

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายใน
ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน

Transformational Leadership of School Administrators Affecting the Internal
Supervision in Schools Perceived by the Educational Personnel under the
Office of Nonformal and Informal Education in Nan province

ภาณุภัทร หลวงเป็ง¹ เปี่ยมพร สุทินฤกษ์² จุฑามาศ กิตติศรี³

Panupat Loungpeang, Piemporn Sutinlueks, Chuthamat Kitisri

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน 2) การนิเทศภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน 3) ปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 175 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการนิเทศภายในสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98, 0.97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.37 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 2) การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 3) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของสถานศึกษา อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ($R = 0.107$, $P < .05$)

คำสำคัญ (Keywords) : การศึกษานอกระบบ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา;
การนิเทศภายในสถานศึกษา

Received: 2023-09-08 Revised: 2023-09-23 Accepted: 2023-09-26

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: apwongsa@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Educational Administration Graduate School, Chiangrai College. Corresponding author E-mail: peimbornrcrc@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: chuthamat.kitisri@crc.ac.th

Abstract

This research aimed: 1) to study the transformational leadership of school administrators under the Office of Nonformal Education and Informal Education, Nan Province; 2) to study supervision within educational institutions under the Office of Nonformal Education and Informal Education, Nan Province; and 3) to study the factors of transformational leadership affecting internal supervision under the Office of Nonformal Education and Informal Education, Nan Province in the academic year 2021. There were 175 students by simple random sampling. The instrument used in this research was a questionnaire consisting of transformational leadership of school administrators and internal supervision. The confidence value was 0.98, 0.97 respectively. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results showed the followings. 1) Transformational leadership of school administrators under the Office of Nonformal Education and Informal Education, Nan Province, overall was at a high level. mean = 4.37 standard deviation = 0.78. 2) Supervision within educational institutions of under the Office of Nonformal Education and Informal Education, Nan Province, overall was at a high level mean = 4.34 standard deviation = 0.76. 3) The transformational leadership factors of educational institution administrators affected the internal supervision of educational institutions with statistic significant ($R = 0.107$, $P < .05$)

Keywords: nonformal education; transformative leadership of school administrators; supervision within educational institutions

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา จำเป็นต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของด้านวิชาการเป็นสำคัญ เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (2562: 51) มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่าง หลากหลาย ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ คือ การบวนการบริหาร กระบวนการสอน และกระบวนการ นิเทศ ซึ่งกระบวนการดังกล่าว มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ กระบวนการบริหารเป็นการจัดการ วางตัวบุคคลากรให้ตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล กระบวนการสอนเป็นความร่วมมือของ ผู้บริหารและผู้สอน ในการวิเคราะห์หลักสูตร จัดการเรียนการสอน วัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ส่วนกระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ รู้ทันต่อ เหตุการณ์ นโยบายการจัดการศึกษา หลักสูตรและอื่น ๆ สำหรับการพัฒนาการศึกษาต้องอาศัยการจัดการ นิเทศอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ กระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำ และผู้ตามมีต่อกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือ ผู้ตามจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ แนวคิดของ บาส และโวลีโอ (Bass & Avolio, 1990: 19) ที่ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma or idealized influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) 3) การกระตุ้นเขาวนปัญญา (Intellectual stimulation) 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)

การนิเทศ (Supervision) เป็นกระบวนการสำคัญและมีความจำเป็นต่อกระบวนการเรียนการสอน เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพทันต่อสถานการณ์ นโยบายทาง การศึกษาหลักสูตร และองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรการนิเทศจะก่อให้เกิดความเจริญงอกงามของครู ผู้รับการนิเทศ ทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยเกิดการพัฒนาทางการศึกษาทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ เป็นการช่วยเหลือครูในด้านการจัดการเรียนรู้ การเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดจนแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอน โดยคำแนะนำจากผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ นอกจากนี้การนิเทศยังเป็นกระบวนการที่จะทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานของชาติที่กำหนดไว้ จากแนวคิดของแอลเลน (Louis A Allen, 1994: 132-137) เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและคุณภาพของนักเรียน ผู้บริหารควรสนใจในเรื่องของขั้นตอนการดำเนินงานนิเทศและนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาและเพิ่มคุณภาพนักเรียน โดยแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กระบวนการบริหารงานของแอลเลน ประกอบด้วยกระบวนการหลัก 5 กระบวนการ ซึ่งนิยมเรียกกันง่าย ๆ ว่า “POLCA” โดยย่อมาจากคำศัพท์ต่อไปนี้คือ P = Planing Processes (กระบวนการวางแผน) O = Organizing Processes (กระบวนการจัดสายงาน) L = Leading Processes (กระบวนการนำ) C = Controlling Processes (กระบวนการควบคุม) A = Assessing Processes (กระบวนการประเมินผล)

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน จำนวน 16 แห่ง มีบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 322 คน จากการสังเกต พบว่าสภาพปัญหาของการนิเทศนั้น ส่วนใหญ่การนิเทศจะมีเพียง กศน.อำเภอของแต่ละแห่งเท่านั้นที่ได้รับการนิเทศอย่างเป็นระบบ ในส่วนของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล และศูนย์การเรียนชุมชนชาวไทยในเขตภูเขา “แม่ฟ้าหลวง” ที่เป็นห้องเรียน ยังได้รับการนิเทศภายในไม่ทั่วถึง เป็นเหตุให้การจัดการศึกษาและการนิเทศไม่ประสบผลสำเร็จ จากสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน ตามแนวคิดของบาส และโวลีโอ (Bass & Avolio, 1990: 19) ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแนวคิดของแอลเลน (Louis A Allen, 1994: 132-137) เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนิเทศสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษานิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถานศึกษาตามการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตด้านพื้นที่ ขอบเขตด้านระยะเวลา และขอบเขตด้านตัวแปร มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน โดยศึกษาจาก หลักแนวคิดของบาส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990: 19) ที่ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2.การสร้างแรงบันดาลใจ 3.การกระตุ้นเขาวนปัญญา 4.การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ส่วนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศของ แอลเลน (Louis A Allen, 1994) เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการศึกษาประกอบด้วยกระบวนการหลัก 5 กระบวน คือ 1.การวางแผนการนิเทศภายใน 2.การปฏิบัติงานนิเทศภายใน 3.การตรวจสอบการนิเทศภายใน 4.การประเมินงานนิเทศภายใน 5. การปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายใน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 322 คน (ข้อมูลบุคลากร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน พ.ศ. 2564)

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้วิธีเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 607-610) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 175 คน จากนั้นทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยทำการคำนวณตามสัดส่วนประชากรแต่ละอำเภอ

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เมษายน พ.ศ. 2564 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2565

1.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน ประกอบไปด้วย 4 ประการ ดังนี้ 1.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2.การสร้างแรงบันดาลใจ 3.การกระตุ้นชาวน์ปัญญา 4.การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม ได้แก่การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1.การวางแผนการนิเทศภายใน 2.การปฏิบัติงานนิเทศภายใน 3.การตรวจสอบการนิเทศภายใน 4.การประเมินงานนิเทศภายใน 5.การปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายในประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามของ ฤทธิชัย บัลลังก์ ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990: 19) โดยอาศัยแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกเป็น 4 ด้านคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีข้อคำถามทั้งหมด 39 ข้อ ส่วนเครื่องมือด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามของจรีนทร์ อุตสาหะ ที่สร้างตามแนวคิดของแอลเลน (Louis A Allen, 1994: 132-137) ประกอบด้วยกระบวนกรหลัก 5 กระบวน ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศภายใน 2) การปฏิบัติงานนิเทศภายใน 3) การตรวจสอบการนิเทศภายใน 4) การประเมินงานนิเทศภายใน 5) การปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายใน และมีข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถามที่กำหนดค่าคะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1971: 175-176) และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยจะทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการขอรายชื่อบุคลากรของสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน

3.2 ผู้วิจัยจะทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน

3.3 ผู้วิจัยขออนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษา 16 แห่ง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างตอบคำถามและรอรับแบบสอบถามคืน

3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ หากไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์อีกครั้ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลกลับมาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์

4.2 ลงรหัสข้อมูลนำไปคำนวณหาค่าสถิติเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 100)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. การนิเทศภายในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน

ผลการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยตัวแปร ทั้ง 4 ตัว ร่วมกันอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในได้ร้อยละ 0.107 โดยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน ได้ดีที่สุด คือด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ตารางที่ 1 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน	B	S.E.	Bata	t	Sig.
(Constant)	91.515	5.012		18.146	.000
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	2.108	1.082	0.092	2.158	.002
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	2.230	0.782	0.135	2.947	.003
ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา (X_3)	1.213	0.684	0.227	4.075	.000
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล(X_4)	1.338	1.175	0.131	2.154	.002

$R^2=0.107$ S.E.=15.105 F=14.309 Sig=0.000

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($P < .05$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจ หรือมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เน้นให้เห็นคุณค่าของงาน เห็นว่างานนั้นมีความท้าทาย และไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน กระตุ้นให้คณะทำงานร่วมการทำงานเป็นทีม สร้างความเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเป้าหมายได้ด้วยการสนับสนุนให้กำลังใจ และเสริมสร้างให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จนเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานตามความคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ บาส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994: 2) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (mission) และวิสัยทัศน์ (vision) ของทีมและขององค์การ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลกว่าความสนใจของกลุ่ม ไปสู่สิ่งที่สร้างประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจ ตั้งแต่ต้นและบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่าจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวัง และมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ นิตยนาคคิลก (2557: 23) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลสำเร็จนั้นผู้นำต้องมีคุณลักษณะดังนี้ มีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกล เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ กระตุ้นการเรียนรู้ของครูและผู้ร่วมงานกระตือรือร้น ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับครูและเพื่อนร่วมงาน มีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง มีความมุ่งมั่น สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ใช้อำนาจตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรอย่างสูงสุด

2. การนิเทศภายในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวางแผน การตรวจสอบการปฏิบัติ การประเมินงาน การปรับปรุงแก้ไข การนิเทศภายใน ผู้บริหารและครูมุ่งหวังให้มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นประจำ เพราะจะทำให้สามารถประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ และนโยบาย ทั้งจากนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ อัญชลี โพธิ์ทอง (อ้างถึงในจรินทร์ อุตสาหะ 2564: 117) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาร่วมมือกันจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนในทางที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรินทร์ อุตสาหะ (2564: 117) พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว ร่วมกันอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน ได้ร้อยละ 0.107 โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขานับปัญหา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน ได้ดีที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นพฤติกรรมตามความคาดหวังขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่าง สามารถกระตุ้นอารมณ์ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบ และผูกพันต่อผู้บริหาร เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้มีคุณสมบัติพิเศษ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ยกย่อง เติบโต เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน มีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อไปถึงเป้าหมายโดยมีผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดี ทำให้ครูผู้สอนมีกำลังใจในการทำงาน และพร้อมจะทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจให้กับงานที่ผู้บริหารมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ พบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นเขานับปัญหาโดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และการกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน สอดคล้องกับพรหมมาศ พรหมพิลา (อ้างถึงในจรินทร์ อุตสาหะ 2564: 121) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยด้านกระบวนการที่ส่งผลต่อการนิเทศการสอนในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการที่ส่งผลต่อการนิเทศการสอนในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวน 7 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการสำรวจสภาพปัญหา และความต้องการของครู ด้านการประเมินผล ด้านการพัฒนา และการปรับปรุง ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการปฏิบัติการนิเทศการสอน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ในการนิเทศของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ จากการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma or idealized influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ

(Inspirational motivation) 3) การกระตุ้นเขาวินปัญญา (Intellectual stimulation) 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)

2. กระบวนการนิเทศการศึกษาประกอบด้วยกระบวนการหลัก 5 กระบวน คือ 1) การวางแผนการนิเทศภายใน 2) การปฏิบัติงานนิเทศภายใน 3) การตรวจสอบการนิเทศภายใน 4) การประเมินงานนิเทศภายใน 5) การปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายใน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความศรัทธาในตัวผู้บริหาร โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถในการบริหารงานมีเป้าหมายในการบริหารงานที่ชัดเจน

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันให้ผู้ร่วมงานให้เป็นเจ้าของหน่วยงาน มีการอธิบายความสำคัญของวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเพื่อบรรลุผลการปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน และมีการให้กำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ ในหลาย ๆ แง่มุม

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเด็ดขาด และมีความชัดเจนในการสั่งงาน หรือการกระจายอำนาจไปยังผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรใช้คนให้ตรงกับงาน เพื่อให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

1.4 การนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้การนิเทศดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยเกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา บุคลากร และนักเรียน ผู้บริหารควรดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ด้วยการวางแผนการนิเทศภายในร่วมกับบุคลากรของสถานศึกษา และส่งเสริมบุคลากรในด้านการปฏิบัติงานนิเทศภายใน รวมถึงการตรวจสอบการนิเทศภายใน สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการตรวจสอบการนิเทศภายใน มีการประเมินงานนิเทศภายใน และปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายใน เพื่อให้การดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดน่าน

2.3 ควรให้มีการศึกษาการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพหรือมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

เอกสารอ้างอิง (References)

- จรินทร์ อุตสาหะ. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิตยา นาคดิลก. (2557). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม1.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่มที่ 136 ตอนที่ 57 ก, หน้า 51.
- Allen, J. M. (1994). **School counselors collaborating for student success.** Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED377414.pdf>
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1990). **The four I's Transformational Leadership.** Journal of European Industrial Training, 15(4): 19 Retrieved from <https://doi.org/10.1108/03090599110143366>
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). **Transformational Leadership Development.** Pola Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement.** 30(3): 607-610.
- Likert, R. (1971). **Reading in attitude theory and measurement.** New York: Wiley and son.