

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SUPERVISION OF SCHOOL UNDER
PRACHUAPKIRIKHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

อรกัญญา เปรมสุข¹

AORNKANYA PREMSUK

วรกาญจน์ สุขสดเขียว²

VORRAKARN SUKSODKIEW

ประเสริฐ อินทร์รักษ์³

PRASERT INTARAK

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2) การดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่เปิดทำการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 83 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ฝ่ายบริหาร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้บริหารสถานศึกษา/ครูวิชาการ/ผู้รักษาการในตำแหน่ง รวม 2 คน และครูผู้สอน 2 คน รวมโรงละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 332 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ตามแนวคิดของคอกซ์และโพสเนอร์ และการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ตามแนวคิดของ กลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง การเสริมสร้างอำนาจ การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา การมีสัญลักษณ์ การมีบาร์มี และการมีวิสัยทัศน์

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ. ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผศ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

2. การดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร การช่วยเหลือครูโดยตรง และการพัฒนากลุ่ม
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) the transformational leadership of school administrator under Prachuap Kirikhan Primary Educational Service Area Office 1, 2) the school supervision of school in Prachuapkirikhan Primary Educational Service Area Office 1, and 3) the relationship between transformational leadership and school supervision of school under Prachuap Kirikhan Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 83 basic education schools under Prachuap Kirikhan Primary Educational Service Area Office 1. The respondents consisted of school 2 administrators and 2 teachers, with the total of 388 response. The research instrument was a questionnaire concerning transformational leadership of school's administrator, based on the concept of Kouzes and Posner; and school internal supervision of school based Glickman Carl D. S.P.; Gordon; & Ross-Gordon concept. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings of the research were as follow :

1. The transformational leadership of school's administrator under Prachuap Kirikhan Primary Educational Service Area Office 1, overall and individually, were at a high level such as integrity, empowerment, intellectual stimulation, symbolism and charisma.
2. The supervision of school under Prachuap Kirikhan Primary Educational Service Area Office 1, in overall and individually, were at a high level such as action research professional development, curriculum development, direct assistance to teachers and group development.
3. There was a significant relationship between transformation leadership at.01 level of significance.

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ของมนุษยชาติตั้งแต่อดีตและปรากฏต่อมาถึงปัจจุบันนี้ล้วนเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมเกียรติภูมิของมนุษย์ให้สูงส่งขึ้นไป ความเจริญก้าวหน้าตรงจุดนี้เกิดจากการที่มนุษย์มีความคิดสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดที่จะพัฒนา

ความสามารถของตนเองขึ้นไปเรื่อยๆ และสิ่งที่จะพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ให้สูงส่งขึ้นไปได้แนวทางหนึ่งก็คือ การใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประชากรที่อยู่ในสังคมให้มีความรู้ความสามารถตลอดจนมีคุณลักษณะที่ต้องการและให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษา

.....

นั้นมีหลายระดับแต่การจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนระดับประถมศึกษาเน้นว่าสำคัญที่สุดซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจะต้องตระหนักและมองเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาในระดับนี้ทั้งนี้เพราะเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและเป็นการศึกษาภาคบังคับที่ทุกคนจะต้องเรียนเป็นการมุ่งสร้างเสริมพัฒนาการของเด็กด้านการอบรมสั่งสอนมุ่งให้เด็กอ่านออกเขียนได้ รวมทั้งเน้นการปลูกฝังด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อปรับปรุงตนเองให้ดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 50) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบันต้องมีความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำที่สามารถใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามความมุ่งหมายและการช่วยผู้คนที่ก้าวไปสู่จุดสูงสุดตามศักยภาพที่แต่ละบุคคลมีอยู่ส่วนใหญ่จะพบว่าองค์กรหลายแห่งยังไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของลูกน้องได้อย่างเต็มที่ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545 : 35)

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด 122 โรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่ดูแลโรงเรียน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอบางสะพาน อำเภอบางสะพานน้อย โดยรับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงสู่การปฏิบัติในระดับโรงเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนอย่างยั่งยืน

สภาพปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่มีหน้าที่แทนผู้บริหารสถานศึกษา รักษาการ ครูวิชาการครูผู้สอน มีดังนี้ 1) ผู้บริหารไม่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อแก่ครูได้ และดึงดูดใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานได้ 2) ผู้บริหารไม่สามารถวางแผนจัดการได้ รวดเร็ว ทันทีหรือบอกแนวทางให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาแก่ผู้ร่วมงานได้ 3) ผู้บริหารไม่ได้ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานให้พัฒนาจุดเด่นของตนเอง หรือกระตุ้นให้บุคลากรใช้แนวทางใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 4) ผู้บริหารไม่พิสูจน์ให้บุคลากรเห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคได้จากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรหรือส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น 5) ผู้บริหารไม่ได้ให้การเสริมแรงที่เหมาะสมทั้งทางบวก เช่น การชื่นชม ให้กำลังใจ ให้รางวัล และทางลบ เช่น ว่ากล่าว ตักเตือน ลดขั้นเงินเดือน หากบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาดตามมาตรฐานที่กำหนด

การดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่ายังมีจุดที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งสามารถแยกออกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้ ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง 1) ผู้บริหารไม่ได้เสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งระหว่างผู้บริหารกับครู 2) ผู้บริหารไม่ได้จัดบริการด้านโสตทัศนูปกรณ์ให้แก่ครูอย่างเหมาะสม 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกลุ่มนักเรียนตามความสามารถทางการเรียนค่อนข้างน้อย ด้านการพัฒนาครู 1) ผู้บริหารไม่ได้จัดครูเข้ากลุ่มทำงานตามความสามารถและความถนัด 2) ผู้บริหารให้การช่วยเหลือสมาชิกกลุ่ม

ให้เข้าใจบทบาท และหน้าที่ของผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานกลุ่มมีประสิทธิภาพค่อนข้างน้อยและไม่เหมาะสม 3) ผู้บริหารไม่ได้สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกันและเป็นกันเอง 4) ผู้บริหารไม่ได้ให้โอกาสครูได้มีบทบาทและหน้าที่ ทั้งผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติงานของกลุ่ม 5) ผู้บริหารไม่ได้ช่วยแก้ไขและยุติปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มขณะปฏิบัติงานหรือปฏิบัติต่อครูที่บกพร่องต่อหน้าที่ในกลุ่มด้วยวิธีการที่นุ่มนวลและยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร 1) ผู้บริหารไม่ได้สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาบุคลากร 2) ผู้บริหารไม่ได้สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ เช่น การศึกษาดูงาน ทักษะศึกษา การศึกษาต่อ 3) ผู้บริหารไม่ได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เช่น การประชุมครูแต่ละกลุ่มประสบการณ์ การปฐมนิเทศครูใหม่ กิจกรรมเพื่อนนิเทศเพื่อน ครุนักเรียน ครูผู้นำ เป็นต้น ด้านการพัฒนาหลักสูตร 1) ผู้บริหารไม่ได้จัดให้ครูผู้สอนในแต่ละรายวิชาจัดทำแผนการสอนล่วงหน้าโดยกำหนดจุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตร 2) ผู้บริหารไม่ได้มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียน 3) ผู้บริหารไม่ได้สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความต้องการของท้องถิ่น ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 1) ผู้บริหารไม่ได้นำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการดำเนินงานด้านการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน 2) ผู้บริหารไม่ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิจัยแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัย 3) ผู้บริหารไม่ได้ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานวิจัยตาม

สภาพปัญหาและความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการและพฤติกรรมของผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่ความคาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ การกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นที่สนใจให้ผู้ร่วมงานมองโลกเกินความสนใจของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยองค์ประกอบพฤติกรรม (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, มปป : 15-16)

วัตถุประสงค์การวิจัย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อทราบการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

วิธีการศึกษา

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัย แบบกลุ่มตัวอย่างเดียวศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study design)

ประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 122 แห่ง ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน อำเภอบางสะพานน้อย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต จำนวน 97 โรง ซึ่งกำหนดโดยใช้ ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) การเลือกตัวอย่างใช้เทคนิควิธีการสุ่ม แบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษา ละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละ 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา/รักษาการผู้อำนวยการ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐานเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ

ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการ ทำงาน

2. ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

3. ตัวแปรตาม คือ การดำเนินงานนิเทศใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มี ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เพื่อ สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วน แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิด จัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961 : 73 -74) ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีวรรณกรรม และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามา สร้างเป็นเครื่องมือภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถาม

ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาปรับแก้ไขตามรายละเอียดของตัวแปรโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) คำถามแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 -1.00 ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ได้

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูล 32 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของครอน บาค (Cronbach, 1978:161) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.994

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติต่างๆ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการวิเคราะห์การดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้วิเคราะห์จากกลุ่ม

ตัวอย่าง 83 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การสื่อสารของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา/รักษาการผู้อำนวยการ ครู วิชาการ และครูผู้สอน ที่เป็นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 83 โรงเรียน รวม 332 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอเป็นตาราง ประกอบคำบรรยายจำแนกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.51 เป็นเพศหญิง 244 คน คิดเป็นร้อยละ 73.49 เป็นผู้ที่อายุ 46 – 55 ปี มากที่สุด จำนวน 96คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 รองลงมาอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 อายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และอายุน้อยกว่า 25 ปี น้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80 สำหรับระดับการศึกษามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90 รองลงมาคือวุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 และ

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกและต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 สำหรับ ตำแหน่งหน้าที่พบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.57 รองผู้บริหารสถานศึกษา/รักษาการผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.57 ครูวิชาการ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.57 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานที่มี จำนวนมากที่สุดคือ ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 15 ปีขึ้นไป จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 และประสบการณ์ในการทำงาน

ระหว่าง 11-15 ปี น้อยที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 83 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ตามที่ได้กำหนดไว้พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากซึ่งสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=83)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	4.22	0.52	มาก
2. การมีบารมี (X_2)	4.33	0.46	มาก
3. การมีสัญลักษณ์ (X_3)	4.33	0.44	มาก
4. การเสริมสร้างอำนาจ (X_4)	4.44	0.46	มาก
5. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (X_5)	4.40	0.42	มาก
6. ความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง (X_6)	4.48	0.47	มาก
รวม (X_{tot})	4.37	0.36	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายน้อย (S.D. = 0.36) แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง ($\bar{X}=4.48$, S.D.= 0.47) การเสริมสร้างอำนาจ ($\bar{X}=4.44$, S.D. = 0.46) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ($\bar{X}=4.40$, S.D. = 0.42) การมีสัญลักษณ์ ($\bar{X}=4.33$, S.D. = 0.44) การมีบาร์มี ($\bar{X}=4.33$, S.D. = 0.46) และ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.22$, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 2 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

(n = 83)

การดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การช่วยเหลือครูโดยตรง (Y_1)	4.48	0.35	มาก
2. การพัฒนาครู (Y_2)	4.33	0.46	มาก
3. การพัฒนาบุคลากร (Y_3)	4.56	0.59	มากที่สุด
4. การพัฒนาหลักสูตร (Y_4)	4.52	0.60	มากที่สุด
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Y_5)	4.56	0.58	มากที่สุด
รวม (Y_{tot})	4.49	0.42	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายน้อย (S.D. =0.42) แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X}=4.56$, S.D. =0.58) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=4.56$, S.D. = 0.59) การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}=4.52$, S.D. =0.60) และระดับมาก 2 ด้าน คือ การช่วยเหลือครู

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 83 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

โดยตรง ($\bar{X}=4.48$, S.D. =0.35) และ การพัฒนาครู ($\bar{X}=4.33$, S.D. =0.46)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's product moment correlation coefficient) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

(n = 83)

การดำเนินงานนิเทศ ในโรงเรียน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	การช่วยเหลือครูโดยตรง (Y ₁)	การพัฒนาครู (Y ₂)	การพัฒนาบุคลากร (Y ₃)	การพัฒนาหลักสูตร (Y ₄)	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Y ₅)	ภาพรวม (Y _{tot})
การมีวิสัยทัศน์(X ₁)	0.436	0.692	0.659	0.670	0.669	0.788**
การมีบาร์มี (X ₂)	0.637	0.986	0.510	0.600	0.589	0.802**
การมีสัญลักษณ์(X ₃)	0.599	0.687	0.545	0.543	0.542	0.684**
การเสริมสร้างอำนาจ(X ₄)	0.516	0.551	0.392	0.558	0.489	0.613**
การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา(X ₅)	0.579	0.492	0.311	0.338	0.275	0.465**
ความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง (X ₆)	0.470	0.395	0.410	0.324	0.348	0.469**
ภาพรวม (X _{tot})	0.691	0.821	0.597	0.659	0.634	0.828**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) และการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน (Y_{tot}) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.828$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม (X_{tot}) กับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน ในแต่ละด้าน (Y₁ – Y₅) พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₁) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=0.788^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y₁) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.

01 ($r_{xy}=0.436^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y₂) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy}=0.692^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y₃) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy}=0.659^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y₄) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy}=0.670^{**}$) และมีความสัมพันธ์กับ (Y₅) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy}=0.669^{**}$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีบาร์มี (X₂) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=0.802^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y₁) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy}=0.637^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y₂) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01($r_{xy}=0.986^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y₃) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy}= 0.510^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y₄) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

($r_{xy}=0.600^{**}$) และมีความสัมพันธ์กับ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy}=0.589^{**}$)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีสัญลักษณ์ (X_3) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=0.684^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy}= 0.599^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy}=0.687^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy} = 0.454^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy} = 0.543^{**}$) และมีความสัมพันธ์กับ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy}=0.542^{**}$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างอำนาจ (X_4) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}= 0.613^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy}=0.516^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y_2) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy}=0.551^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy}=0.392^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy}=0.558^{**}$) และมีความสัมพันธ์กับ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy}=0.489^{**}$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (X_5) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน (Y_{tot}) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}= 0.465^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy} = 0.579^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy}=0.492^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy} = 0.311^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy} = 0.338^{**}$) และมีความสัมพันธ์กับ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy} = 0.275^{**}$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง (X_6) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน(Y_{tot}) อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($r_{xy}=0.469^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy}= 0.470^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy}=0.395^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy} = 0.410^{**}$) มีความสัมพันธ์กับ (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy} = 0.324^{**}$) และมีความสัมพันธ์กับ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r_{xy} = 0.348^{*}$)

สรุปผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งจากข้อมูลพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและมีการ

เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงาน ให้สำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ ครูให้ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมีการ ประชุมและประชาสัมพันธ์ถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมทั้ง ผู้บริหารได้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้ร่วมงาน หรือครูให้ความศรัทธาและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน หรืออาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดและมี สมรรถภาพสูงในการปฏิบัติงานและผู้บริหารสามารถนำ วิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเข้ามาเป็นมา ส่วนหนึ่งในวิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็น ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ และมีความสามารถในการสร้างความ ไว้วางใจต่อองค์กรและผู้ร่วมงาน พิจารณาให้ผู้ร่วมงาน ได้รับผลตอบแทนความรู้ความสามารถและหลักการ ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน เอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือและ ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึงเป็นระยะๆ รวมทั้งแสดงการยอมรับและชื่นชมต่อผู้ร่วมงานเมื่อ ปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึง ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้และ สนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารยังกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาสาเหตุของ ปัญหาและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ทั้งนี้ตัวผู้บริหาร จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความขยันหมั่นเพียรใน ทำงาน รวมทั้งมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานและ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เทวา ตั้งวานิชพงษ์และคณะ ซึ่งทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัด

ขอนแก่น พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สามอันดับแรก คือ ด้านการกระตือรือร้นอย่างชัดเจน ด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึง ปังเจกบุคคลตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้านและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านความซื่อสัตย์ อย่างจริงใจ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีค่าเฉลี่ยมาก ที่สุด เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารใช้มากที่สุด เพื่อว่าจะได้เป็นผู้บริหารที่มีความสม่ำเสมอในการ ปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มี การคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณในการตัดสินใจและ เป็นต้นแบบของครูด้านมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเป็น การเสริมแรงที่เหมาะสมทั้งทางบวกและทางลบในการ ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ จันทร์เม่ง ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การสร้าง แรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการกระตุ้นการใช้ปัญญา กล่าวคือ ผู้บริหารยุคใหม่สามารถปรับตัวรับมือกับความ เปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบันได้ มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้ร่วมงาน ต้ององค์กรและ ชุมชน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เฮเตอร์และแบส (Hater & Bass. 1988 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจัดการและ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารจากการประเมินของ

ผู้บังคับบัญชาและการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยศึกษาให้ผู้บริหารที่ผ่านการประเมินว่ายอดเยี่ยม 28 คน และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคนจำนวน 306 คน เป็นผู้ประเมินผลการวิจัยผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ยอดเยียมตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้บริหารทั่วไปโดยเฉพาะในด้านบุคลิกภาพที่น่านับถือและการยอมรับความแตกต่างของบุคคลส่วนภาวะผู้นำเชิงจัดการในผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกันและ 2) ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีกว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจัดการ

1. ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีการช่วยเหลือครูโดยที่ผู้บริหารสังเกตการณ์สอนโดยใช้ขั้นตอนดังนี้ คือประชุมก่อนการสังเกต สังเกตการสอน วิเคราะห์ข้อมูล ประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ ประชุมประเมินผลในการสังเกตทุกครั้ง รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีการตกแต่งห้องเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนและมีการสำรวจความพร้อมด้านการสอนของครูในโรงเรียน ทั้งยังให้การช่วยเหลือครูให้ทราบถึงแหล่งสื่อการสอนต่างๆ ที่มีอยู่ทั้งในและนอก โรงเรียน ทั้งนี้ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโครงสร้างภายในกลุ่มทำงานเมื่อมีความจำเป็น มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียน มีการพัฒนาครูโดยสื่อสารให้ครูที่เป็นสมาชิกกลุ่มรับรู้เป้าหมายและค่านิยมกลุ่มร่วมกัน ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มเปิดเผยและจริงจังต่อกัน อีกทั้งยังมีการปฏิบัติต่อครูที่บกพร่องต่อหน้าที่ในกลุ่มด้วยวิธีการที่นุ่มนวลและยุติธรรม ส่วนหนึ่งอาจจะเป็น

เพราะว่ามีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีหลักเกณฑ์บนพื้นฐานของการวิจัย พัฒนابรรยากาศของโรงเรียนให้เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากร และให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการ ร่วมวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ยังส่งเสริมสนับสนุนให้ครูแสวงหาข้อมูลข่าวสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดประชุมปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของถิ่น ทั้งนี้ยังให้โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในโรงเรียน และผู้บริหารมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสำรวจความสามารถและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยอีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานวิจัยตามสภาพปัญหาและความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร กัญญ บัวครอง ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การวางแผนและการกำหนดทางเลือก การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา การประเมินผลและรายงานผล การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านและในระดับมาก 2 ด้านโดยมีค่าเฉลี่ยในด้านการพัฒนาหลักสูตรมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้มีการจัดประชุมปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น กำหนดให้สร้างเครื่องมือวัดจุดประสงค์การเรียนรู้ และมีการจัดประชุมครูเพื่อวิเคราะห์หลักสูตรของแต่ละระดับชั้น รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำสื่อประกอบการเรียนการ

สอนและจัดทำหนังสืออ่านเพิ่มเติมสำหรับนักเรียน มีการติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง และให้การช่วยเหลือครูทุกกลุ่มประสบการณ์ในเรื่องวิธีประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ชัย ศรีศัลลักษณ์ ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศในโรงเรียนกลุ่มบางเลนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการอบรมครูประจำการ ด้านการจัดการสอน ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาการประชาสัมพันธ์ ด้านการบริการพิเศษแก่นักเรียน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอน และด้านการจัดหาบุคลากร ทั้งนี้ก็สอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นให้โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น

2. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายคลึงกันเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นนักวางแผนพัฒนา นำแนวคิดใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน สามารถเลือกรูปแบบการบริหารงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีการส่งเสริมให้ครูดึงความสามารถและศักยภาพของตนในด้านต่างๆ นั้นออกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้สมรรถนะในตัวครูให้เกิดขึ้น อันจะเป็นแรงผลักดันให้ครูสามารถอันจะเป็นแรงผลักดันให้ครูสามารถดำเนินการทำสิ่งต่างๆ ในการพัฒนาการจัดการ

เรียนการสอนและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านกับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงจำนวน 8 ด้าน เรียงตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์กับการพัฒนากลุ่ม มีความสัมพันธ์กันเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ของการบริหารที่ดี มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จและสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้ร่วมงานให้ความศรัทธา ไว้วางใจ มีการประชุมเพื่อประกาศถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีবারมีกับการพัฒนากลุ่ม มีความสัมพันธ์กันเพราะผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีสัญลักษณ์กับการพัฒนากลุ่ม มีความสัมพันธ์กันเพราะ ผู้บริหารได้พิจารณาให้ผู้ร่วมงานได้รับผลตอบแทนความรู้ความสามารถและหลักการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือและติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างทั่วถึงเป็นระยะๆ อีกทั้งยังมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งยอมรับความรู้และความสามารถของผู้ร่วมงาน ทั้งนี้ก็อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ดีเป็นที่ยกย่องของผู้ร่วมงาน มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโครงสร้างภายในกลุ่มทำงานเมื่อมีความจำเป็น ผู้บริหารได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียน

กระตุ้นให้ครูจริงจังต่อกัน ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์กับการพัฒนาหลักสูตร ความสัมพันธ์กันเพราะผู้บริหารได้สนับสนุนส่งเสริมให้ครูแสวงหาข้อมูลข่าวสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีการจัดประชุมปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด สามารถทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์กับการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีความสัมพันธ์กันเพราะผู้บริหารได้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการสำรวจความสามารถและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย รวมทั้งจัดทำแผนงานวิจัยของโรงเรียนตามลำดับความจำเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานวิจัยตามสภาพปัญหาและความต้องการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม และผู้บริหารได้ให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิจัยแบบต่างๆ เพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีบทบาทกับการพัฒนาหลักสูตร มีความสัมพันธ์กันเพราะผู้บริหารมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าจะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความถูกต้องทางด้านศีลธรรมและจริยธรรมสามารถที่จะสร้างความไว้วางใจต่อองค์กรและครูได้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการพัฒนาหลักสูตรมีการให้ครูแสวงหาข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารยังส่งเสริมให้ครูจัดทำหนังสืออ่านเพิ่มเติมสำหรับนักเรียน มีการจัดทำสื่อประกอบการเรียนการสอน สร้างเครื่องมือวัดจุดประสงค์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ส่วนภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีสัญลักษณ์กับการพัฒนาหลักสูตร มีความสัมพันธ์กันเพราะ ผู้บริหารได้พิจารณาให้ผู้ร่วมงานได้รับผลตอบแทนความรู้ความสามารถและหลักการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือและติดตามการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึงเป็นระยะๆ มีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของครูและยอมรับความรู้ความสามารถของครู ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในโรงเรียนตามความจำเป็นมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน รับรู้เป้าหมายร่วมกันและปฏิบัติต่อครูที่บกพร่องต่อหน้าที่ด้วยวิธีการที่นุ่มนวลและยุติธรรม ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีบทบาทกับการช่วยเหลือครูโดยตรง มีความสัมพันธ์กันเพราะผู้บริหารได้สังเกตการณ์สอนโดยมีขั้นตอนคือ ประชุมก่อนการสังเกต สังเกตการณ์สอน วิเคราะห์ข้อมูล ประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ ประชุมประเมินผลในการสังเกตทุกครั้ง รวมทั้งยังส่งเสริมให้ครูมีการตกแต่งห้องเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน และสำรวจความพร้อมด้านการสอนของครูในโรงเรียน อีกทั้งยังได้ให้การช่วยเหลือครูให้ทราบถึงแหล่งสื่อการสอนต่างๆ ที่มีอยู่ทั้งในและนอกโรงเรียน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในด้านอื่นๆ ในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางจำนวน 15 ด้านและมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุดจำนวน 7 ด้าน เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีสัญลักษณ์กับการช่วยเหลือครูโดยตรงมีความสัมพันธ์กันปานกลางทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารไม่ได้เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือชี้แจงวัตถุประสงค์และ

เป้าหมายการทำงานให้บุคลากรทุกคนรับทราบ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีความสัมพันธ์กัน เพราะว่าผู้บริหารไม่สามารถดึงดูดใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีการบริหารงานโดยเน้นค่านิยมความเชื่อขององค์กรเป็นหลักและไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ รวมทั้งไม่ได้นำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการดำเนินงานการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนทำให้ความสัมพันธ์ส่วนใหญ่จึงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญากับการช่วยเหลือครูโดยตรงมีความสัมพันธ์กันเพราะ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูค้นหาสาเหตุของปัญหาอยู่ในระดับหนึ่งไม่มากพอที่จะแก้ไขปัญหาได้ ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรหรือครูส่วนใหญ่ยังไม่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากตนเอง ตัวผู้บริหารเองต้องกระตุ้นให้ครูใช้แนวทางใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอๆ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเสริมสร้างอำนาจกับการพัฒนาหลักสูตรมีความสัมพันธ์กันเพราะผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมต่อผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จในระดับหนึ่ง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานให้พัฒนาจุดเด่นของตนเอง ยังไม่มากพอทำให้การจัดทำรายวิชา จัดทำแผนการสอนล่วงหน้าโดยกำหนดจุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตร สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ความต้องการของท้องถิ่นไม่เพียงพอ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารด้านการเสริมสร้างอำนาจกับการพัฒนากลุ่มมีความสัมพันธ์กันเพราะผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกันและเป็นกันเองระหว่างกลุ่มไม่เป็นไป

ตามที่ต้องการ บางครั้งการช่วยแก้ไขและยุติปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มขณะปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารยังไม่สามารถจัดการได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมต่อผู้ร่วมงานเมื่อได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จในระดับองค์กรมากกว่าที่จะส่งเสริมในระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารด้านการมีสัญลักษณ์กับการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กันเพราะผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างน้อย ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรในโรงเรียนมีอยู่อย่างจำกัด การที่จะส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาในด้านอื่นๆ จำเป็นจะต้องหยุดชะงัก ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมีความจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีสัญลักษณ์กับการพัฒนาหลักสูตร มีความสัมพันธ์กันเพราะผู้บริหารไม่สามารถวางแผนจัดการได้ รวดเร็ว ทันที รวมทั้งชี้แนะแนวทางให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาแก่ผู้ร่วมงานได้ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีสัญลักษณ์กับการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีความสัมพันธ์กันเพราะผู้บริหารมีความยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวมและมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สามารถให้ความมั่นใจกับบุคลากรว่าจะสามารถชนะอุปสรรคต่าง ๆ ปฏิบัติตนเป็นอย่างดีแบบอย่างที่ดีจนเป็นที่ยอมรับและศรัทธาจากบุคลากร ผู้บริหารสามารถดึงดูดใจให้ผู้ร่วมงานและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารจัดทำแผนงานวิจัยของโรงเรียนตามลำดับความสำคัญและสำรวจความสามารถและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารด้านการเสริมสร้างอำนาจกับการช่วยเหลือครูโดยตรงมีความสัมพันธ์กันเพราะผู้บริหารได้แสดงการยอมรับและชื่นชมต่อผู้ร่วมงาน

เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคลรวมทั้งมอบหมายงานโดยคำนึงความสามารถ มีการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ

ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญากับการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพราะผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรใช้แนวทางใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นไม่มากนัก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการดำเนินงานด้านการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนค่อนข้างน้อย อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิจัยแบบต่างๆ เพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัยไม่มากพอ แม้กระทั่งตัวผู้บริหารเองยังกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาไม่เป็นไปตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ อีกทั้งการแก้ไขให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นนั้นยังไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แบส, วัลด์แมน, โอโวลีโอและเบบ ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้และตามความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชาโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 3 ระดับระดับต้นระดับกลางและระดับสูงวิธีการศึกษาคือให้ผู้บริหารระดับต้นประเมินผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับกลางประเมินผู้บริหารระดับสูงผลการวิจัยพบว่า 1) การแสดงภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำเชิงจัดการของผู้บริหารระดับกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสดงภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำเชิงจัดการของผู้บริหารระดับสูง 2) การแสดงภาวะความเป็นผู้นำและการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูงมีระดับสูงกว่าผู้บริหารระดับกลางและ 3) การแสดงภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านบุคลิกภาพที่น่านับ

ถือการยอมรับความแตกต่างของบุคคลการกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาและการแสดงภาวะผู้นำเชิงจัดการในด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับกลางมีระดับสูงกว่าการรับรู้ส่วนการจัดการโดยยึดกฎระเบียบของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังระดับต่ำกว่าการรับรู้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาดังนี้

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรถ่ายทอดวิสัยทัศน์และความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับกับค่านิยมและความเชื่อให้กับครู รวมทั้งสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพราะการที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีทิศทางที่ชัดเจนจะทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน

2. จากการศึกษาการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าค่ามัชฌิมเลขคณิต ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลากร การวิจัยเชิงปฏิบัติการด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านพัฒนากลุ่มอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดคือ ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งระหว่างผู้บริหารกับครู มีการจัดบริการด้านโสตทัศนูปกรณ์ให้แก่ครู รวมทั้งสนับสนุนให้ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกันหรือกลุ่มประสบการณ์เดียวกัน ได้มีการสังเกตการณ์สอนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องจัดครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนไว้ช่วยเหลือครูใหม่และเป็นที่ปรึกษาของคณะครูด้วย อีกทั้งผู้บริหารต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับบทเรียน มีการนิเทศการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

3. จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีบทบาทกับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีบทบาทอย่างเหมาะสมโดย ชี้ให้เห็นแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แนวโน้มของการพัฒนา

ใหม่ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนเป็นที่ยอมรับและศรัทธาจากบุคลากร มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเพื่อการทำงานภายในกลุ่ม และการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในโรงเรียนในอนาคตอีกด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยในโอกาสต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรนำมาศึกษาในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่นๆ
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2550)
- ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), บทคัดย่อ.
- ณรงค์ชัย ศรีศัลลักษณ์, “การนิเทศในโรงเรียนกลุ่มบางเลน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2” (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), บทคัดย่อ.

เทวา ตั้งวานิชพงษ์และคณะ, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2549) ,บทคัดย่อ.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์,มปป) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ, (กรุงเทพฯ: บุคส์ลิงค์, 2545)

อัมพรกัญญ บัวครอง, “การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2” (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553)

Bass ,B. M. , Waldman,D.M.,Avolio , B. J. , & Bebb . M,“Transformational leadership and the falling dominoes effect,”Leadership style and student achievement in small rural (1987), Abstract

Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 3rded. New York : Harper & Row Publisher, 1974.

Krejcie, Robert V. and Morgan W. Daryle **Determinining Sample Size for Research Activities**. **Journal for Educational and Psychological Measurement**. No 3, November, 1970

Hater , J. J. , & Bass , B. M.,“Superiors evaluations and subordinates perceptions of transformastional and transactional leadership” *Applied psychology*, 1988.