

บทความวิจัย

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ลารินี บุโจ๊ะ¹ จรุณี แก้วเอียน² พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ³

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

²รองศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการทดสอบค่าที ค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารควรทดลองใช้แนวคิดใหม่ ๆ กับการปฏิบัติงานของคณะครู และมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหาร ควรมีความสนใจวิชาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การนิเทศภายในสถานศึกษา



บทความวิจัย

Leadership Behavior of Administrators and Supervision within Schools under the Pattani Primary Educational Service Area Office 2

Larini Puchoh¹ Jarunee Kao-ian² Pimpawee Suwanno³

¹Student of Majester, program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University.

²Assoc. Prof. Dr. program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University.

³Asst. prof. Dr. program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University.

Abstract

The purposes of this research is to study the level of leadership behavior of school administrators, to study the level of supervision within schools, to compare leadership behavior of school administrators classified by gender, educational background, work experience and the size of the school, to compare supervision within schools classified by gender, educational background, work experience and the size of the school, to study the relationship between leadership behaviors of administrators and supervision within schools, to process suggestions on leadership behavior of administrators and supervision within schools. The sample group used in this research were school administrators and teachers under the Pattani Primary Educational Service Area Office 2, academic year 2022 for 336 people. The tools used in this research are questionnaire divided into 4 parts. Statistics used in data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, T-test, and F-test.

The results show that: First, Leadership behavior of school administrators, the overall was at a high level and Second, Comparison of leadership behavior of school administrators Classified by variable Gender Education level Work experience and size of educational institution, it was found that gender, work experience and size of educational institution They were significantly different at the .05 level, except that the educational levels were not different. Lastly, Suggestions on leadership behavior of administrators and supervision within schools under the Pattani Primary Educational Service Area Office 2, namely, administrators should experiment with new ideas in the work of teachers and there is an opportunity for the community to participate in management Should have an interest in new subjects to develop oneself continuously and regularly.

Keywords: Leadership Behavior, Administrators, Supervision within Schools.



บทความวิจัย

บทนำ

การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำความไม่พอใจกับวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจไปสู่พฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริง รากฐานของวิธีการศึกษาเชิง “วิธีการความเป็นผู้นำ” คือความเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะใช้วิธีการบางอย่างเพื่อที่จะนำบุคคลและกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ภายใต้ข้อบกพร่องบางอย่างของการศึกษาเชิงคุณลักษณะพฤติกรรมหรือ การกระทำที่แบ่งแยก ระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพเหมือนกับทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมเหล่านี้ถูกมองว่าเป็นการประยุกต์ใช้ได้ทั่วไป โดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ที่ผู้นำได้เผชิญอยู่ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมจะเกี่ยวข้องกับวิถีทางที่บุคคลนำ และจะใช้อำนาจที่มีอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นผู้นำ ทุกคนจึงล้นหลามแนวทางในการประพฤติให้เป็นที่น่าพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ตลอดจนผู้นำต้องสามารถบริหารงานเพื่อนำพาบุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (ดุซงึน วัฒน แก้วอินทร์, 2560: 78)

การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษานั้น พฤติกรรมผู้นำเป็นเครื่องมือที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน การกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายในองค์กร โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นผู้นำตาม ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำของวิลเลียม เจเรดดิน (William J. Reddin, 1970 : อ้างถึงใน จรูณี แก้วเย็น, 2557: 105) ได้พัฒนารูปแบบตามทฤษฎี 3 มิติ จากการวิจัยที่มหาวิทยาลัย โอไฮโอ (Ohio University) โดยมีสมมติฐานคล้ายกับแบบพฤติกรรมผู้นำสถานการณ์ของ ฟิวดเลอร์ (Fiedler) บนพื้นฐานแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำของเรดดิน (Reddin) แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ มิติมุ่งงาน มิติมุ่งสัมพันธ์ และ มิติมุ่งประสิทธิผล ถ้าผู้บริหารมีการบริหารงานและการจัดการที่ต้องครบก็จะสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพราะการบริหารงาน และการจัดการที่ดีเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา (อรินดา ตอหะ, 2555 : อ้างถึงใน วิทยาสลป สะอา, 2559 : 2) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำ จนทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ ซึ่งเห็นได้ชัดจากเยาวชนไทยส่วนใหญ่อยังเรียนโดยใช้วิธีท่องจำ วิเคราะห์ และแก้ปัญหาไม่เป็น ขาดความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารบางคนขาดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่สามารถกระจายความรับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงาน ไม่สามารถวิเคราะห์ และประเมินผู้ร่วมงานได้ รวมถึงการกำกับดูแลทำได้ไม่ทั่วถึง และไม่ต่อเนื่อง ความสัมพันธ์กับชุมชนยังทำได้น้อย เหล่านี้ทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นการยากที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ พฤติกรรมผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในการในงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้นำที่ทำลายขวัญของผู้ร่วมงาน และจะเป็นผลทำให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถอาจจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของผู้ร่วมงานให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็ง และช่วยองค์กรประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

งานนิเทศเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งของการจัดการ และบริหารสถานศึกษา การนิเทศจึงเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งจะส่งเสริมให้การสนับสนุน และพัฒนามาตรฐานของการศึกษา โดยเฉพาะ ผู้นิเทศต้องการความรู้ ประสบการณ์ และทักษะต่าง ๆ ในการนิเทศ ต้องได้รับการสนับสนุนขวัญและกำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ร่วมบริหาร ทั้งนี้การนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์



บทความวิจัย

ดอน (Glickman; Gordon & Ross-Gordon, 2007: 135-148) ได้จัดขอบข่ายงานนิเทศของสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทางวิชาชีพการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

จากความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้านี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและการนิเทศภายในสถานศึกษา อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
6. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 2,085 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 115 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Setting Sample Size) โดยใช้สูตรคำนวณ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 ; 888 อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 218) จากนั้นเทียบสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษาโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบไม่คืนกลับเป็นขั้นตอนสุดท้าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 336 คน



บทความวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 36 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหาใน 3 ด้าน ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำมุ่งประสิทธิผล

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 36 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหา 5 ด้าน ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ แก่ครูโดยตรง การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้น

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย จากคณะครูศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งหนังสือและแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ติดตามแบบสอบถามด้วยตนเอง กรณีที่มีการตอบแบบสอบถามล่าช้าในบางสถานศึกษา รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ พบว่า มีความสมบูรณ์ จำนวน 336 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าที และค่าเอฟ

4.4 วิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน



บทความวิจัย

4.5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยการประมวลความคิดในแต่ละด้านแล้วนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าที (t-test) การหาค่าเอฟ (F-test) การค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบกลับแบบสอบถาม จำนวน 336 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 และเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 88.10 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 48.22 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 38.39 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.39 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 44.35 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 35.11 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.54

2. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มิติทีมงาน รองลงมาคือ ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	มิติทีมงาน	4.53	0.35	มากที่สุด	1
2	มิติมุ่งสัมพันธ์	4.08	0.65	มาก	3
3	มิติมุ่งประสิทธิผล	4.09	0.69	มาก	2
รวม		4.23	0.35	มาก	

3. ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังตารางที่ 2



บทความวิจัย

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การนิเทศภายในสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.38	0.51	มาก	3
2	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.45	0.59	มาก	1
3	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.43	0.53	มาก	2
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.08	0.72	มาก	4
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.07	0.69	มาก	5
รวม		4.28	0.61	มาก	

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียสัน ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการนิเทศภายในสถานศึกษาในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ($r = .733$) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($r = .712$) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ($r = .711$) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($r = .703$) และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($r = .701$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	การนิเทศภายในสถานศึกษา					
	การให้ ความช่วยเหลือ แก่ครูโดยตรง	การพัฒนา ทางวิชาชีพ	การพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่ม	การพัฒนา หลักสูตร	การวิจัยเชิง ปฏิบัติการใน ชั้นเรียน	รวม
1. ด้านมิติมุ่งมั่น	.721**	.723**	.724**	.701**	.724**	.784**
2. ด้านมิติมุ่งสัมพันธ์	.665**	.653**	.645**	.672**	.641**	.737**
3. ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล	.812**	.756**	.734**	.737**	.772**	.732**
รวม	.733**	.711**	.701**	.703**	.712**	.751**

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร



บทความวิจัย

สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีพฤติกรรมผู้นำในการบริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านมิติมุ่งงาน รองลงมา คือ ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล และด้านที่มีพฤติกรรมผู้นำต่ำสุด คือ ด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปการศึกษาและเพื่อการอยู่รอดของโรงเรียนและให้เข้ากับเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งจะต้องบริหารแบบมี ส่วนร่วม มีลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตย ให้ความสำคัญ ให้เกียรติ และเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน ยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหา และร่วมตัดสินใจ เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าของตนเอง และผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์ จริงใจ มีความสามารถกระตุ้น และจูงใจให้เกิดความรัก และความผูกพันในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างกระบวนการทัศน์ และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันส่งผลให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมแบบมิติมุ่งงาน มิติมุ่งสัมพันธ์ และมิติมุ่งประสิทธิผล (วิทยาสลป สะอา, 2559 : 106) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของคิไจ (Kijai, 1987 : 829) ได้ทำการศึกษเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษากับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในด้านบรรยากาศในการบริหารงาน ภาระงานของโรงเรียนความเป็นผู้นำแบบการให้คำชี้แนะสั่งสอน และความรับผิดชอบด้านความมีอำนาจทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยคุณลักษณะความเป็นผู้นำด้านการให้คำชี้แนะสั่งสอนส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมากที่สุด

1.1 ด้านมิติมุ่งงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมแสดงออกในลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการวางแผนการทำงาน และกำหนดตารางเวลาทำงานแน่นอน เน้นการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอน มีการกำหนดมาตรฐานงาน มีการติดต่อสื่อสารกับทุกคนมีการมอบหมายงาน ที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของฮาลปิน ไวน์เนอร์ และสต็อกดิล (Halpin, Winer, Stogdill, 1945 : 14 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ ลีลาเอกนิติ, 2565 : 54) เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ เพื่อกำหนดพฤติกรรมของผู้นำ โดยพิจารณาถึงพฤติกรรมของผู้นำในการอำนวยความสะดวก และสั่งการ เพื่อให้สมาชิกและบุคคลอื่น ๆ ท่วมเท ความพยายามเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือของกลุ่ม โดยการศึกษาได้แบ่งเกณฑ์การพิจารณาพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเป็น 2 มิติ คือ 1. มิติด้านการให้ความสำคัญกับคน ผู้นำจะให้ความสำคัญ เอาใจใส่ และไวต่อความรู้สึกของพนักงาน และมีความพยายามที่จะสร้างความพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมซึ่งแสดงถึงลักษณะของการให้ความสำคัญกับคน 2. มิติด้านการมุ่งเน้นเรื่องงาน ผู้นำจะมุ่งเน้นในเรื่องของโครงสร้างการทำงาน ผู้นำจะกำหนดเป้าหมาย บทบาท โครงสร้างของบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ตาม) เพื่อก่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การ ผู้นำจะจัดระบบ กำหนดภารกิจและมอบหมายงานให้นำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำจะกำหนดเครือข่ายการติดต่อสื่อสารและประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม

1.2 ด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาขั้นต้นและเป็นตัวจักรสำคัญ ที่จะส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย จึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี ซึ่งผู้ที่มาดำรงตำแหน่งบริหารต้องได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจงานในหน้าที่และความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงานของตน ไม่มีลักษณะการยึดตัวบุคคลเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาเองก็ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ของระบบราชการ เช่นเดียวกันความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงอยู่ที่ความสามารถที่จะใช้คน



บทความวิจัย

อื่นให้ทำงาน เพราะผู้บริหารไม่ได้รอบรู้ในด้านวิชาการทุกสาขา จึงจำเป็นต้องอาศัยเทคนิคในการรู้จักใช้คน (อุทัย ไช้ขาม, 2551: 96)

1.3 ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การปฏิบัติกรกระทำ หรือการดำเนินการของผู้นำที่มีต่อกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้หลักการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และในการปฏิบัติตนในการบริหารของผู้นำนั้นจะต้องเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน หรือในระยะเวลาขณะที่ผู้นำกำลังดำเนินการบริหารงานอยู่ในสถานศึกษา นั้น ๆ ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ (บุญญารัตน์ ทองสุวรรณ, 2558 : 99)

2. ระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหาร เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารและบุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกัน โดยใช้เทคนิควิธีการและกิจกรรมการนิเทศแบบต่าง ๆ มีการประสานสัมพันธ์เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ คุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพของผู้เรียนคุณภาพของงานและคุณภาพของคน (กรองทอง จิรเดชากุล, 2550 : 4) ซึ่งการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารประกอบด้วย 5 ตัวแปรสามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการนิเทศภายในที่ทำให้ครูมีข้อมูลย้อนกลับและนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือแก่ครูทุกคนโดยตรง และให้คำปรึกษา แนะนำจัดการเรียนการสอน การดำเนินงานนิเทศภายในโดยโรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย จัดให้ครูมีโอกาสได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่ทั้งพัฒนาวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอนจากครูแกนนำ ครูต้นแบบตามที่ครูต้องการอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค และโรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสนิเทศการสอนแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง (ระวีวรรณ สุขเจริญ, 2565 : 467)

2.2 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จัดให้มีคณะกรรมการนิเทศครู และช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการเสมอ และส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาการสอนของตนเอง ให้ครูได้และเทคโนโลยีที่เหมาะสม และมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้า เลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่ ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาวิชาชีพจะต้องสอดคล้องตามความต้องการและระดับความสามารถของครู (วิชชุดา เขียวชะอุ่ม, 2561 : 42)



บทความวิจัย

2.3 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีการส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มให้แก่ครูผู้สอนอย่างจริงจัง โดยใช้หลักการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมชื่นชมเมื่อครูประสบความสำเร็จ ส่งเสริม สนับสนุนด้านขวัญ และกำลังใจแก่ครูผู้สอน มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา โดยสร้าง ความเข้าใจในกระบวนการทำงานร่วมกันให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของนพวงศ์ คงประจักร (2555 : 81) พิมพ์จันทร์ อุบลภาพ (2556 : 6) อีกทั้งดนียา มาแฉะ และชัยชู สาธุ (2566) ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารแบบเครือข่ายความร่วมมือสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการเป็นผู้นำ ผู้ตาม มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ลดความขัดแย้งภายในกลุ่มโดยกระบวนการทำงานเป็นทีม

2.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาควรมีส่วนรับผิดชอบในผลสัมฤทธิ์ของการศึกษา ทั้งนี้การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่มีความรู้และแนวคิดที่มีเหตุผลและความถูกต้องอันจะเป็นแนวทางขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติภารกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะสามารถบันดาลให้หลักสูตรและการเรียนการสอนในโรงเรียนเกิดขึ้นได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนในกระบวนการ และเมื่อโลกมีความเจริญก้าวหน้าเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ณรงค์ พิมพ์สาร และคณะ, 2563 : 316)

2.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน และได้สนับสนุนครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งมีการสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาและแก้ปัญหาในชั้นเรียน ซึ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นเสมือนเครื่องมือและเป็นการรวมเอางานนิเทศทั้งหมด ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงในการปรับปรุง การเรียนการสอน การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาทางวิชาชีพ และการพัฒนาหลักสูตร (วิชชุดา เขียวชะอุ่ม, 2561 : 45)

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมิติมุ่งมั่น ด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ การนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีส่วนช่วยในการทำงานของครูเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะมีลักษณะเป็นมิตรใส่ใจในความเป็นอยู่และความต้องการของครูคอยสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ อีกทั้งยังสร้างบรรยากาศใน



บทความวิจัย

การปฏิบัติงานที่ดีทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลถึง ความเชื่อใจ ไว้วางใจ และสบายใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บริหารสถานศึกษาที่คอยสนับสนุนตนเองในทุก ๆ ด้าน (วิทยาสีลป์ สะอา, 2559 : 110)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 พฤติกรรมมุ่งงาน ผู้บริหารควรทดลองใช้แนวคิดใหม่ ๆ กับ การปฏิบัติงานของคณะครู ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน และมีการสั่งการในลักษณะที่ไม่เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น

1.2 พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ การปฏิบัติงานมีความประพฤติตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่ายและมีความเป็นผู้ริเริ่มอยู่เสมอ ตลอดจนมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้เท่าเทียมกัน

1.3 พฤติกรรมมุ่งประสิทธิผล ผู้บริหารมีความสนใจวิชาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีการใช้ความรู้จากวิชาชีพเพื่อ บำเพ็ญคุณประโยชน์ให้กับสถานศึกษาและชุมชนอยู่เสมอ

1.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผู้บริหารมีการแจ้งผลการนิเทศเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน และให้ความช่วยเหลือครูเพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองในการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนมีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แก่ครูอย่างเป็นระบบ

1.5 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ผู้บริหารควรมีการจัดเอกสารทางวิชาการใหม่ ๆ ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า มีการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อและพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อีกทั้งมีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.6 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผู้บริหารมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ของครู โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ ตามโอกาสอันควร ตลอดจนมีการสร้างความตระหนักถึงความเข้าใจในกระบวนการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก

1.7 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นเครือข่ายเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร มีการส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นรูปแบบ และมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

1.8 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามและการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และส่งเสริมให้ใช้ผลการวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหาของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น เพื่อนำจุดเด่นและจุดด้อยของแต่ละพื้นที่มาสังเคราะห์ เพื่อมาเป็นตัวชี้วัดในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษาต่อไป



บทความวิจัย

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกและได้ข้อมูลละเอียดมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรทอง จิรเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ธารอักษร.
- จรูญ แก้วเอียน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษากลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี : ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.
- จิตรัตน์ ลีลาเอกนิติ. (2565). การบูรณาการพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ในการบริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ณรงค์ พิมสาร และคณะ. (2663). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์.
- ดานียา มาแจและซัมซู สาอู. (2566). การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียนสำหรับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี. AL-HIKMAH Journal, 13(26) : 180-196.
- ดุชฎิวัฒน์ แก้วอินทร์. (2560). การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- นพพงศ์ คงประจักร. (2555). การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- บุญญารัตน์ ทองสุวรรณ. (2558). พฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พิมพ์จันทร์ อุบลภาพ. (2556). ความคิดเห็นของครูต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมงกุฎราชวิทยาลัย.
- ระวีวรรณ สุขเจริญ. (2565). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิชชุดา เขียวชะอุ่ม. (2561). การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตทัพหลวงเงางาม. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.



บทความวิจัย

- วิทยาสีลป์ สะอา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อารินดา ตอหะ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อุทัย ไธยาม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Glickman, Carl D, Stephen P. Gordon, and Jovita M. Ross-Gordon. (2007). Supervision and Instructional Leadership: A Developmental approach. 7th ed. Boston : Allyn & Bacon.
- Kijai, J. (1987). School effectiveness characteristics and school incentive reward. Dissertation Abstracts International.
- Reddin, W. (1970). Managerial Effectiveness. NewYork : McGaw-Hill.
- Williams, J. (1994). Relationships among perceptions of principals' conflict management behaviors, levels of conflict, and organizational climate in high schools. Doctoral dissertation, The Pennsylvania State, United States.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics and Introduction Analysis. 3 rd ed. New York : Harper and Row.

