเวกานนท์ “การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา” วารสารประชาศึกษา  
 ปีที่ 33 ฉบับที่ 5 (พฤษภาคม 2526)
- ไพศาล หวังพานิช การวัดผลการศึกษา กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช 2526
- ภิญโญ สาธร หลักการบริหารการศึกษา กรุงเทพฯ โรงพิมพ์คุรุสภา 2526
- มนัส กระระกล “ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ในโรงเรียนประถม-  
 ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์” ปริญญาานิพนธ์  
 การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
 ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก 2530
- มณูญ เอี่ยมวิสัย “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6” วิทยานิพนธ์  
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์-  
 มหาวิทยาลัย 2519
- เมธี ปิลาธนานนท์ บริหารงานบุคคลในวงการศึกษา กรุงเทพฯ โอเดียนสโตร์ 2529
- แมนมาส ชวลิต “การดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียน” บรรณารักษศาสตร์ ชุดक्रमัธยม  
 พระนคร สมาคมห้องสมุด 2517

- รัฐจวน อินทรกำแหง การบริหารงานห้องสมุดโรงเรียน กรุงเทพฯ โรงพิมพ์คุรุสภา 2517
- รุ่ง แก้วแดง อรุณี สุขสุข และปรีชา คัมภีรปกรณ์ การประชุมฝึกรอบรมผู้บริหารสถานศึกษา  
ระดับประถมศึกษา หน่วยที่ 1-4 กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2528
- รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดกระบี่” ปริชญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร-  
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา 2530
- ละเอียด จงกลณี การพัฒนาองค์การ ขอนแก่น ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
ขอนแก่น 2529
- ลีลา สีนานุเคราะห์ องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ กรมการฝึกหัดครู 2530
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์  
ศูนย์ส่งเสริมราชการ 2536
- วัฒนา สุวิทย์พันธุ์ “สภาพและปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
กรมสามัญศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี” ปริชญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร 2537
- วรรณิ ชาญชิต “การศึกษาคำดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของโรงเรียนได้รับ  
การคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนที่ดำเนินการนิเทศภายในดีเด่นระดับอำเภอ สังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” วิทยานิพนธ์ปริชญามหาบัณฑิต  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย 2534
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ หลักการนิเทศการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2535
- วิชาการ, กรม คู่มืออบรมครูเรื่องการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 กรุงเทพฯ  
โรงพิมพ์ศูนย์การทหารราบ 2521
- \_\_\_\_\_ คู่มือหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) กรุงเทพฯ  
โรงพิมพ์การศาสนา 2533
- \_\_\_\_\_ คู่มือการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521  
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) กรุงเทพฯ โรงพิมพ์การศาสนา 2533
- วิชาการ, กรม วารสารการวิจัยทางการศึกษา เล่มที่ 20 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2533)  
หน้า 10
- วิชัย ราษฎร์ศิริ หลักสูตรและแบบเรียนประถมศึกษา กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช 2524

- วิชัย วงษ์ใหญ่ พัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่ กรุงเทพฯ รุ่งเรืองธรรม 2523
- สังัด อุทรานันท์ การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ  
โรงพิมพ์มิตรสยาม 2530
- สงวน ชินวงศ์ “ขวัญของพนักงานครูเทศบาล ในเขตการศึกษา 11” ปรินญาณิพนธ์  
การศึกษابัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม 2533
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ บริหารการศึกษา กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ไพศาลศิลป์ 2529
- สมาน เศรษฐดาวิทย์ การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถม-  
ศึกษาจังหวัดนครราชสีมา 2534
- สนอง ศิริกุลวัฒนา คู่มือสอบและปฏิบัติหน้าที่ราชการครู กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์พัฒนาหลักสูตร  
2530
- สามัญศึกษา, กรม กิจกรรมและแนวทางในการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา.  
กรุงเทพฯ กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา 2528 (อัดสำเนา)
- สิริปราณี วาสุเทพรังสรรค์ “พัฒนาการในการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี” วิทยานิพนธ์ปรินญาณิพนธ์  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2532
- สุขุม ศรีบูรินทร์ สังคมวิทยาเบื้องต้น กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร  
2525
- สุชา จันท์เอม และ สุรางค์ จันท์เอม จิตวิทยาสังคม กรุงเทพฯ แพร่วิทยา 2520
- สุทธิ ทองประดิษฐ์ ทฤษฎีบริหารองค์การ กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ชนะการพิมพ์ 2529
- สุธรรม ชาตะสิงห์ และ อุดลย์ ต้นประยูร สังคมวิทยาเบื้องต้น กรุงเทพฯ บางกอกการพิมพ์  
2524
- สุนทร โครทราน “ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา  
จังหวัดมหาสารคาม” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม 2531
- สุพัตรา สุภาพ สังคมวิทยา กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช 2522
- สุมิตร คุณานุกร หลักสูตรและการสอน กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ชวนพิมพ์ 2518
- สุวกิจ ศรีปัดดา การบริหารงานบุคคล มหาสารคาม วิทยาลัยครูมหาสารคาม 2531
- เสนาะ ดิยาวัว และคนอื่น ๆ การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2527

\_\_\_\_\_ การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ ฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2530  
 \_\_\_\_\_ การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 8 (ฉบับแก้ไขปรับปรุง) กรุงเทพฯ ฯ สำนักพิมพ์  
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2534  
 เสรี ลาซโรจน์ “การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยม” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการจัด

\_\_\_\_\_ การโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพฯ ฯ ชวนพิมพ์ 2525  
 เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา พิชญ์โลก โรงพิมพ์พิมพ์เนศ 2521  
 สมชาย แสงจิตต์พันธุ์ “สื่อการสอน” สารพัฒนาหลักสูตร ปีที่ 34 ฉบับที่ 62 (พฤษภาคม 2530)  
 สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารบุคคลแผนใหม่ กรุงเทพฯ ฯ ไทยวัฒนาพานิช 2526  
 สมศักดิ์ คงสมนวน “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี” วิทยานิพนธ์  
 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย ภาควิชาบริหารการศึกษา  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2534  
 ไสภณ หาสิตราพันธุ์ “สภาพและความพอใจในการทำงานของข้าราชการ” วิทยานิพนธ์  
 การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2528  
 เจริญ แก้วประการ “บทบาทของครูสอนนักศึกษาผู้ใหญ่ตามธรรมชาติของผู้บริหารโรงเรียน  
ผู้ใหญ่ ครูสอน และนักศึกษาผู้ใหญ่ในเขตการศึกษา 8” วิทยานิพนธ์การศึกษา  
 มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-  
 วิโรฒ พิชญ์โลก 2526  
 หลุย จำปาเทศ จิตวิทยาการจูงใจ กรุงเทพฯ ฯ โรงพิมพ์บริษัทสามัคคีสาส์น จำกัด 2533  
 หวน พิณรุฬพันธ์ การบริหารโรงเรียน กรุงเทพฯ ฯ โอเดียนสโตร์ 2528  
 อนันต์ ศรีโสภะ การวัดผลและประเมินผลการศึกษา กรุงเทพฯ ฯ ไทยวัฒนาพานิช 2520  
 อรุษา เทวราชสมบุรณ์ “การสร้างน้ำใจในการทำงาน” มิตรครู 22(24) : 17-18 (ธันวาคม 2523)  
 อรุณ รักรธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร กรุงเทพฯ ฯ ไทยวัฒนาพานิช 2517  
 \_\_\_\_\_ หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ ฯ ไทยวัฒนาพานิช 2527  
 อารีย์ สวรรค์วานิช “การศึกษาขวัญของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัย” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522  
 อัมพร อุทรังการ บริหารงานบุคคลในประเทศไทย กรุงเทพฯ ฯ ทำเนียบนายกรัฐมนตรื 2529

อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ กิงการวัฒน์ หลักการและแนวทางในการจัดการนิเทศภายใน  
สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพฯ ๑ รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์ 2528

อุษา กาญจนวดี “การศึกษาในทัศนะของกฤษฎามูรติ : บทบาทของครู” การศึกษานอกโรงเรียน  
 17(100) : 30 - 31 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2523)

องค์การ อินทรมพรรษ์ “การบริหารงานวิชาการ (1) ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียน  
ประถมศึกษาหน่วยที่ 7 -15 กรุงเทพฯ ๑ โรงพิมพ์ชวนพิมพ์ 2526

Barnard, Chester I. The Function of Executive. Cambridge : Harvard University press, 1968

Beach, Dale S. Personnel : The Management of People at work. New York :

The Macmillan, 1970

Cook, Reese O. “North Carolina Public School Teacher Morale During 1978-1979.”

Dissertation Abstracts International. 41 (07) : 2893-A., 1980

Cooper, Alfred M. How to Supervise People. New York : McGraw - Hill, 1958

Fippo, Edwin B. Principles of personnel Administration. New York : McGraw - Hill, 1971

Harris, Ben M. Supervisory Behavior in Education. 2 nd ed. Englewood. Cliffs, New Jersey :

Prentice - Hall, 1963

\_\_\_\_\_. Supervision Behavior in Education. 3 nd ed. Englewood Cliffs, N.J. :

Prentice - Hall, Inc., 1985

Ladipo, Betly. “Motivational Factors and Attitude Change in Teacher,”

Dissertation Abstracts International.

45 (7) : 2041-A; January 1985

Lee, Bill Dam. “Critical Incidents of Supervisory Function of Principals in Southern New

Mexico,” Dissertation Abstracts

International A. The Humanities and Social Sciences, 1974

Leveile, Matha F. “Characteristics of High and Low Teachers’ Morale indepth Interview,”

Dissertation Abstracts International. Vol.41 no.12., 1981

Malone, Bobby Cray. “Supervisory Practices of Principles in selected Accredited Secondary

Schools in Mississippi,” Dissertation Abstracts International. 1233-A. September,

1971

Minor, Gwynn J. Theory and Practice of Supervision. New York : Dodd Mead and

Company, 1964

Ovard, Clen F. Administration of the Changing Secondary School. New York :

The Macmillan, 1966



- Perry, Carlo Moss. "The Relationship Between Teacher Morale and The Principales. Attempts to Improve Teacher performance," Dissertation Abstracts-37 : 4038-A, January, 1977
- Strauss, George A. Strauss and Sayless Behavioral Strategies of Managers. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1980
- Tilahun, Beyene. "The Kind of school Supervision Needed in Developing Countries Case study Ethiopia," Dissertation Abstracts International. 2168 - A; January, 1983
- Terry, Thomas Dien. "Relationship Between the Sense of Power and Selected Morale Factors of Public School Classroom Teacher," Dissertation Abstracts. 33 (6) : 2675 - A ; December, 1973
- Van Zwoll, James A. School Personnel Administration. New York : Meredith Publishing Company, 1964
- Wolman, Thomas E. Education and Organizational Leadership in Elementary Schools. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1973

**ภาคผนวก**

**ภาคผนวก ก**

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม**

### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง  
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. อาจารย์ชลิต พุทธิรักษา  
ผู้อำนวยการ โรงเรียนสายน้ำทิพย์  
เขตพระโขนง สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. อาจารย์ชโลมใจ กิงคารวัฒน์  
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
4. อาจารย์สิร์ปรานี วสุภัทร  
ศึกษานิเทศก์จังหวัด  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

**ภาคผนวก ข**

**หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย**

ที่ ศธ 1469/4427

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี  
ถนนธรรมโชติ สท 16000

16 พฤษภาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทุกอำเภอ

ด้วยนายถวิล ทิมมา ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดแจ้ง สำนักงานการประถมศึกษาอำเภออินทร์บุรี ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขา ศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา จะทำการวิจัยเพื่อเสนอวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของ ผู้บริหารในการนิเทศภายในด้านวิชาการกับขวัญของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี” ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว จำเป็นต้องใช้ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านแจกแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสังกัด และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ในการนี้ นายถวิล ทิมมา จะประสานงานในการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกับสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และให้ความร่วมมือในการวิจัยของบุคคลดังกล่าวต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

สวัสดิ์ ดีบุกคำ

(นายสวัสดิ์ ดีบุกคำ)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด รักษาการแทน

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป  
โทร. 51141

**ภาคผนวก ค**

**แบบสอบถาม**

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความเห็นหรือความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการนิเทศภายใน  
ด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

โปรดตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับ  
และใช้ประโยชน์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

2. แบบสอบถามนี้สำหรับครูผู้สอนมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 คำถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนิเทศภายในด้านวิชาการ  
ของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 คำถามความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ในการตอบแบบสอบถามโปรดดูคำชี้แจงแต่ละตอน



## ตอนที่ 1

## คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ      ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย

	1-3
คำชี้แจง ตอบโดยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] หน้าข้อความ หรือเติมคำลงในช่องว่าง.....ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน	4-5
1. อายุ.....ปี	
	6-7
2. อายุราชการ.....ปี	
	8
3. อัตราเงินเดือน.....บาท	
4. เพศ	9
[ ] ชาย	
[ ] หญิง	
5. วุฒิการศึกษา	10
[ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี	
[ ] ปริญญาตรี	
[ ] สูงกว่าปริญญาตรี	
6. โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นโรงเรียนขนาด	11
[ ] เล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)	
[ ] กลาง (นักเรียน 121-300 คน)	
[ ] ใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)	

## ตอนที่ 2

## คำถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนิเทศภายในด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความในแบบสอบถามนี้แต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศภายในด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับใด คำถามเป็นแบบประเมินค่า เมื่อท่านอ่านแล้วมีความคิดเห็นตรงกับระดับใด โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องนั้น

ข้อที่	พฤติกรรมการนิเทศ	ระดับการปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ผู้วิจัย
	<b>งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้</b>						
1.	จัดให้มีหลักสูตร คู่มือการใช้หลักสูตร คู่มือครู และกำหนดการสอนไว้เพียงพอที่จะให้ครูได้ศึกษาและนำไปใช้						12
2.	มอบหมายให้ครูทุกคนได้ศึกษาหลักสูตรทั้งหมด โดยแบ่งกันรับผิดชอบและนำมาอภิปรายเพื่อทุกคนเข้าใจหลักสูตร						13
3.	ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้						14
4.	ปฐมนิเทศครูใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้						15

ข้อที่	พฤติกรรมกรณีพิเศษ	ระดับการปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
5.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นได้						16
6.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอน						17
7.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เข้าอบรมและศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร						18
8.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถประเมินผลการใช้หลักสูตรของตนเองได้						19
	<b>งานด้านการเรียนการสอน</b>						
1.	เป็นผู้นำและกระตุ้นให้ครูได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดทำแผนการสอนและมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำได้						20
2.	ให้คำแนะนำกับครูในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับตัวนักเรียน						21
3.	ให้คำแนะนำครูในการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับความสนใจของเด็กและสอดคล้องกับอัตราเวลาเรียน						22
4.	สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการใช้เทคนิคและวิธีการสอนใหม่ๆ						23

ข้อที่	พฤติกรรมกรณีพิเศษ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
5.	เยี่ยมชมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมตามแผนการสอนหรือบันทึกการสอน						24
6.	ให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ครูทำการสอนซ่อมเสริม						25
7.	ให้ครูได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอน						26
8.	จัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ผลงานของครูและนักเรียนในด้านการเรียนการสอนในโอกาสอันสมควร						27
9.	นำคณะครูไปศึกษาดูงานด้านการจัดการเรียนการสอนและการจัดห้องเรียนห้องพิเศษต่างๆ ในโรงเรียนดีเด่นหรือมีชื่อเสียง						28
10.	ให้คำปรึกษาแนะนำครูเกี่ยวกับการจัดห้องเรียน อุปกรณ์เครื่องใช้ และบรรยากาศของห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน						29
	<b>งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน</b>						
1.	จัดหาคู่มือการใช้และการผลิตสื่อการเรียนการสอนไว้อย่างเพียงพอให้ครูได้ศึกษา						30
2.	ให้คำปรึกษาแนะนำกับครูเกี่ยวกับการใช้บริการของศูนย์วิชาการหรือศูนย์สื่อของโรงเรียน						31

ข้อที่	พฤติกรรมกรณีพิเศษ	ระดับการปฏิบัติ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
3.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียนการสอนโดยใช้วัสดุในท้องถิ่น						32
4.	ให้คำปรึกษาแนะนำวิธีการผลิตสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ กับครูเพื่อนำมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน						33
5.	สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งวิทยากรในชุมชนหรือท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมการสอน						34
6.	นำคณะครูไปชมนิทรรศการและศูนย์วิชาการหรือศูนย์สื่อของกลุ่มโรงเรียนหรือโรงเรียน						35
7.	เสนอแนะการใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ						36
8.	เปิดโอกาสให้ครูเสนอปัญหาการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนเพื่อระดมความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไข						37
1.	<b>งานวัดผลและประเมินผล</b> จัดหาระเบียบเกี่ยวกับการประเมินผล การเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533 ) พ.ศ. 2534 ให้ครูได้ศึกษา						38

ข้อที่	พฤติกรรมกรณีพิเศษ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
2.	มอบหมายให้ครูศึกษาทำความเข้าใจระเบียบการวัดผลแล้วเสนอเป็นแนวปฏิบัติในการวัดผลและประเมินผลการเรียน						39
3.	สนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวัดผล การเรียนให้มีประสิทธิภาพ						40
4.	ให้คำปรึกษาแนะนำการเก็บและรักษาเครื่องมือการวัดผลการเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกต่อการนำ ๆ ไปใช้						41
5.	ประชุมครูเพื่อชี้แจงแนะนำให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนเป็นไปตามระเบียบและสอดคล้องกับหลักสูตร						42
6.	ให้คำปรึกษาแนะนำครูให้นำข้อมูลจากการวัดผลและประเมินผลมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน						43
7.	แนะนำครูให้จัดทำข้อมูลแสดงความก้าวหน้าผลการเรียนของนักเรียนแต่ละชั้นเพื่อให้นักเรียนสามารถตรวจสอบความสามารถของตนเองได้						44
1.	สนับสนุนให้ครูที่ทำหน้าที่บรรณารักษ์เข้าอบรมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการจัดห้องสมุด						45

ข้อที่	พฤติกรรมกรณีพิเศษ	ระดับการปฏิบัติ	ส่วนนี้
--------	-------------------	-----------------	---------

							สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
2.	ให้คำปรึกษาแนะนำครูเกี่ยวกับการจัดห้องสมุดหรือมุมหนังสือให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการใช้						46
3.	นำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่จัดห้องสมุดดีเด่น						47
4.	สนับสนุนให้ครูได้เขียนหนังสืออ่านประกอบ หนังสืออ่านเพิ่มเติม หรือหนังสือสำหรับเด็กไว้ในห้องสมุด						48
5.	ให้คำปรึกษาแนะนำครูใช้ห้องสมุดให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน						49
6.	ให้คำปรึกษาแนะนำครูบรรณารักษ์จัดกิจกรรมห้องสมุดเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีนิสัยรักการอ่านและการเขียน						50
7.	เสนอแนะให้ครูบรรณารักษ์จัดหาหนังสือเข้าห้องสมุดให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและนักเรียน						51
8.	แนะนำให้ครูได้ศึกษาเอกสาร/ บทความทางวิชาการ และตำราในห้องสมุด						52
9.	สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมให้เด็กค้นคว้าในห้องสมุดเป็นประจำ						53

ข้อที่	พฤติกรรมกรณีพิเศษ	ระดับการปฏิบัติ	ช่องนี้ สำหรับ
--------	-------------------	-----------------	-------------------





		ที่สุด		กลาง		ที่สุด	
	<b>งานประชุมอบรมทางวิชาการ</b>						
1.	ให้คำปรึกษาแนะนำกับฝ่ายวิชาการของโรงเรียนได้จัดทำแผนการประชุมอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของครู						62
2.	ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องการเตรียมการเกี่ยวกับสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดประชุมอบรม						63
3.	สนับสนุนให้ครูเข้าอบรมทางวิชาการที่สถาบันหรือหน่วยงานอื่นจัด						64
4.	สนับสนุนให้ครูที่มีความรู้ ความสามารถได้เป็นวิทยากรในการอบรมทางวิชาการหรือนำสนทนาทางวิชาการในโรงเรียน						65
5.	สนับสนุนให้ครูที่กลับจากการประชุมอบรมหรือสัมมนา นำความรู้ที่ได้มาเผยแพร่กับคณะครูในโรงเรียน						66
6.	สนับสนุนให้มีการสัมมนาทางวิชาการโดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ						67
7.	ให้คำปรึกษาแนะนำกับฝ่ายวิชาการในการประเมินผลการประชุมอบรมเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานครั้งต่อไป						68

### ตอนที่ 3

#### คำถามเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกในการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน

**คำชี้แจง** กรุณาอ่านข้อความในแบบสอบถามนี้แต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกระดับใดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน จากระดับความรู้สึก 5 ระดับ

คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อท่านพิจารณาแล้ว โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

**ตัวอย่าง**

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึก					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
0.	ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ					✓	
00.	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านไม่เคยลงโทษครู ด้วยอารมณ์ แต่พิจารณาโดยมีเหตุผลที่สม ควรเสมอ ฯลฯ	✓					

**คำอธิบาย**

1. เมื่อท่านอ่านข้อความในข้อ 0 ที่ว่า “ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ” แล้วท่านมีความรู้สึกในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว จึงกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง





		ยิ่ง				อย่าง ยิ่ง	
8.	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านได้ส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ให้แก่ครูในโรงเรียน						76
9.	ผู้บริหารของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดได้ส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ให้แก่ครู						77
10.	โรงเรียนของท่านจัดให้มีบริการด้านนันทนาการแก่ครูตามที่ครูต้องการหรือที่เสนอแนะ						78
11.	ท่านมีความพึงพอใจที่ได้เป็นครูในโรงเรียนนี้						79
12.	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายสำหรับโรงเรียนได้อย่างเต็มที่						80
13.	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน						81
14.	ท่านรู้สึกภูมิใจและสบายใจที่ได้ทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้						82
15.	เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมายท่านจะได้รับคำชมเชยหรือรางวัลอื่น ๆ จากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ						83

ข้อที่	พฤติกรรมกรณีทดสอบ	ระดับความรู้สึก					ข้อนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่าง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง	



25.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ครูทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานในหน้าที่						93
26.	ปัญหาต่างๆ ของครูเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนของท่านให้ความสนใจเป็นอย่างดี						94
27.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน						95
28.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านไม่เคยพิจารณาลงโทษครูด้วยอารมณ์ แต่พิจารณาโดยมีเหตุผลที่ถูกต้องและเหมาะสม						96
29.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ						97
30.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสามารถแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนให้ยุติลงด้วยสันติวิธี						98
31.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารโรงเรียนจนเป็นที่ยอมรับของครู						99
32.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านได้แจ้งข่าวสารการดำเนินงานของโรงเรียนให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบเป็นประจำ						100
ข้อที่	พฤติกรรมกรณีพิเศษ	ระดับความรู้สึก					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
33.	ครูในโรงเรียนของท่านได้รับมอบหมายงาน						101

34.	พิเศษให้ปฏิบัติอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ครูในโรงเรียนของท่านให้ความเคารพนับ ถือผู้บริหารด้วยความจริงใจ					102
35.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบประ จําปีจากผู้บริหารโรงเรียนของท่านอย่างยุติ ธรรม					103
36.	ท่านได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้าจาก การปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน					104
37.	ท่านอาจถูกโยกย้ายให้ไปเป็นครูที่โรงเรียน ใด เมื่อใดก็ได้ตามที่ผู้บริหารต้องการ					105
38.	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเที่ยง ตรงและยุติธรรม					106
39.	ท่านได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุน จากผู้บริหารโรงเรียนของท่านเป็นอย่างดีเมื่อ ท่านพบปัญหาหรืออุปสรรคใน การปฏิบัติงาน					107
40.	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจและสบายใจใน การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับ มอบหมาย					108

ข้อที่	พฤติกรรมกรณีทดสอบ	ระดับความรู้สึก					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
41.	โรงเรียนของท่านใช้เกณฑ์การพิจารณาเลื่อน						



	ตำแหน่งในระดับต่างๆ ที่เป็นที่ยอมรับของ					109
42.	ครู ท่านจำเป็นที่ต้องทำงานนอกเวลาหรือ ประกอบอาชีพรองเพื่อเป็นรายได้สำหรับใช้ จ่ายในครอบครัว					110
43.	ท่านได้ใช้จ่ายอย่างประหยัดแต่ก็ยังมีปัญหา เดือดร้อนในเรื่องเงินอยู่เสมอ					111
44.	ท่านสามารถจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน และครอบครัวได้อย่างเหมาะสมตามควรแก่ เอกภพจากเงินเดือนของท่าน					112
45.	ท่านดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขจาก เงินเดือนที่ท่านได้รับจากทางราชการ					113
46.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร โรง เรียนของท่านเป็นอย่างดี เมื่อท่านประสบ ปัญหาความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจ					114
47.	ท่านสามารถอุทิศเวลาให้แก่งานเกี่ยวกับการ จัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเต็มที่โดยไม่ ต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษอื่นๆ					115

ข้อที่	พฤติกรรมการนิเทศ	ระดับความรู้สึก					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
48.	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับจากทาง โรงเรียนเมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของท่าน						116

49.	ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิก คนหนึ่งของโรงเรียนนี้ซึ่งมีส่วนที่ทำให้ การดำเนินงานของโรงเรียนลุล่วงไปด้วยดี					117
50.	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านได้มอบหมายงาน พิเศษให้ท่านทำอยู่เป็นประจำ					118
51.	ผู้บริหาร โรงเรียนและครูในโรงเรียนของ ท่านเชื่อถือและศรัทธาในบุคลิกภาพและ ความสามารถของท่าน					119
52.	ท่านได้รับการปรึกษาหารือและขอ ความคิดเห็นจากผู้บริหาร โรงเรียนและ บุคคลต่างๆ ในชุมชนอยู่เป็นประจำ					120
53.	ท่านได้รับการติดต่อประสานงานจากครูใน โรงเรียนอยู่เป็นประจำ					121
54.	ท่านได้รับเกียรติให้เป็นกรรมการหรือที่ ปรึกษาของโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นๆ					122
55.	ท่านมีชั่วโมงสอนในแต่ละสัปดาห์ที่ เหมาะสมดีแล้ว					123

ข้อที่	พฤติกรรมกรณีพิเศษ	ระดับความรู้สึก					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
56.	ท่านไม่มีความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานที่ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติและ รับผิดชอบ						124
57.	ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านได้มอบหมาย						

	งาน หน้าที่การงานตามลำดับขั้นของ สาย การบังคับบัญชา						125
58.	ท่านได้ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์และ นโยบายของ โรงเรียนด้วยความเต็มใจ						126
59.	ท่านพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ						127
60.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่องานที่ทำไม่เสร็จ ตามเวลาที่ได้วางไว้						128

## อำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม

-

-

## คำอำนาจจำแนกรายชื่อ (Discrimination) แบบทดสอบตอนที่ 2

ชื่อ	$X_H$	$S^2_H$	$X_L$	$S^2_L$	t	p
1.	4.1250	0.3594	3.7500	0.1875	1.4342	.8106
2.	4.1250	0.3594	3.0000	0.2500	4.0761	.9964
3.	4.2500	0.4375	3.3750	0.4844	2.5776	.9673
4.	4.0000	0.5000	3.0000	0.2500	3.2660	.9886
5.	4.0000	0.7500	3.1250	0.3594	2.3497	.9533
6.	4.1250	0.8594	2.8750	0.6094	2.9173	.9806
7.	4.5000	0.2500	3.8750	0.3594	2.2645	.9467
8.	4.1250	0.3594	3.5000	0.2500	2.2645	.9467
9.	4.1250	0.3594	3.6250	0.2344	1.8352	.8962

10.	4.0000	0.5000	3.7500	0.1875	0.8528	.5814
11.	4.2500	0.1875	3.6250	0.4844	2.1566	.9369
12.	3.6250	0.2344	3.8750	0.1094	-1.2060	.7377
13.	4.0000	0.2500	2.8750	0.1094	5.3077	.9993
14.	4.1250	0.3594	3.1250	0.1094	4.1310	.9967
15.	4.2500	0.1875	3.2500	0.4375	3.5777	.9928
16.	3.8750	0.3594	2.8750	0.6094	2.8736	.9793
17.	3.8750	0.6094	2.5000	0.2500	4.1952	.9970
18.	4.0000	0.2500	3.1250	0.3594	3.1703	.9868
19.	3.5000	0.2500	3.0000	0.5000	1.6330	.8589
20.	3.7500	0.1875	2.7500	0.1875	4.6188	.9983
21.	4.0000	0.2500	3.0000	0.5000	3.2660	.9886
22.	3.7500	0.1875	2.8750	0.1094	4.5420	.9981
23.	4.0000	0.5000	3.1250	0.3594	2.6697	.9716
24.	4.0000	0.0000	2.3750	0.2344	9.4934	1
25.	4.0000	0.2500	2.6250	0.2344	5.5879	.9995

ข้อ	$X_H$	$S^2_H$	$X_L$	$S^2_L$	t	p
26.	4.1250	0.3594	2.8750	0.6094	3.5920	.9929
27.	4.5000	0.2500	3.2500	0.4375	4.2640	.9976
28.	4.000	0.2500	3.1250	0.1094	4.1282	.9967
29.	4.3750	0.2344	3.3750	0.4844	3.3361	.9897
30.	4.5000	0.2500	3.1250	0.1094	6.4872	.9998
31.	4.5000	0.2500	3.5000	0.2500	4.0000	.9961
32.	4.5000	0.2500	2.8750	0.1094	7.6667	.9999
33.	4.6250	0.4844	3.2500	0.1875	4.7446	.9985
34.	4.7500	0.1875	3.0000	0.0000	11.4310	1
35.	4.6250	0.2344	3.0000	0.0000	9.4934	1
36.	4.2500	0.4375	2.5000	0.2500	5.9696	.9997

37.	4.2500	0.4375	2.6250	0.4844	4.7869	.9986
38.	4.6250	0.2344	3.2500	0.4375	4.7446	.9985
39.	4.5000	0.2500	3.3750	0.4844	3.7131	.9941
40.	4.6250	0.2344	3.0000	0.2500	6.6038	.9998
41.	4.5000	0.2500	3.2500	0.1875	5.3452	.9993
42.	4.6250	0.2344	3.3750	0.2344	5.1637	.9991
43.	4.5000	0.2500	2.6250	0.2344	7.6198	.9999
44.	4.5000	0.2500	2.8750	0.1094	7.6667	.9999
45.	4.5000	0.2500	3.0000	0.2500	6.0000	.9997
46.	4.5000	0.5000	2.6250	0.2344	6.1884	.9997
47.	4.5000	0.2500	2.5000	0.2500	8.0000	1
48.	4.2500	0.4375	2.8750	0.1094	5.2589	.9992
49.	4.3750	0.4844	2.6250	0.2344	5.8382	.9996
50.	4.1250	0.3594	2.6250	0.2344	5.5057	.9994
51.	4.5000	0.2500	2.7500	0.1875	7.4833	.9999
52.	4.5000	0.5000	3.0000	0.2500	4.8990	.9988
53.	4.5000	0.2500	3.7500	0.4375	2.5584	.9663
54.	4.2500	0.4375	3.6250	3.6250	1.8411	.8971
55.	4.3750	0.2344	3.5000	0.5000	2.8879	.9797
56.	4.2500	0.4375	2.8750	0.3594	4.3566	.9976
57.	4.2500	0.4375	3.1250	0.3594	3.5645	.9926

คำอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) แบบทดสอบตอนที่ 3 dd2.\*

ข้อ	$X_H$	$S^2_H$	$X_L$	$S^2_L$	t	p
1.	4.5000	0.2500	2.8750	0.6094	4.9579	.9989
2.	4.8750	0.1094	3.6250	0.4834	4.5920	.9982
3.	4.7500	0.1875	4.0000	0.2500	3.2071	.9875
4.	4.3750	0.4844	3.3750	0.7344	2.5620	.9665
5.	4.5000	0.2500	3.1250	0.6094	4.1952	.9970
6.	4.1250	0.8594	3.2500	0.6875	1.9899	.9182
7.	4.2500	0.6875	2.7500	1.9375	2.6186	.9693
8.	4.6250	0.2344	3.7500	0.1875	3.8102	.9948
9.	4.5000	0.2500	3.8750	0.1094	2.9487	.9815
10.	3.8750	0.3594	3.3750	0.4844	1.5396	.8378
11.	4.750	0.1875	4.0000	0.5000	2.5584	.9663

12.	4.6250	0.2344	3.7500	0.1875	3.8102	.9948
13.	4.2500	0.1875	3.5000	0.5000	2.5584	.9663
14.	4.7500	0.1875	3.3750	0.4844	4.7446	.9985
15.	4.3750	0.4844	3.3750	0.4844	2.8736	.9793
16.	4.3750	0.2344	3.6250	0.7344	2.1552	.9367
17.	4.7500	0.1875	3.1250	0.6094	5.1487	.9991
18.	4.8750	0.1094	2.7500	0.9375	5.8742	.9996
19.	4.7500	0.1875	3.7500	0.1875	4.6188	.9983
20.	4.6250	0.2344	3.3750	0.4844	4.1701	.9969
21.	4.7500	0.1875	3.1250	0.6094	5.1487	.9991
22.	4.7500	0.1875	3.8750	0.3594	3.3466	.9099
23.	4.3750	0.2344	3.5000	0.5000	2.8879	.9797
24.	4.5000	0.2500	3.1250	0.5894	4.249	.9972
25.	4.3750	0.2344	3.2500	0.6875	3.3140	.9894

ຊື່	$X_H$	$S^2_H$	$X_L$	$S^2_L$	t	p
26.	4.3750	0.2344	3.1250	0.6094	3.8489	.9951
27.	4.3750	0.2344	3.1250	0.3594	4.5881	.9982
28.	4.6250	0.2344	3.3750	0.7344	3.5920	.9929
29.	4.1250	0.3594	3.1250	0.6094	2.8736	.9793
30.	4.1250	0.1094	2.6250	0.4844	5.5057	.9994
31.	4.3750	0.2344	2.7500	0.6875	4.7869	.9986
32.	4.5000	0.2500	4.1250	0.6094	1.1441	.7143
33.	4.3750	0.2344	2.8750	0.8594	4.0566	.9963
34.	4.3750	0.2344	3.1250	0.3594	4.5881	.9982
35.	4.1250	0.1094	2.7500	0.9375	3.8010	.9948
36.	4.0000	0.7500	3.2500	0.6875	1.7693	.8852
37.	3.6250	1.7344	2.1250	0.3594	2.9320	.9811
38.	4.0000	0.2500	2.8750	0.694	3.4324	.9911



39.	4.3750	0.2344	3.1250	0.8594	3.3805	.9904
40.	4.3750	0.2344	3.3750	0.2344	4.1310	.9967
41.	4.2500	0.1875	3.2500	0.4375	3.5777	.9928
42.	3.3750	0.7344	2.5000	1.0000	1.8792	.9030
43.	3.7850	0.1094	3.3750	0.9844	1.1088	.7003
44.	4.1250	0.3594	4.2500	0.1875	-0.4781	.3546
45.	4.0000	0.0000	3.7500	0.1875	1.6330	.8589
46.	3.6250	0.7344	2.3750	0.2344	3.5920	.9929
47.	4.1250	0.3594	3.5000	0.7500	1.6783	.8682
48.	4.1250	0.3594	3.8750	0.6094	0.7184	.5070
49.	4.5000	0.2500	3.5000	0.5000	3.2660	.9886
50.	4.5000	0.2500	3.2500	0.9375	3.2444	.9882
51.	4.3750	0.2344	3.3750	0.2344	4.1310	.9967
52.	4.3750	0.2344	3.1250	0.6094	3.8489	.9951
53.	4.3750	0.2344	3.0000	0.5000	4.5382	.9981
$\bar{X}_H$	$X_H$	$S_H^2$	$X_L$	$S_L^2$	t	p
54.	3.7500	0.6875	2.3750	0.9844	3.0078	.9831
55.	4.3750	0.2344	3.3750	0.7344	2.8736	.9793
56.	4.5000	0.2500	3.1250	0.6094	4.1952	.9970
57.	4.2500	0.1875	3.6250	0.2344	2.7216	.9738
58.	4.6250	0.2344	3.8750	0.1094	3.6179	.9932
59.	4.6250	0.2344	3.6250	0.2344	4.1310	.9967
60.	4.6250	0.2344	4.2500	0.1875	1.6329	.8589



## ประวัติผู้วิจัย

นายถวิล ทิมมา เกิดเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2492 เข้ารับราชการครูครั้งแรกเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2512 วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในตำแหน่งครูจัตวา โรงเรียนบ้านเขานางต่วม อำเภอนองบัว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต เอกอุตสาหกรรมศิลป์ วิทยาลัยครูเทพสตรี ปีการศึกษา 2525 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนระดับ 8 โรงเรียนวัดโลกพระเจดีย์ สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม