ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE INTERNAL SUPERVISION UNDER SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

[1]ดวงพร กิจเสนาะ, [2]กัญภร เอี่ยมพญา และ [3]นิวัตต์ น้อยมณี

[1]Doungporn Kijsanoh, [2]Kanporn Aiemphaya and [3]Niwat Noymanee

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ประเทศไทย

Rajabhat Rajanagarindra University, Thailand

[1]Joicejoicejoice130936@gmail.com, [2]kanporn2512@gmail.com,

[3]nw.noymanee@gmail.com

Received :September 23, 2024; **Revised** :October 6, 2024; **Accepted** :October 8, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) การนิเทศภายในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านใดที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การนิเทศภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

[1]นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

[2]รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

[3]อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

รายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ด้านการประเมินผลและรายงานผล และด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 99.60 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ Z'Y = .362Z1 + .341Z4+ .326Z3 + .267Z2

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การนิเทศภายในสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study 1) levels of the transformational leadership of the administrators 2) levels of the supervision within the educational institutions 3) the relationship between the transformational leadership of the administrators and the supervision within the educational institutions 4) the transformational leadership of the administrators affecting the supervision within the educational institutions. The research results were as follows: 1) The overall level of the transformational leadership of the administrators was high, with mean scores ranging from high to low in the following categories: intellectual stimulation, individual consideration, inspiration and ideological influence. 2) The overall level of the supervision within the educational institutions was high, with mean scores ranging from high to low in the following categories: media and instructional tools creation, instructional operations, studying of current conditions problems and needs, evaluation and reporting and supervision planning. 3) The transformational leadership of the administrators and the supervision within the educational institutions under Sakaeo primary educational service area office 2 had a strong positive correlation, with the statistical significance of .01. 4) Four terms of the transformational leadership of the administrators are ideological influence, individual consideration, intellectual stimulation

and inspiration, with a statistical significance of .01. They could be used to predict at 99.60 %. It could be written in the predictive equation form of the standard score as follows: $Z'Y = .362Z_1 + .341Z_4 + .326Z_3 + .267Z_2$

Keywords: the transformational leadership of the administrators, the supervision within the educational institutions

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือกลไกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มี ความเป็นพลเมือง เป็นคนดี มีวินัย เป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพของ สังคม ประเทศและของโลก มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ สามารถเรียนรู้ได้ตามความถนัดความสนใจและดำรงชีวิตในสังคมอย่างเป็นสุข มีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ รวมทั้ง สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ของเศรษฐกิจและสังคมพหุวัฒนธรรมที่เป็นพลวัตในโลกศตวรรษที่ 21 ด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานเลขาการสภาการศึกษา, 2560: 7)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (สำนักงานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566 :20) เป็นการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทาย ที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัด ของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาส ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที ด้วยเหตุนี้การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่“สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน”ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบายและกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม โดยมีกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 13 เป็นกรอบในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป การพัฒนาคุณภาพศึกษาให้เกิดคุณภาพสิ่งหนึ่งเป็นคุณภาพของผู้เรียนที่เชื่อมั่นว่าผู้เรียนจะมีคุณภาพตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น

พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ตลอดทั้งมีทักษะในศตวรรษที่ 21 นั้น จะต้องมีกระบวนการสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3 กระบวนการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจจำเป็นต่อการจัดการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เป็นเป้าหมายสุดท้าย บุคลากรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานจัดการศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือชี้แนะและพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือ สนับสนุนให้กระบวนการบริหาร และกระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศ ทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระยะการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการจัดการศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 1-2) มาตรฐานการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและมาตรฐานการศึกษาของชาติ ปี 2561 ตลอดทั้งยุทธศาสตร์ชาติ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และทักษะ ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการเป็นนักนวัตกรและทักษะการนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ซึ่งกระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปฏิบัติงานอื่น ๆที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนระบบการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การนิเทศจึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่ผู้บริหารควรจะมีความเข้าใจเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาต่อไป (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, นักรบ หมื่แสน และคณะ, 2561, หน้า 4-5) โดยบทบาทความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามมากกว่าการกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนหรือข้อตกลงธรรมดา มีการปฏิบัติในวิถีทางที่นำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้นโดยการปฏิบัติในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งหรือ

มากกว่าที่เกี่ยวข้องกับการสร้างบารมีและการสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญา และการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามรายบุคคล (สิทธิชัย อุสาพรม, 2562:29)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 ได้จัดทำแผนการนิเทศติดตามเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมการนิเทศตาม จากรายงานผลการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการประกันคุณภาพเนื่องจากการจัดการเรียนการสอนของครูยังไม่เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ มาตรฐานตัวชี้วัด และหลักสูตรของสถานศึกษา ที่กำหนดการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา แต่ละโรงเรียนยังไม่ชัดเจนเรื่องโครงสร้างเวลาเรียนและยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การจัดการศึกษายังไม่บรรลุตามเป้าหมายมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานแก้ปัญหา และพัฒนานักเรียนแต่ยังขาดความต่อเนื่องในการร่วมกันชี้แจงปัญหาต่างๆ ที่พบในการบริหารงานการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน ครูผู้สอนละเลยการนำสื่อนวัตกรรม วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมาใช้อย่างเหมาะสม เนื่องจากครูผู้สอนยังไม่มีความชำนาญในการจัดทำสื่อนวัตกรรมใหม่ๆ และวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จึงดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษา โดยการจัดการความรู้ในการสร้างรูปแบบนิเทศการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับสร้างความเข้มแข็งให้ระบบนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น ทั้งด้านคุณลักษณะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ดำเนินงานจัดอบรมผู้บริหารและครูผู้สอนในการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การศึกษาดูงานด้านการบริหารงานในโรงเรียนการศึกษาดูงานการจัดการเรียนการสอนของครูการจัดอบรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระ รวมถึงกำหนดนโยบายมาตรการและแนวทางการดำเนินการขับเคลื่อนคุณภาพ เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นคู่มือและแนวทางดำเนินงานในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2566 :51-53)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญ และเห็นว่าการจะพัฒนาระบบการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดีขึ้นนั้น จะต้องอาศัยการบริหารโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนในการวางแผนนโยบายทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา จะต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ดังนั้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

4. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีรายละเอียดดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 118 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,560 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน (Muli Stage Sampling) จำแนกตามสถานศึกษาแต่ละอำเภอ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (checklist) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของชูศรี วงศ์รัตนะ (2564 :19) แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

2.3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) ด้านการวางแผนการนิเทศ 3) ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ 4) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ 5) ด้านการประเมินผลและรายงานผล ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (2564 : 19)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 309 คน พบว่าเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 31.39 และเป็นเพศหญิงจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 68.61 อายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20–30 ปี จำนวน 197 คน คิดเป็น ร้อยละ 63.75 อายุอยู่ระหว่าง 30–40 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 1.542 อายุอยู่ระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.33 และ

อายุอยู่ระหว่าง 51–60 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 79.29 ปริญญาโท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.42 และปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ1.29 ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 45.31 รองลงมา 5-10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 24.27 11-15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.53 และมากกว่า 15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.89

2. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ระดับการดำเนินงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการศึกษารายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้หลักเหตุผลในการจัดการกับปัญหาขององค์การ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นการเรียนรู้วิธีแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆอย่างสร้างสรรค์

2.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถบริหารงานโดยการพิจารณาเป็นรายบุคคลทำให้ทุกคนมองเห็นคุณค่าในตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมและพัฒนาความต้องการความสามารถของแต่ละบุคคล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถชี้แนะแนวทางและให้ข้อมูลย้อนกลับ

2.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานและคิดในแง่บวก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

2.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการยึดหลักคุณธรรม

จริยธรรมประกอบกับการพิจารณาตัดสินใจ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเป็นมิตรไมตรี เป็นคนใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงจุดยืนของการมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. ผลการศึกษาระดับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าระดับการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ผลการศึกษารายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ รองลงมา คือ สถานศึกษาทดลองใช้สื่อปรับปรุงสื่อ เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษากำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของสื่ออย่างสม่ำเสมอ

3.2 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการวางแผนประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนิเทศภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานการนิเทศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน

3.3 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีทางไกล รองลงมา คือ สถานศึกษามีสารสนเทศด้านผลการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหา

3.4 ด้านการประเมินผลและรายงานผล พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดทำเครื่องมือประเมินผลการนิเทศภายใน รองลงมา คือ สถานส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดทำรายงานผลการนิเทศเป็นรูปเล่ม เพื่อเผยแพร่

3.5 ด้านการวางแผนการนิเทศ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาจัดทำแผนการนิเทศภายในโรงเรียน รองลงมา คือ

สถานศึกษาเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนิเทศชั้นเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศตามสภาพปัญหา

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก (rxy = .988) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (rx4y = .919) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (rx2y = .898) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (rx4y = .887) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (rx4y = .711)

5. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 รายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยเรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .996 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ร้อยละ 99.60

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและอิทธิพลต่อที่ความสำเร็จและความล้มเหลวของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทางปัญหาการตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลงการพัฒนา และบริหารการจัดการสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดสอดคล้องกับ วิมลพรรณ ช่างคิด (2560:20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

ขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับ สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2560, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้นจน ส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะที่สำคัญของตนเองในการบริหาร ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ติดตาม ให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายสอดคล้องกับณฐวัฒน์ พระงาม (2561: 13 - 21) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวศิน แสงหัวช้าง (2566: 215 - 227) ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีความเมตตาเป็นกันเองให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษาให้ความสนใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างใกล้ชิด แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารองค์กร มีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากรโดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลักบริหารงานโดยการพิจารณาเป็นรายบุคคลทำให้ทุกคนมองเห็นคุณค่าในตนเอง สอดคล้องกับบรัน และคณะ (Braun et al, 2013, pp. 270-283) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีการเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคลมากกว่ารายกลุ่ม รับรู้ถึงความต้องการความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับสานิตย์ หนูนิล (2562: 70-71) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลบริหารงานโดยการพิจารณาเป็นรายบุคคลทำให้ทุกคนมองเห็นคุณค่าในตนเอง คุณลักษณะดังกล่าวจะสนับสนุนให้ผู้นำเห็นความสำคัญของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของวศิน แสงหัวช้าง (2566: 215-227) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับพนิดา ตระหง่าน (2565: 191 - 201) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศภายในสถานศึกษา (Y) ในระดับสูงมาก (rxy = .988) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ความสัมพันธ์ทางบวกที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนหลักการนิเทศภายในสถานศึกษซึ่งกระบวนการเพื่อนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศมีการบริหารอย่างเป็นระบบ มีความเป็นวิทยาศาสตร์ มีความเป็นประชาธิปไตยใช้หลักการ มีส่วนร่วม และมีคุณภาพเพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศได้มีการพัฒนา กิจกรรม การเรียนการสอนต่อผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียนสอดคล้องกับญาณี ญาณะโส (2562: 17) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารเป็นผู้นำในการดำเนินการโดยมีการวางแผน ควบคุมการตรวจสอบเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษาโดยมีเทคนิค ชี้แนะ กระตุ้น ยั่วยุ ส่งเสริมเพื่อช่วยเหลือให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้นและใช้เทคนิคการสอนที่ตอบโจทย์ความต้องการของนักเรียนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุกๆด้านเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดสอดคล้องกับวันสุไลมาน

แวสุหลง (2564: 62) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการดำเนินการสนับสนุน ช่วยเหลือ โดยมีขั้นตอน และกระบวนการภายใต้การประสานสัมพันธ์อันดีร่วมมือต่อกันโดยบุคลากรในโรงเรียน เป็นหลัก ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครู ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนให้ เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อการเรียนของนักเรียนทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์จิตใจ และสติปัญญาให้เต็ม ตามวัย และศักยภาพ สอดคล้องกับ จรินทร์ อุตสาหะ (2564: 114-115) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขัตติยา ด้วงสำราญ (2566:194 - 203) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรการวางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีศีลธรรมจริยธรรมได้รับการยกย่องศรัทธาและเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อตั้งเป้าหมายแล้วสามารถทำได้เสมอมักจะมีวิธีทำงานให้สำเร็จได้อย่างเหนือความคาดหมาย กล้าตัดสินใจทำในสิ่งใหม่ๆที่สร้างสรรค์ มองหาแนวทางลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางวิธีการดำเนินการการพัฒนาที่หลากหลาย มีโครงการการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีทีมงานและเครือข่ายการนิเทศ ร่วมกันกำหนดประเด็นและระยะเวลาในการนิเทศ กำหนดวิธีการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศตามสภาพปัญหาเน้นการใช้สื่อเทคโนโลยีทางไกลในการนิเทศชั้นเรียน และมีการจัดทำแผนการนิเทศภายในโรงเรียน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้นจน ส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะที่สำคัญของตนเองในการบริหารงาน

เอกสารอ้างอิง

จรินทร์ อุตสาหะ. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรการพิมพ์.

ธารทิพย์ ดำยศ. (2561). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

แพรภัทร ยอดแก้ว. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรมในมหาวิทยาลัย* [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 15 พฤษภาคม 2564. จาก https://www.gotoknow.org/posts/195965.

พลกฤต รักจุล และคณะ. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความผูกพันและความตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงานทบทวนวรรณกรรม.* วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5 (12), 19-24. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันสุไลมาน แวสุหลง. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี.* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วสันต์ แก้วก่า. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริขวัญ โกญจนันท์. (2564). *การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชันสังกัดกรุงเทพมหานคร.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เสาวลักษณ์ บุญมาก. (2564). *บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อนุชิต ทองเสน. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย,* 6 (2), 340 - 351.

Adams, P. and Dickey, G. (1978). Basic Priciples of Supervision. New York : Amaican Book.

Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper and Row.

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing 5th ed. New York : Harper Collins Publishers. 202-204

Dessler, Gary. (1998). Management : Leading People and Organizations in the 21 Century. New Jersey : Prentice Hall Inc.

Glatthom, A.A. (1984). Differented Supervision. Washington D.C. : Association for Supervision and Curriculum Development

Good, C.V. (1973). Dictionary of Education. New York : Mc Graw-Hill.

Harris, B. M. (1985). Supervisory Behavior in Education. New Jersey: Prentice-Hall.

Harris, Ben M. (1975). Supervisory Behavior in Education (2Ed.). Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hal.

Krejcie, R. V.,& Morgan, D. W. (1970). DenteminingSammple Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement.

Muchinsky, P.M. (1997). Psychology Applied to Work An Introductions to Industrial and Organizational Psychology. 5th ed. California : Brooks/Cole.

Sergiovanni, T.J. and Starratt, R.J. (1988). Supervision : Perspectives. New York : Mc Graw-Hill.

Wile, L.K. (1985). Supervision for Better Schools. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

Yukl, G.A. (1998). Leadership in Organizations. (5th ed). NJ : Prentice-Hall.