

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามการรับรู้ของตนเองและของครู เขตการศึกษา 12 เป็นการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามการรับรู้ของตนเองและของครู เขตการศึกษา 12 และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามการรับรู้ของตนเองและของครู เขตการศึกษา 12 ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามการรับรู้ของตนเองและของครู เขตการศึกษา 12 มีความแตกต่างกัน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามการรับรู้ของตนเองและของครู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ใช้ถามกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองกลุ่ม คือกลุ่มศึกษานิเทศก์อำเภอและกลุ่มครูผู้สอน โดยที่ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างประชากร และรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองกลุ่มคิดเป็นร้อยละ 98.39

จากข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมดซึ่งได้เสนอผลการวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายพฤติกรรมสำคัญและพฤติกรรมย่อยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามการรับรู้ของตนเองและของครู เขตการศึกษา 12

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อนี้ สรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ริเริ่ม สรุปได้ว่า ทั้งศึกษานิเทศก์อำเภอและครูรับรู้ต่อพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอว่า ใ้ปฏิบัติในระดั้มากเกี่ยวกับการจัดให้มีแผนงาน/โครงการใหม่ ๆ และดำเนินงานเพื่อพัฒนาอยู่เสมอ ให้คำปรึกษา

หาหรือ เสนอแนะและร่วมปฏิบัติงาน สนใจและมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลืองานสำคัญของครูหรือผู้ร่วมงานเป็นพิเศษ รวมทั้งการดำเนินการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที่โดยเหมาะสมกับสถานการณ์ ส่วนเรื่องที่ศึกษานิเทศก์อำเภอรับรู้พฤติกรรมของตนเองว่าได้ปฏิบัติในระดับมาก แต่ครูรับรู้ว่าได้ปฏิบัติในระดับน้อย คือเรื่องการหารือกับครูหรือผู้ร่วมงานเพื่อให้ได้ความคิดและวิธีการใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ แต่เมื่อวิเคราะห์โดยส่วนรวมแล้ว ศึกษานิเทศก์อำเภอมิพฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ริเริ่มในระดับมาก

2. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ปรับปรุงแก้ไข สรุปได้ว่า ทั้งศึกษานิเทศก์อำเภอและครูรับรู้อพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอว่าได้ปฏิบัติในระดับมาก เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ เมื่อประสบปัญหาในการทำงานก็ปรึกษาหารือกับครูหรือผู้ร่วมงานหรือผู้รู้ ทำการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลการทำงานเป็นระยะ ตลอดจนจัดให้มีระบบการประเมินผลการทำงาน และมีการประเมินอย่างสม่ำเสมอ ส่วนเรื่องที่ศึกษานิเทศก์อำเภอรับรู้อพฤติกรรมของตนเองว่าได้ปฏิบัติในระดับมาก แต่ครูรับรู้ว่าได้ปฏิบัติในระดับน้อย คือเรื่องการแสวงหาแนวทางและโอกาสให้ครูหรือผู้ร่วมงานพัฒนาวิชาชีพ แต่เมื่อวิเคราะห์โดยส่วนรวมแล้ว ศึกษานิเทศก์อำเภอมิพฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ปรับปรุงแก้ไขในระดับมาก

3. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับ สรุปได้ว่า ทั้งศึกษานิเทศก์อำเภอและครูรับรู้อพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอว่าได้ปฏิบัติในระดับมาก เกี่ยวกับการยอมรับความรู้สึก เจตคติ และปัญหาของครูหรือผู้ร่วมงาน ยอมรับและสนับสนุนความคิดริเริ่ม และศักยภาพของครูหรือผู้ร่วมงาน ตลอดจนให้ความไว้วางใจในการทำงาน ส่วนเรื่องที่ศึกษานิเทศก์อำเภอรับรู้อพฤติกรรมของตนเองว่าได้ปฏิบัติในระดับมากที่สุด แต่ครูรับรู้ว่าได้ปฏิบัติในระดับมาก คือเรื่องการยอมรับ ยกย่อง และแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของครูหรือผู้ร่วมงาน และยอมรับว่าครูหรือผู้ร่วมงานทุกคนทำงานในฐานะที่ทัดเทียมกันกับตน แต่เมื่อวิเคราะห์โดยส่วนรวมแล้ว ศึกษานิเทศก์อำเภอมิพฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับในระดับมาก

4. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ สรุปได้ว่า ทั้งศึกษานิเทศก์อำเภอและครูรับรู้อพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอว่าได้ปฏิบัติในระดับมาก เกี่ยวกับการให้ความสนใจและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ริเริ่มงานใหม่ด้วยความเอาใจใส่เป็นพิเศษ การช่วยให้ครูหรือผู้ร่วมงานสามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จ คิดหาและค้นพบ

สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ส่วนเรื่องที่ศึกษานิเทศก์อำเภอรับรู้ต่อพฤติกรรมของตนเองว่าได้ปฏิบัติในระดับมาก แต่ครูรับรู้ว่าได้ปฏิบัติในระดับน้อย คือเรื่องการช่วยให้ครูหรือผู้ร่วมงานเห็นแนวทางในการวินิจฉัยปัญหาโดยการกระตุ้นด้วยคำถามที่เหมาะสม แต่เมื่อวิเคราะห์โดยส่วนรวมแล้ว ศึกษานิเทศก์อำเภอมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในระดับมาก

5. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ผู้ที่ไคผลติ สรุปได้ว่า ทั้งศึกษานิเทศก์และครูรับรู้ต่อพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอในระดับมาก เกี่ยวกับการพูดกับครูหรือผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ พูดได้อย่างเป็นขั้นตอนที่ที่สามารถพูดโน้มน้าวชักจูงใจให้ครู หรือผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจและสำเร็จตามจุดประสงค์ และพูดโดยมีจุดประสงค์ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ส่วนเรื่องที่ศึกษานิเทศก์รับรู้ต่อพฤติกรรมของตนเองว่าได้ปฏิบัติในระดับมากที่สุด แต่ครูรับรู้ว่าได้ปฏิบัติในระดับมาก คือเรื่องการพูดกับครูหรือผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ นุ่มนวลและจริงใจ แต่เมื่อวิเคราะห์โดยส่วนรวมแล้ว ศึกษานิเทศก์อำเภอมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ผู้ที่ไคผลติในระดับมาก

6. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงานที่ดี สรุปได้ว่า ทั้งศึกษานิเทศก์และครูรับรู้ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในระดับมาก เกี่ยวกับการให้ครูหรือผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน การแจ้งให้ครูหรือผู้ร่วมงานทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้อย่างเพียงพอและใช้การไคติ และการเป็นผู้ที่มีความสามารถและให้ความสนใจกับการเขียนและการพูดเพื่อนำไปสู่การสื่อความคิดกับครูหรือผู้ร่วมงาน ส่วนเรื่องที่ศึกษานิเทศก์รับรู้ต่อพฤติกรรมของตนเองว่าได้ปฏิบัติในระดับมากที่สุด แต่ครูรับรู้ว่าได้ปฏิบัติในระดับน้อย คือเรื่องการร่วมกับครูหรือผู้ร่วมงานเตรียมการแก้ไข้ปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นไคไว้เป็นการล่วงหน้า แต่เมื่อวิเคราะห์โดยส่วนรวมแล้ว ศึกษานิเทศก์อำเภอมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงานที่ดีในระดับมาก

7. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้าสังคมไคติ สรุปได้ว่า ทั้งศึกษานิเทศก์อำเภอและครูรับรู้ต่อพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอว่าได้ปฏิบัติในระดับมากทุกเรื่อง คือเรื่องการเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ มีจิตใจกว้างขวางและเสียสละเวลาให้แก่ส่วนรวมอยู่เสมอ มีอัธยาศัยสุภาพ เป็นมิตรกับทุกคนและวางตนเหมาะสม

สมกับสถานการณ์ เข้าร่วมสังสรรค์กับครูหรือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นในโอกาสอันสมควร และเป็นผู้ยึดมั่นในข้อกำหนดและข้อตกลงโดยไม่มีข้ออ้างเพื่อหลีกเลี่ยงหรือแก้ตัว และเมื่อวิเคราะห์โดยส่วนรวมแล้ว ศึกษานิเทศก์อำเภอมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้าสังคมได้ดีในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยส่วนรวม สรุปได้ว่า ทั้งศึกษานิเทศก์อำเภอและครูรับรู้ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอว่าเป็นผู้มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ริเริ่ม ในฐานะเป็นผู้ปรับปรุงแก้ไข ในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับ ในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ในฐานะเป็นผู้พูดที่ไต่ผลดี ในฐานะเป็นผู้ประสานงานที่ดี และในฐานะเป็นผู้เข้าสังคมได้ดี ในระดับมาก

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามการรับรู้ของตนเองและของครู เขตการศึกษา 12

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์นี้ สรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ริเริ่ม สรุปได้ว่า การรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอ และ ของครู ที่มีต่อพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการหารือกับครูหรือผู้ร่วมงานเพื่อให้ได้ความคิดใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ การให้คำปรึกษาหารือ เสนอแนะและร่วมปฏิบัติงานกับครูหรือผู้ร่วมงาน การให้ความสนใจและมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลืองานสำคัญของครูหรือผู้ร่วมงานเป็นพิเศษ และการดำเนินการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันเวลาที่โดยเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องการจัดให้มีแผนงาน/โครงการใหม่ ๆ และดำเนินงานเพื่อพัฒนาอยู่เสมอ นั้น ศึกษานิเทศก์อำเภอและครูรับรู้ต่อพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยส่วนรวมแล้ว การรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครู ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในฐานะเป็นผู้ริเริ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ปรับปรุงแก้ไข สรุปได้ว่า การรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครู ที่มีต่อพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ และร่วมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น การปรึกษาหารือกับครูหรือผู้ร่วมงานหรือผู้รู้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน และการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมิน

ผลการทำงานเป็นระยะ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่อง การแสวงหาแนวทางและโอกาสให้ครูหรือผู้ร่วมงานพัฒนาวิชาชีพ และการจัดให้มีระบบการ ประเมินผลการทำงาน และมีการประเมินอย่างสม่ำเสมอ นั้น ศึกษานิเทศก์อำเภอและครู รับรู้ต่อพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบโดย ส่วนรวมแล้ว การรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครู ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในฐานะเป็นผู้ปรับปรุงแก้ไข มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

3. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับ สรุปได้ว่า การรับรู้ ของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครู ที่มีต่อพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการ ยอมรับความรู้สึก เจตคติ ปัญหา ความคิดริเริ่ม และศักยภาพของครูหรือผู้ร่วมงาน ตลอดจน การให้ความไว้วางใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังให้การยอมรับ ยกย่องและแสดงความ ยินดีต่อความสำเร็จของครูหรือผู้ร่วมงาน และการยอมรับว่าครูหรือผู้ร่วมงานทุกคนทำงาน ในฐานะที่หักเหชิดกับตน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อ วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยส่วนรวมแล้ว การรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครู ที่มี ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับ มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ สรุปได้ว่า การรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครู ที่มีต่อพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยว กับการให้ความสนใจและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ริเริ่มงานใหม่ด้วยความเอาใจใส่เป็นพิเศษ การช่วยให้ครูหรือผู้ร่วมงานสามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จ ได้ด้วยศักยภาพของตนเอง การ ช่วยให้ครูหรือผู้ร่วมงานคิดหาและค้นพบสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง การช่วยให้ ครูหรือผู้ร่วมงานเห็นแนวทางในการวินิจฉัยปัญหาโดยการกระตุ้นด้วยคำถามที่เหมาะสม และการช่วยให้ครูหรือผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจว่าผู้อื่นพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหาด้วยความ จริงใจ พฤติกรรมต่าง ๆ ของศึกษานิเทศก์อำเภอดังกล่าวนี้ การรับรู้ของศึกษานิเทศก์ อำเภอและของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์ เปรียบเทียบโดยส่วนรวมแล้ว การรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครู ที่มีต่อพฤติกรรม ความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ มีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้พูดที่ไคล้ผลดี สรุปได้ว่า การรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครู ที่มีต่อพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพูดกับครูหรือผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ นุ่มนวลและจริงใจ การพูดโน้มน้าวชักจูงให้ครูหรือผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจและสำเร็จตามจุดประสงค์ และการพูดกับครูหรือผู้ร่วมงานโดยมีจุดประสงค์ที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและได้รับการสนับสนุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องการพูดกับครูหรือผู้ร่วมงานได้อย่างเป็นขั้นตอนที่ดี ถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ นั้น ศึกษานิเทศก์อำเภอและครูรับรู้ต่อพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยส่วนรวมแล้ว การรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครู ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในฐานะเป็นผู้พูดที่ไคล้ผลดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงานที่ดี สรุปได้ว่า การรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครู ที่มีต่อพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการให้ครูหรือผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน การแจ้งให้ทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้ อย่างเพียงพอและใช้การได้ดี มีการเตรียมการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นไว้ เป็นการล่วงหน้า ตลอดจนการให้ความสนใจกับการพูดและการเขียนเพื่อนำไปสู่การสื่อความติดกับครูหรือผู้ร่วมงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของศึกษานิเทศก์อำเภอกังกล่าวนี การรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยส่วนรวมแล้ว การรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครู ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในฐานะเป็นผู้ประสานงานที่ดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้าสังคมได้ดี สรุปได้ว่า การรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครู ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการเป็นผู้มีจิตใจกว้างขวางและเสียสละเวลาให้แก่ส่วนรวมอยู่เสมอ และการเป็นผู้ยึดมั่นในข้อกำหนดและข้อตกลงโดยไม่มีข้ออ้างเพื่อหลีกเลี่ยงหรือแก้ตัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องการเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ มีอัธยาศัยสุภาพ เป็นมิตรกับทุกคน วางตนเหมาะสมกับสถานการณ์ และการเข้าร่วมสังสรรค์กับครูหรือหรือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นในโอกาสอันสมควร นั้น

ไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยรวมแล้วการรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครู ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในฐานะเป็นผู้เข้าสังคมได้ก็ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมสรุปได้ว่า การรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครู ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในฐานะเป็นผู้ริเริ่ม ในฐานะเป็นผู้ปรับปรุงแก้ไข ในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับ ในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ในฐานะเป็นผู้พูดที่ไต่ผลดี ในฐานะเป็นผู้ประสานงานที่ดี และในฐานะเป็นผู้เข้าสังคมได้ดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับสมมุติฐาน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามการรับรู้ของตนเองและของครู เขตการศึกษา 12 สามารถอภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ริเริ่ม พบว่าศึกษานิเทศก์อำเภอและครูส่วนใหญ่รับรู้ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในค่านี้น่าได้ปฏิบัติในระดับมาก โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าศึกษานิเทศก์อำเภอได้รับการยอมรับจากศึกษานิเทศก์อำเภอด้วยกันเองและครูเป็นอย่างดีก็เกี่ยวกับการเป็นผู้ริเริ่ม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากศึกษานิเทศก์อำเภอส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน กล่าวคือ มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และเป็นศึกษานิเทศก์มา 3-4 ปีและ 5 ปีขึ้นไป จึงทำให้สามารถแสดงความคิดริเริ่มในด้านต่าง ๆ ได้มาก มีเพียงเรื่องเดียวเท่านั้นที่ศึกษานิเทศก์อำเภอรับรู้ว่าคุณเองได้ปฏิบัติในระดับมาก แต่ครูรับรู้พฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอว่าได้ปฏิบัติในระดับน้อย คือเรื่องที่ศึกษานิเทศก์อำเภอจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือกับครูหรือผู้ร่วมงาน เพื่อให้ได้ความคิดและวิธีการใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ แสดงว่าถึงแม้ศึกษานิเทศก์อำเภอจะได้ปฏิบัติในระดับมากแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของครู ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณซึ่งได้รับการสนับสนุนจากราชการค่อนข้างน้อย ประกอบกับศึกษานิเทศก์อำเภอมีภารกิจหน้าที่ทั้งที่เป็นงานประจำและงานจรแทรกซ้อนอย่างมากมาจ จึงทำให้ศึกษานิเทศก์อำเภอไม่สามารถจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือกับครูหรือผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอได้

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะชี้ให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์อำเภอ มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ริเริ่มในระดั้มาก แต่การรับรู้ต่อพฤติกรรมค่านี ของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครูก็ยังคงต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ศึกษา นิเทศก์อำเภอจึงควรพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้นำในค่านีให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ้ดให้มีการประชุมปรึกษาหารือกับครูหรือผู้ร่วมงาน เพื่อให้ได้ความคิดและวิธีการ ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้นิเทศที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องเป็น ผู้ที่มีความริเริ่ม มีความอดทนเพียรพยายาม รู้ว่าสิ่งใดควรจะต้องทำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง รักความก้าวหน้าและกล้าคิดกล้าทำ (Stogdill 1974 : 62-63) สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี จำเป็นอย่างยิ่งที่ศึกษานิเทศก์อำเภอจะต้องจัดทำแผนดำเนินการ และมีการ ประชุมปรึกษาหารือกับครูหรือผู้ร่วมงานอยู่เสมอ เพื่อให้ได้ข้อยุติหรือวิธีการที่ดีที่สุด แต่ที่ ครูรับรู้ว้ว่าศึกษานิเทศก์อำเภอได้ปฏิบัติในระดั้มอนั้น ก็อาจเนื่องมาจากปัญหาหรือข้อจ้ กัดดังกล่าวกแล้วข้างต้น ในส่วนตัวของศึกษานิเทศก์อำเภอเองนั้น อาจมีความคิดว่าการ กิจบางอย่างที่ได้รับมอบหมายหรือใช้เวลานั้น เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ถึงกระนั้น ก็ตาม สิ่งที่จะต้องระเหาปัญหาหลังไค้ก็คือ ศึกษานิเทศก์นำที่จะใช้เทคนิคการจัดเวลาทำงาน อย่่างไรดี เรื่องใดเป็นเรื่องที่ต้องทำทันที เรื่องใดที่สำคัญรองลงมา เรื่องใดที่ต้องรอไว้ ก่อน และเรื่องใดเป็นเรื่องสำหรับอ่าน ปัญหาจึงอยู่ที่ว่า ทำ้อย่างไรศึกษานิเทศก์อำเภอ จึงจะรับมือกับงานคามบทยาทหน้าที่และงานจรหรืองานนอกเหนือหน้าที่ในรูปแบบต่าง ๆ ได้ คำตอบที่น่าจะมีนัยสำคัญไค้ประการหนึ่งก็คือ "ศึกษานิเทศก์ต้องรู้จักบริหารเวลา" ซึ่งหมายถึงว่าศึกษานิเทศก์จะต้องรู้จักใช้เทคนิคการจัดเวลาทำงานของตนเอง (หน่วย ศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประณมศึกษาแห่งชาติ 2526 : 65)

2. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ปรับปรุงแก้ไข พบว่าศึกษานิเทศก์ อำเภอและครูส่วนใหญ่รับรู้ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในค่านีว่า ได้ปฏิบัติในระดั้มาก โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดั้ม .05 กล่าว คือ ศึกษานิเทศก์ไค้ให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์แก่ครูหรือผู้ร่วมงานและร่วมแก้ไขปัญหาค่ เกิดขึ้น เมื่อประสบปัญหาในการทำงานก็ไค้ปรึกษาหารือกับครูหรือผู้ร่วมงานหรือผู้รู้เพื่อแก้ ไขปัญหานั้น นอกจากนี้ยังไค้มีการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลการทำงานเป็นระยะ เป็นระบบ และทำการประเมินอย่างสม่ำเสมอ พฤติกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวนีเป็นวิธีการที่ มุ่งปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น และศึกษานิเทศก์อำเภอก็สามารถทำได้จนเป็นที่ยอม

รับของศึกษานิเทศก์ด้วยตนเองและครูที่ร่วมทำงานอยู่ด้วยในระดับมาก ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่น่ายินดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศึกษานิเทศก์ได้พยายามพัฒนาการทำงานโดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ประกอบกับการเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน จึงสามารถให้คำปรึกษาหารือที่เป็นประโยชน์แก่ครูได้ นิเทศการทำงานของครูได้ และสามารถประเมินผลการทำงานได้เป็นอย่างดี มีเพียงเรื่องเดียวที่ครูรับรู้ต่อพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ว่าไปปฏิบัติในระดับน้อย คือ เรื่องการแสวงหาแนวทางและโอกาสให้ครูหรือผู้ร่วมงานพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดในค่านิยมประเพณีที่ได้รับการสนับสนุนจากทางราชการ ซึ่งมีไม่เพียงพอ ศึกษานิเทศก์อาจไม่สามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครูได้มากตามความต้องการ นอกจากอาจจะเสนอแนะแหล่งวิชาการให้ อีกประการหนึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าครูส่วนใหญ่มีภาวะทางเศรษฐกิจค่อนข้างจำกัด จึงไม่สามารถทำให้ครูมีโอกาสพัฒนาวิชาชีพได้มากเท่าที่ควร แม้ว่าศึกษานิเทศก์จะพยายามกระตุ้นหรือสื่อสารให้ทราบในระดับมากก็ตาม ดังนั้น วิถีทางที่น่าจะกระทำก็คือ ศึกษานิเทศก์ควรส่งเสริมให้มีการนิเทศ ภายในโรงเรียนอย่างจริงจัง เพราะการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียนตั้งแต่ผู้บริหารลงไป ในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น เป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผลขั้นสุดท้ายคือการศึกษาของเด็กเจริญก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2529 : 8)

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะชี้ให้เห็นโดยส่วนรวมว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ปรับปรุงแก้ไขในระดับมาก แต่การรับรู้ต่อพฤติกรรมค่านิยมของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครูก็แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมในค่านิยมของศึกษานิเทศก์อำเภอ ยังไม่ปรากฏชัดเจนมากเพียงพอ ดังนั้น ถ้าศึกษานิเทศก์อำเภอมีความปรารถนาที่จะเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับมากขึ้น ศึกษานิเทศก์อำเภอก็ควรที่จะมีความมั่นคงแน่วแน่ในอันที่จะปรับปรุงแก้ไขการทำงานและผู้ร่วมงาน ให้สามารถทำงานได้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยการสนับสนุนและหาโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ปรับปรุงวิชาชีพ (Griffiths 1956 : 246-247) ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นิเทศควรเป็นผู้จักประสบการณ์ฝึกอบรมทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์ในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้จักกิจกรรมการ

ฝึกรอบรรมทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและการสอน (Adams and Dickey 1953 : 67-69) นอกจากนี้ศึกษานิเทศก์พึงตระหนักอยู่เสมอว่า การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของงานนิเทศการศึกษา (Marks, Stoops and King-Stoops 1978 : 587-588) และต้องยอมรับว่าการประเมินผลเป็นสิ่งจำเป็นและให้ประโยชน์ต่อการพัฒนางานและการพัฒนาคน ซึ่งต้องกระทำติดต่อกันและทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะดูว่างานที่ทำไปแล้วนั้นได้ผลดีเพียงใด หากมีปัญหาหรือข้อบกพร่องจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ทันที่ (วิจิตร วรุตบางกูร, กาญจนา ศรีภาพสินธุ์ และสุพิชญา อีระกุล 2519 : 162-163)

3. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับ พบว่าศึกษานิเทศก์อำเภอและครูส่วนใหญ่รับรู้ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในค่านี้น่าได้ปฏิบัติในระดับมาก โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นผู้ที่ให้การยอมรับความรู้สึก เจตคติ และปัญหาของครูหรือผู้ร่วมงาน ยอมรับและสนับสนุนความคิดริเริ่มของครูหรือผู้ร่วมงาน ยอมรับนับถือศักยภาพของครูหรือผู้ร่วมงานและไว้วางใจให้ทำงาน เมื่อครูหรือผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จในการทำงาน ก็ให้การยอมรับ ยกย่อง และแสดงความยินดีต่อความสำเร็จนั้น นอกจากนี้ศึกษานิเทศก์อำเภอยังเป็นผู้ที่ยอมรับว่าครูหรือผู้ร่วมงานทุกคนทำงานในฐานะที่ทัดเทียมกันกับตน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การยอมรับ ยกย่อง และแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของครูหรือผู้ร่วมงาน และการยอมรับว่าครูหรือผู้ร่วมงานทุกคนทำงานในฐานะที่ทัดเทียมกันกับตน ศึกษานิเทศก์อำเภอรับรู้ต่อพฤติกรรมของตนเองว่าได้ปฏิบัติในระดับมากที่สุด ซึ่งก็นับว่าเป็นเรื่องที่น่าพึงพอใจ และเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของทั้งศึกษานิเทศก์อำเภอด้วยกันเองและของครู เพราะไม่ว่าจะเป็นครูหรือเป็นใครก็ตาม ต่างก็มีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นหรือจากสังคมด้วยกันทั้งสิ้น (Maslow 1954 : 80-91) ดังนั้น ศึกษานิเทศก์อำเภอจึงน่าที่จะรักษาแนวพฤติกรรมนี้ไว้และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป เพราะถึงแม้ว่าศึกษานิเทศก์อำเภอจะได้รับการรับรู้จากครูว่าได้ปฏิบัติในเรื่องการให้การยอมรับในระดับมากแล้วก็ตาม แต่การรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอและครูก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งก็เป็นเรื่องธรรมดาของความคิดและเจตคติ แต่กระนั้นก็ตาม ศึกษานิเทศก์อำเภอก็ควรระลึกอยู่เสมอว่าการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานนั้น ต้องรู้จักยกย่องชมเชยและสรรเสริญตามโอกาสอันควร กับต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นของ

คนอื่น ความคิดเห็นของคนอื่นมีค่าควรแก่การรับฟัง ฟังแล้ววิเคราะห์ ไม่จำเป็นต้องเห็น
 ค่ายเสมอไป (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2525 : 136) ศึกษาพิเศษในฐานะเป็นผู้นำ
 จะต้องยอมรับข้อเสนอ ความเป็นอยู่ ความคิดเห็นของแต่ละบุคคล ตลอดจนการยอมรับ
 ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาของครู และต้องให้ครูได้รับรู้ร่วมกันว่าไม่มีบุคคลใดได้รับความ
 เชื่อถือไว้วางใจมากเกินไปกว่ากัน (Adams and Dickey 1953 : 67-69) นอก
 จากนี้ผู้นำที่ประสบความสำเร็จส่วนมากมีผลมาจากการเป็นผู้ที่ให้ความไว้วางใจ เชื่อใจ และ
 มีเจตคติที่จริงใจต่อผู้ร่วมงาน (Kossen 1983 : 203) ศึกษาพิเศษต้องสร้างความ
 รู้สึกเป็นมิตรต่อสมาชิก ไม่แสดงตนเป็นผู้มีอำนาจเหนือ ต้องเห็นอกเห็นใจ ซึ่ซมต่อหมู่
 คณะที่ทำงานร่วมกัน เคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน รับผิดชอบและซึ่ซมในผลงาน
 ร่วมกัน ถ้าศึกษาพิเศษทำได้เช่นนี้ ก็จะได้รับเคารพนับถือจากทุกคนในหมู่คณะ ความ
 เป็นผู้นำก็จะปรากฏเด่นชัดในตัวศึกษาพิเศษเอง (หน่วยศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการ
 การการประถมศึกษาแห่งชาติ 2525 : 17)

4. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ พบว่าศึกษาพิเศษ
 อำเภอลำปางและครูส่วนใหญ่รับรู้ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษาพิเศษอำเภอลำปางในค่านี้น่า
 ได้ปฏิบัติในระดับมาก โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการ
 วิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่าศึกษาพิเศษอำเภอลำปางเป็นผู้ที่ให้ความสนใจและให้ความช่วยเหลือ
 แก่ผู้ริเริ่มงานใหม่ด้วยความเอาใจใส่เป็นพิเศษ เมื่อครูหรือผู้ร่วมงานประสบปัญหาที่ช่วย
 ให้สามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จได้ด้วยศักยภาพของตนเอง โดยให้คิดหาและค้นพบสาเหตุ
 ของปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูหรือผู้ร่วมงานได้รู้สึกสบายใจว่าผู้
 นิเทศพร้อมเสมอที่จะช่วยแก้ปัญหาด้วยความจริงใจ พฤติกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจนับ
 ได้ว่าเป็นเรื่องที่น่ายินดีต่อความสำเร็จในฐานะที่มีความเป็นผู้นำของศึกษาพิเศษอำเภอลำปาง
 มีเพียงเรื่องเดียวเท่านั้นที่ครูรับรู้ต่อพฤติกรรมของศึกษาพิเศษอำเภอลำปางว่าปฏิบัติในระดับ
 น้อย คือ การช่วยให้ครูหรือผู้ร่วมงานเห็นแนวทางในการวินิจฉัยปัญหาโดยการกระตุ้นด้วย
 คำถามที่เหมาะสม แสดงว่า ถึงแม้ศึกษาพิเศษอำเภอลำปางจะได้รับรู้ว่าตนเองได้ปฏิบัติหรือมี
 พฤติกรรมในค่านี้น่ามากแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของครู ครูมีความ
 หวังพอใจที่จะให้ศึกษาพิเศษอำเภอลำปางปฏิบัติให้มากกว่าที่ได้ปฏิบัติอยู่แล้ว ดังนั้น ศึกษาพิเศษ
 อำเภอลำปางที่ต้องการช่วยเหลือให้ครูหรือผู้ร่วมงานได้เห็นแนวทางในการวินิจฉัยปัญหาด้วยตนเอง
 อาจจะต้องใช้วิธีการของผู้ให้คำปรึกษาหารือ กล่าวคือ ต้องไม่แสดงความมีอำนาจ จะต้อง

เป็นผู้ฟัง และไม่ให้คำแนะนำหรือบอกให้ทำอะไร พึงด้วยความอดทน มีความเป็นมิตรและมีมารยาทในการวิจารณ์ หากจำเป็นต้องถาม ก็ควรใช้คำถามที่ช่วยบรรเทาความวิตกกังวลของครู ต้องแสดงความเอาใจใส่และให้ความสนใจต่อปัญหาที่ครูกำลังอภิปราย และพยายามส่งเสริมให้ครูได้บรรยายข้อเท็จจริงหรือความรู้สึกออกมาให้มากที่สุด เทคนิคที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ต้องไม่โต้เถียงกับครู ถึงแม้จะมีความรู้สึกว่าคุณครูเป็นฝ่ายผิด ประการสุดท้าย ผู้นิเทศต้องไม่ให้คำแนะนำใด ๆ ต้องให้ครูคิดหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง และมีความพึงพอใจในตัวผู้นิเทศที่ให้คำปรึกษาหารือ (Lovell and Wiles 1974 : 62-63)

สำหรับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือในท่านอื่น ๆ ซึ่งศึกษานิเทศก์อำเภอได้รับการรับรู้จากศึกษานิเทศก์ด้วยกันเองและครูว่าได้ปฏิบัติในระดับมากนั้น ก็น่าที่จะพัฒนาให้มากยิ่งขึ้นไปอีกจนถึงระดับมากที่สุด ผลงานวิจัยจำนวนมากได้ให้ข้อสรุปไว้อย่างชัดเจนว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จส่วนมากมีผลมาจากการที่ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถแก้ปัญหาได้ในเชิงสร้างสรรค์ (Kossen 1983 : 203) แสดงความสนใจในการทำงานและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน (Campbell, cited by Marks, Stoops and King-Stoops 1978: 139) และพร้อมเสมอที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานให้สามารถแก้ปัญหาได้ (Griffiths 1956: 248-249) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการช่วยให้ครูหรือผู้ร่วมงานสามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จได้ด้วยศักยภาพของตนเองนั้น เป็นเรื่องที่ศึกษานิเทศก์อำเภอควรจะต้องฝึกฝนและพัฒนาพฤติกรรมของตนเองให้มาก ศึกษานิเทศก์อำเภอที่ต้องการได้มาซึ่งศักยภาพของผู้ร่วมงานนั้น จะต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มั่งคั่งประกอบต่าง ๆ ให้เหมาะสม โดยการให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในงานนั้น การใช้สิ่งเร้าหลาย ๆ ชนิดที่เป็นประโยชน์ การส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการสำรวจตรวจสอบข้อเท็จจริง การให้คุณค่าต่อการแสดงออกของแต่ละบุคคล การแสวงหาลักษณะเฉพาะของคณะทำงาน การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการให้ความช่วยเหลือในปัญหาต่าง ๆ ของคณะผู้ร่วมงาน (Lovell and Wiles 1974 : 59-61) สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อยู่ในวิสัยของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในอันที่จะสร้างเสริม หรือฝึกฝนหาประสบการณ์ได้ เมื่อใดก็ตามที่ครูหรือผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าคุณครูมีความสนใจในการทำงาน และได้รับความช่วยเหลือในการทำงาน ผลของการทำงานก็จะดีและน่าพึงพอใจ

5. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ซุกที่ไคผลดี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยส่วนรวมพบว่าศึกษานิเทศก์อำเภอและครูส่วนใหญ่รับรู้ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในค่านีว่าไคปฏิบัติในระดับมาก ไคมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีเรื่องหนึ่งที่ศึกษานิเทศก์อำเภอรับรู้วาคตนเองไคปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือเรื่อง การพูดกับครูหรือผู้ร่วมงานวาคด้วยความสุภาพ นุ่มนวลและจริงจัง ส่วนครูรับรู้ คอพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ในระดับมาก แสดงวาคพฤติกรรมการพูดของศึกษานิเทศก์อำเภออยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ แต่ครูยังมีความต้องการพฤติกรรมค่านีของศึกษานิเทศก์อำเภอในค่านีมากกว่าที่ศึกษานิเทศก์อำเภอไคปฏิบัติอยู่ ส่วนพฤติกรรมการพูดของศึกษานิเทศก์อำเภอในค่านีอื่น ๆ นั้น กล่าวคือ การพูดกับครูหรือผู้ร่วมงานไคอย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ พูดไคอย่างเป็นขั้นตอนที่ดี วาคการเริ่มต้นที่น่าสนใจ คำนินเรื่องที่น่าใหคติดตาม และสรุปจบเป็นที่พอใจ กับทั้งมีความสามารถในการพูดโนมน้าวชักจูงใหคครูหรือผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันวาคความเต็มใจ และสำเร็จตามจุดประสงค์ ในการพูดแต่ละครั้ง จะพูดโดยมีจุดประสงค์ที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและไครับการสนับสนุน พฤติกรรม การพูดดังกล่าวนี้ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันของศึกษานิเทศก์อำเภอและครู ซึ่งก็เป็นที่น่าอินคิว่าศึกษานิเทศก์อำเภอไครับการรับรู้จากศึกษานิเทศก์อำเภอและครู วาคไคปฏิบัติในระดับมาก แสดงวาคศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการพูดที่ไคผลดี

แต่ถึงกระนั้นก็ตาม ศึกษานิเทศก์อำเภอก็ควรที่จะพัฒนาพฤติกรรมการพูดใหคยิ่งขึ้นไปอีก ทั้งนี้เพราะ ผู้นำที่คิควรเป็นผู้มีความสามารถในการพูดที่ดี (Yukl, cited by Luthans 1985 : 481-482, Stogdill 1974 : 62-63) สามารถสื่อความหมายใหคผู้ร่วมงานเข้าใจความรู้สึกและความต้องการไค มีการตั้งคาคถามและการสะท้อนใหคเห็นภาพพจน์ต่าง ๆ ในการทำงาน (Lovell and Wiles 1983 : 78-79) ดังนั้น ศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปรารถนาจะเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จึงควรพัฒนาการพูดใหคคิขึ้นอยู่เสมอ คิวการฝึกทักษะการพูด เพื่อที่จะไคพูดใหคผู้อื่นสามารถเข้าใจไคอย่างแจ่มแจ้ง มีความไพเราะ ชัดเจน สามารถใช้การพูดในการลคปัญหาในหน่วยงานไค (วิจิตร วรุตบางกูร ม.ป.ป. : 149) เราขอมรับวาคทุกคน(ที่ไมคเป็นใบ้) ล้วนพูดไค แต่มีบางคนเท่านั้นที่พูดเป็น การพูดเป็น หมายถึงพูดใหคคนฟังคิชอบ พูดใหคคนเชื่อถือ คล้อยตาม ปฏิบัติตาม พูดเรื่องยากใหคเป็นเรื่องง่าย นักพูดที่ดีไมคต้องอาศัยพรสวรรค์เสมอไป หากทำใหคเกิดขึ้นไคด้วยการศึกษาและการฝึกฝน สองอย่างควบคู่กันไป (หินวัฒน์ มฤค

พิทักษ์ ม.ป.ป. : 6-7) ปัจจุบันนี้ไม่ว่าใครก็ตาม สามารถที่จะฝึกฝนตนเองให้มีทักษะในการพูดได้เป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะมีสถาบันและสมาคมต่าง ๆ หลายแห่ง ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด ที่จัดให้มีการฝึกอบรมการพูดให้แก่บุคคลทั่วไปอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ ศึกษานิเทศก์อำเภอจึงควรรหาโอกาส เข้ารับการฝึกอบรมและฝึกฝนการพูดอยู่เสมอ จะช่วยให้การทำงานกับครูหรือผู้ร่วมงานดำเนินไปด้วยดีและประสบผลสำเร็จในที่สุด โดยปรกติแล้วศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการจากราชการ อาจได้รับการยอมรับจากครูหรือผู้ร่วมงานว่าเป็นผู้มีอำนาจ และอาจได้รับความร่วมมือจากครูหรือผู้ร่วมงานด้วยดีและงานประสบความสำเร็จ ถึงกระนั้นก็ตาม ชัยชนะที่ได้มาด้วยอำนาจนั้น ไม่ใช่ชัยชนะที่ถาวร แต่ชัยชนะที่ได้มาด้วยการเจรจานั้น เป็นชัยชนะที่ถาวร

6. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงานที่ดี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยส่วนรวมพบว่าศึกษานิเทศก์อำเภอและครูส่วนใหญ่รับรู้ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในด้านนี้ว่าปฏิบัติในระดับมาก โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายพฤติกรรมพบว่าพฤติกรรมที่ศึกษานิเทศก์อำเภอส่วนใหญ่รับรู้ต่อพฤติกรรมของตนเองว่าปฏิบัติในระดับมาก แต่ครูรับรู้ว่าศึกษานิเทศก์อำเภอปฏิบัติในระดับน้อย คือพฤติกรรมที่ศึกษานิเทศก์อำเภอร่วมกับครูหรือผู้ร่วมงานเตรียมการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้ไว้เป็นการล่วงหน้า จึงเป็นสิ่งที่น่าพิจารณาว่าศึกษานิเทศก์อำเภอควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาพฤติกรรมในค่านี้อย่างไร ทั้งนี้เพราะในการดำเนินงานใด ๆ ก็ตาม มักอาจจะมีปัญหาและอุปสรรคที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้นได้เสมอ ถ้าศึกษานิเทศก์ได้ร่วมกับครูเตรียมการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้ไว้เป็นการล่วงหน้าแล้วก็อาจทำให้ปัญหาและอุปสรรคทุเลาเบาบางลงหรืออาจแก้ไขได้ในทันทีภายในเวลาอันรวดเร็ว หรืออาจไม่เกิดขึ้นเลยก็ได้ ซึ่งถ้าหากเกิดขึ้นและสามารถแก้ไขได้โดยเร็วแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความเสียหายมากมายเท่าที่ควร การประสานงานที่ดีจำเป็นจะต้องอาศัยการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานและเวลา เมื่อมีการวางแผน จะทำให้สามารถมองเห็นความซับซ้อน ความหละหลวมในการใช้ปัจจัย สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันการ จึงก่อให้เกิดการประหยัดแรงงาน ทรัพยากรต่าง ๆ และเวลาด้วย (วิจิตร วรุศบางกูร ม.ป.ป. : 204)

สำหรับพฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงานที่ดีของศึกษานิเทศก์

อำเภอบ้านอื่น ๆ กล่าวคือ ศึกษานิเทศก์อำเภอได้ให้ครูหรือผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน แจงให้ครูทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ตลอดจนได้จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้อย่างพอเพียงและใช้การได้ดี นอกจากนี้ยังมีความสามารถและให้ความสนใจในการเขียนและการพูด เพื่อนำไปสู่การสื่อความคิดกับครูหรือผู้ร่วมงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้ ทั้งศึกษานิเทศก์อำเภอและครูส่วนใหญ่รับรู้ว่าได้ปฏิบัติในระดับมาก จึงน่าจะเชื่อถือและน่าจะยืนยันว่าศึกษานิเทศก์อำเภอมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงานที่ดี แต่อย่างไรก็ตาม การรับรู้ของศึกษานิเทศก์อำเภอและของครูก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน จึงชี้ให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์อำเภอควรจะต้องพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้นำในตำแหน่งนี้ให้ดีขึ้นอีก โดยต้องคำนึงถึงอยู่เสมอว่าสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อความสำเร็จของความเป็นผู้นำก็คือ การเป็นผู้ร่วมประสานการปฏิบัติงาน (Stogdill 1974 : 62-64) ผู้นำจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทราบจุดยืนในการทำงาน และทำให้ผู้ร่วมงานทราบในสิ่งที่เป็นความคาดหวังร่วมกัน (Dubrin 1981 : 311-313) นอกจากนี้งานวิจัยที่มีซิแกนซ์ก็ได้ให้ข้อสรุปว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องเป็นผู้ที่เฝ้าอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยการวางแผนประสานงานและจัดเตรียมทรัพยากรต่าง ๆ ไว้อย่างเพียงพอ (Beach 1985 : 338) ดังนั้น จึงน่าจะศึกษานิเทศก์อำเภอควรจะให้ ความสนใจในสิ่งเหล่านี้ให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของตนเองให้เป็น พฤติกรรมที่พึงประสงค์มากขึ้น

7. พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้าสังคมได้ดี ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลพบว่าศึกษานิเทศก์อำเภอและครูส่วนใหญ่ รับรู้ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในบ้านนี้ว่าได้ปฏิบัติในระดับมากทุกพฤติกรรม โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายพฤติกรรมพบว่า มีจำนวน 2 พฤติกรรมที่ศึกษานิเทศก์อำเภอและครูรับรู้ต่อการปฏิบัติของศึกษานิเทศก์อำเภอแตกต่างกัน คือ การเป็นผู้มีจิตใจกว้างขวางและเสียสละเวลาให้แก่ส่วนรวมอยู่เสมอ และการเป็นผู้ยึดมั่นในข้อกำหนดและข้อตกลง โดยไม่มีข้ออ้างเพื่อหลีกเลี่ยงหรือแก้ตัวที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมดังกล่าวนี้เป็นพฤติกรรมที่ต้องอาศัยคุณธรรมเป็น เครื่องกำหนดชีวิต ซึ่งไม่สามารถวัดได้อย่างแน่นอนชัดเจนว่าใครเป็นผู้มีคุณธรรมมากน้อยเพียงใด และเป็นไปด้วยความจริงใจหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตาม ก็เป็นที่น่ายืนยันว่าศึกษา

นิเทศก์อำเภอได้รับการรับรู้จากศึกษานิเทศก์อำเภอและครูว่ามีพฤติกรรมค่านี้นี้ในระดับมาก พฤติกรรมการเข้าสังคมในค่านอื่น ๆ ก็เช่นเดียวกัน ศึกษานิเทศก์อำเภอได้รับการรับรู้ว่าได้ปฏิบัติในระดับมาก กล่าวคือ การเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ การเป็นผู้มีอิทธิพลสุภาพ เป็นมิตรกับทุกคน และวางคนเหมาะสมกับสถานการณ์ และการเป็นผู้เข้าร่วมสังสรรค์กับครูหรือผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่นในโอกาสอันสมควร พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อความสำเร็จของความเป็นผู้นำทั้งสิ้น

(Stogdill 1974 : 62-63, Davis, cited by Luthans 1985 : 481-482, Adams and Dickey 1953 : 67-69) ดังนั้น ศึกษานิเทศก์อำเภอจึงควรรักษาสภาพพฤติกรรมนี้ไว้ และในขณะเดียวกันก็พยายามพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นจนถึงระดับมากที่สุด

จากการอภิปรายและให้ข้อเสนอแนะมาตั้งแต่ต้น เกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามการรับรู้ของตนเองและของครู นั้น สามารถสรุปได้ว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำในระดับมาก โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกพฤติกรรม ซึ่งก็สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ได้อ้างไว้ว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามการรับรู้ของตนเองและของครู เขตการศึกษา 12 มีความแตกต่างกัน ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญนั้น เรียงตามลำดับได้ดังนี้ คือ ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ มีความแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับ ผู้นำในฐานะเป็นผู้ริเริ่ม ผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงานที่ดี ผู้นำในฐานะเป็นผู้ปรับปรุงแก้ไข ผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้าสังคมได้ดี และผู้นำในฐานะเป็นผู้พูดที่ไคลคลี ตามลำดับ แสดงว่า ถึงแม้ศึกษานิเทศก์อำเภอจะได้ปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวปรากฏออกมาให้เห็นและได้รับการรับรู้อยู่ในระดับมากแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่อาจแน่ใจได้ว่าการปฏิบัตินั้น เป็นที่น่าพึงพอใจแล้วหรือยัง ครูผู้สอนอาจต้องการพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ มากกว่าที่ศึกษานิเทศก์อำเภอได้ปฏิบัติอยู่แล้วก็ได้ หรืออีกอย่างหนึ่ง อาจเป็นไปได้ว่า แม้ศึกษานิเทศก์อำเภอจะได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากแล้วก็ตาม แต่ครูผู้สอนอาจไม่ทราบก็ได้ จึงทำให้การรับรู้ของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมบางพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอ ว่าได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เป็นที่น่าสังเกตอย่างอย่างหนึ่งว่า ไม่มีพฤติกรรมใดของศึกษานิเทศก์อำเภอที่ได้รับการรับรู้จากครูว่าได้ปฏิบัติในระดับที่มากที่สุด หรือแม้กระทั่งศึกษานิเทศก์อำเภอเองก็ตาม มีเพียงพฤติกรรมย่อยบางพฤติกรรมเท่านั้น ที่ศึกษานิเทศก์อำเภอรับรู้ตนเองว่าได้ปฏิบัติในระดับมากที่สุด ในขณะที่ครูรับรู้ในระดับน้อยเท่านั้น

นอกจากนี้ยังมีบางพฤติกรรมที่ครูรับรู้ในระดับน้อยอีกด้วย ข้อมูลเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์อำเภอ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ ควรจะต้องพิจารณาคิดหาวิธีการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ให้เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากครูมากยิ่งขึ้นจนถึงระดับที่มากที่สุด ทั้งนี้เพราะศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นผู้ที่ต้องทำงานร่วมกับครูอย่างใกล้ชิด จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงตำแหน่งหน้าที่ซึ่งจำเป็นต้องมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับ ในฐานะเป็นผู้ริเริ่ม ในฐานะเป็นผู้ประสานงานที่ดี และในฐานะเป็นผู้ปรับปรุงแก้ไข ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นอย่างมาก ส่วนพฤติกรรมความเป็นผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้าสังคมได้ดี และในฐานะเป็นผู้พูดที่ได้ผลดีนั้น เป็นพฤติกรรมที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุด ศึกษานิเทศก์อำเภออาจยังคงรักษาสภาพพฤติกรรมนี้ไว้ในระดับมากตามที่ได้ปฏิบัติอยู่แล้วก็ได้ ทั้งนี้เพราะตามสภาพที่ปรากฏโดยทั่วไปนั้น ศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมและความสามารถในการดำเนินเป็นอย่างที่อยู่แล้ว และหากเป็นไปได้ ก็ควรหาโอกาสพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สืบเนื่องมาจากการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. ควรจะได้ทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษาอื่น หรือในสังกัดอื่น โดยใช้ทฤษฎีเดียวกันนี้ เพื่อจะได้ทราบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไรบ้าง
2. ควรจะได้ทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมความเป็นผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามแนวทฤษฎีอื่น ๆ เช่น ทฤษฎีของ Getzels และ Guba หรือทฤษฎีของ Reddin หรือทฤษฎีของ Likert หรือทฤษฎีของ House และ Mitchell เป็นต้น เพื่อพิจารณาพฤติกรรมความเป็นผู้นำในค่านอื่น ๆ ประกอบกัน
3. ควรจะได้ทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอในค่านอื่น ๆ เช่น พฤติกรรมการใช้ศักยภาพของมนุษย์ พฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู และพฤติกรรมการสื่อความหมาย ตามทฤษฎีของ Lovell และ Wiles เป็นต้น เพื่อเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์อำเภอให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น