Journal of MCU Palisueksabuddhaghosa Review
วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์
ISSN : 2539 - 5777

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND INTERNAL SUPERVISION IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON PATHOM

ปูริดา จั่นแก้ว, Purida Junkaew[1]
E-mail: pufbiza@gmail.com
สงวน อินทร์รักษ์, Sanguan Inrak[2]
E-mail: san_inrak@hotmail.com

Received: *June 8, 2023* **Revised:** *May 9, 2024*
Accepted: *May 11, 2024*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม 2) การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม จำนวนทั้งสิน 28 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้างานนิเทศการศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 84 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของฟูลแลนและการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของเทรซี่ แฮริส สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

---

[1] นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[2] อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำให้เกิดความสามัคคี เป้าหมายทางด้านคุณธรรม การสร้างความสัมพันธ์ ความรู้ และความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลง 2) การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือและความสัมพันธ์ การสื่อสารและภาษา ทักษะและความสามารถ และจุดยืนทางความคิด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา, การนิเทศภายในสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to examine; 1) transformational leadership of school administrator under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom 2) internal supervision in school under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom and 3) the relationship between transformational leadership of school administrator and internal supervision in school under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom. The samples were 28 schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom. The respondents consisted of one school director, the head of supervision and one teacher, with a total of 84. The research instrument was an opinionnaire about transformational leadership of school administrator based on Fullan's concept and internal supervision in school based on the CAPES framework of Tracey Harris's Supervision. The statistics were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product–moment correlation coefficient.

The results revealed that: 1) The transformational leadership of school administrator under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom as a whole was at high level. The arithmetic mean ranking from the highest to the lowest were as follows; making coherence, moral purpose, relationship building, knowledge, and understanding change. 2) The internal supervision in school under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom as a whole was at high

level. The arithmetic mean ranking from the highest to the lowest were as follows; excellence in practice, partnerships & relationships, communication & language, skills & competencies, and attitudinal positioning. 3) The relationship between transformational leadership of school administrator and internal supervision in school under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom was high correlation, with significantly at .01

Keyword: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR, INTERNAL SUPERVISION IN SCHOOL

1. บทนำ

สถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ประกอบกับเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย ทำให้การทำงานของคนในยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปและจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้พลิกโฉมรูปแบบการทำงานแบบออนไลน์มากขึ้น ส่งผลต่อทุกภาคส่วนรวมถึงด้านการศึกษาทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคที่มิอาจหลีกเลี่ยงได้และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะดำเนินการพัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีความต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

จากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม 2564 ส่งผลให้เกิดการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขึ้นใหม่ จำนวน 62 เขต โดยแต่เดิมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จะมีจังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดนครปฐม ซึ่งเมื่อประกาศกระทรวงประกาศใช้ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ออกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ดังเช่นในปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม มีโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 29 โรง รวม 7 อำเภอ ผู้วิจัยได้ศึกษารายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดสรรงบประมาณล่าช้า ทำให้ใกล้สิ้นปีงบประมาณ ผู้รับผิดชอบมีโครงการที่รับผิดชอบค่อนข้างมาก อันเนื่องมาจากผู้รับผิดชอบไม่ดำเนินการตามปฏิทินในแผนปฏิบัติการประกอบกับนโยบายรัฐบาล “อยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ” ทำให้การใช้งบประมาณเป็นไปแบบเร่งรีบ

ไม่เกิดประโยชน์สูงสุดเท่าที่ควรจะเป็น[3] จากปัญหาที่เกิดขึ้นพบว่าเกิดความล่าช้าในกระบวนการทำงานและการไม่ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ ทำให้งานมีคุณภาพลดลง ปัญหานี้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญในการเข้ามามีส่วนช่วยการแนะนำการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ยิ่งในปัจจุบันนี้ที่มีสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน ผู้นำหรือผู้บริหารยิ่งต้องนำแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาปรับใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้และได้งานที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกปัญหาที่สำคัญ คือ บุคลากรบางคนไม่มีความถนัดด้าน ICT[4] หากพิจารณาถึงสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาโดยใช้การนิเทศภายใน กระบวนการทำงานควรมีการวิเคราะห์สภาพงานและปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบการทำงานในสถานการณ์ตอนนี้ต้องใช้ทักษะทางด้าน ICT อย่างมาก ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมสมรรถนะของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม” เพื่อนำผลวิจัยเป็นแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย และสามารถตอบปัญหาดังกล่าวได้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1) เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษานครปฐม

2) เพื่อทราบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

[3] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. **“รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2563”**. พฤศจิกายน 2563.

[4]เรื่องเดียวกัน, 159.

3. วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้ ในส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดของฟูลแลน (Fullan) มาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษา ประกอบด้วย 1) เป้าหมายทางด้านคุณธรรม 2) ความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลง 3) การสร้างความสัมพันธ์ 4) ความรู้ และ 5) การทำให้เกิดความสามัคคี ในส่วนของการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดของเทรซี่ แฮริส (Tracey Harris) มาเป็นตัวแปรตามในการศึกษา ประกอบด้วย 1) การสื่อสารและภาษา 2) จุดยืนทางความคิด 3) ความร่วมมือและความสัมพันธ์ 4) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน 5) ทักษะและความสามารถ แผนภูมิที่ 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_{tot})	การนิเทศภายในสถานศึกษา (Y_{tot})
1. เป้าหมายทางด้านคุณธรรม (X_1)	1. การสื่อสารและภาษา (Y_1)
2. ความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลง (X_2)	2. จุดยืนทางความคิด (Y_2)
3. การสร้างความสัมพันธ์ (X_3)	3. ความร่วมมือและความสัมพันธ์ (Y_3)
4. ความรู้ (X_4)	4. ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน (Y_4)
5. การทำให้เกิดความสามัคคี (X_5)	5. ทักษะและความสามารถ (Y_5)

แผนภูมิที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Michael Fullan, Leading in a Culture of Change : Personal Action Guide and Workbook (San Francisco: Jossey–Bass, 2004), 4–5. และ Tracey Harris, Successful Supervision and Leadership (New York: Routledge, 2020), 4–6.

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 29 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม จำนวน 28 แห่ง โดยได้จากการเปิดตารางประมาณการกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์

แกน (Krejcie and Morgan)[5] และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้างานนิเทศการศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 84 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน

2) ตัวแปรต้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของฟูลแลน (Fullan) ที่แบ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 5 ข้อ ได้แก่

2.1 เป้าหมายทางด้านคุณธรรม (Moral Purpose: X_1) หมายถึง การกระทำที่ตั้งใจจะสร้างพฤติกรรมเชิงบวกให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร พฤติกรรมเชิงบวกนี้มีความสำคัญต่อความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร

2.2 ความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Understanding Change: X_2) หมายถึง ผู้นำต้องเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรจากการสร้างพฤติกรรมเชิงบวกและต้องมุ่งมั่นเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

2.3 การสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building: X_3) หมายถึง การที่ผู้นำต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะปัจจัยหนึ่งในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จทุกครั้ง คือ ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดี ถ้าความสัมพันธ์ดีขึ้น อะไร ๆ ก็ดีขึ้น ดังนั้นผู้นำจึงต้องเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ที่สมบูรณ์กับผู้คนโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับคนที่แตกต่างจากตัวเอง

2.4 ความรู้ (Knowledge: X_4) หมายถึง การสร้างและแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความสอดคล้องของเป้าหมายทางด้านคุณธรรม ความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลงและการสร้างความสัมพันธ์ เพราะผู้นำที่แท้จริงต้องมีความรู้จริง มุ่งมั่นที่จะสร้างและเพิ่มพูนความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรและพร้อมที่จะแบ่งปันความรู้แก่บุคคลในองค์กร ความรู้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

[5] Robert V. Krejcie and Darle W. Morgan, “Determining Sample Size for Research Activities” **Journal for Education and Psychological Measurement**, No. 3 (November 1970): 608.

2.5 การทำให้เกิดความสามัคคี (Making Coherence: X_5) หมายถึง ผู้นำเป็นผู้ที่สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในองค์กร เพื่อนำไปสู่การร่วมกันคิดสร้างสรรค์งานให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้นำจะต้องมีความอดทนและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ตัวแปรตาม การนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดกรอบการทำงาน The CAPES framework ในการนิเทศของเทรซี่ แฮริส มี 5 ข้อ ได้แก่

3.1 การสื่อสารและภาษา (C – Communication & Language: Y_1) หมายถึง ผู้นำต้องใช้ทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษาในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การให้คำแนะนำ การตรวจสอบกระบวนการทำงานและเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรในองค์กร เพราะสิ่งนี้มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของกระบวนการนิเทศ ผู้นำต้องมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารในทุกสถานการณ์และการสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน และการรู้วิธีใช้คำและภาษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดกระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

3.2 จุดยืนทางความคิด (A – Attitudinal Positioning: Y_2) หมายถึง ผู้นำต้องแสดงให้บุคลากรในองค์กรเห็นว่าการนิเทศภายใน เกิดจากการให้ความร่วมมือกัน การมีส่วนร่วมกันในการทำงานและการมีทัศนคติที่ดีต่อกันในองค์กร โดยอาศัยความเข้าใจ การไตร่ตรอง การมีวุฒิภาวะทางวิชาชีพในระดับสูง และการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งถือว่าเป็นคุณสมบัติที่พึงมีของผู้นำในการนิเทศ ผู้นำต้องทำความเข้าใจกับอคติทางความคิดของทุกคน รวมไปถึงการตัดสินใจต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กร หากผู้นำเข้าใจสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ความสัมพันธ์ในการนิเทศภายในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 ความร่วมมือและความสัมพันธ์ (P – Partnerships & Relationships: Y_3) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการพัฒนา รักษา และยุติความสัมพันธ์ในเชิงบวก ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการจัดการองค์กรด้วยการนิเทศภายใน การนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความร่วมมือและความสัมพันธ์สูง ผู้นำต้องแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลากร ทีม และระบบองค์กรที่ใหญ่ขึ้น ซึ่งจะทำให้การนิเทศภายในบรรลุเป้าหมาย

3.4 ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน (E – Excellence in Practice: Y_4) หมายถึง ผู้นำต้องมีการปรับตัวให้ทันสมัยอยู่เสมอทั้งในด้านการเป็นผู้นำและการนิเทศ เพื่อแสดงให้บุคลากรในองค์กรเห็นถึงความกระตือรือร้นและไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องเข้าร่วมการประชุม การฝึกอบรมและการทบทวนคุณสมบัติทุก ๆ 2–3 ปี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองรวมถึงการนิเทศภายในและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ ดังนั้นผู้นำจึงต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

3.5 ทักษะและความสามารถ (S – Skills & Competencies: Y_5) หมายถึง ผู้นำต้องมีทักษะและความสามารถในการนิเทศ โดยต้องผ่านการฝึกอบรมในการนิเทศ ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความมั่นใจว่าผู้นำมีความรู้ มีความสามารถเฉพาะทางและมีทักษะในบทบาทของการนิเทศภายในองค์กร ผู้นำต้องมีการนิเทศภายในองค์กรอย่างน้อยปีละครั้ง ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม จำนวน 1 ฉบับแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของฟูลแลน (Fullan)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดกรอบการทำงาน The CAPES framework ในการนิเทศของเทรซี่ แฮริส

แบบสอบถามในตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นเลือกตอบตามที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ส่วนแบบสอบถามความคิดเห็นในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's rating scale)[6]

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ตามลำดับขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงรายละเอียดของการนิเทศภายในสถานศึกษา จากนั้นนำข้อมูลที่ศึกษามาสร้างเครื่องมือภายใต้การให้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบปรับแก้ตามรายละเอียดของตัวแปร จากนั้นนำมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดหรือ IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และนำมาปรับปรุงแก้ไข

[6]Rensis Likert, **New Pattern of Management** (New York : McGraw–Hill, 1992), 74.

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 10 แห่ง สถานศึกษาละ 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานนิเทศการศึกษา และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 30 ฉบับ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)[7] โดยใช้ค่าสัมประสิทธิแอลฟา (α–coefficient)

ได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้เท่ากับ 0.952 ได้ค่าความเชื่อมั่นของการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้เท่ากับ 0.963 และได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้เท่ากับ 0.976

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการนิเทศภายในสถานศึกษา ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard division) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)[8]

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของโคเฮน (Cohen)[9]

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้แล้วเสร็จตามกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยไว้เป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

---

[7]Lee J. Cronbach, **Essentials of Psychological Testing**, 3rd ed. (New York: Harper & Row Publishers, 1978), 161.

[8]John W. Best, **Research in Education**, 10th ed. (Boston, Mass: Allyn and Bacon, 2006), 310.

[9]J.W. Cohen, **Statistical power analysis for the behavioral sciences**, 2nd ed. (NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1998), 44.

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการจัดเตรียมโครงการอย่างเป็นระบบ โดยการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร รายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำโครงร่างวิจัยเสนอขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาแก้ไขปรับปรุงและจัดทำโครงร่างการวิจัยเพื่อเสนออนุมัติโครงการวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการตามโครงการวิจัย เป็นการเตรียมการจัดสร้างเครื่องมือปรับปรุงข้อบกพร่องของเครื่องมือทดลองใช้เครื่องมือและนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นการจัดทำร่างรายงานผลงานวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

4. ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย นำเสนอโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\overline{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวมและเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านอยู่ในระดับมาก จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 84 คน ซึ่งสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 แห่ง จากนั้นนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) ของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวม (X_{tot})

(n = 84)

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม (X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	เป้าหมายทางด้านคุณธรรม (X_1)	4.40	0.54	มาก
2	ความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลง (X_2)	4.31	0.55	มาก
3	การสร้างความสัมพันธ์ (X_3)	4.37	0.55	มาก
4	ความรู้ (X_4)	4.36	0.51	มาก
5	การทำให้เกิดความสามัคคี (X_5)	4.41	0.52	มาก
รวม (X_{tot})		4.37	0.48	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำให้เกิดความสามัคคี ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.52) เป้าหมายทางด้านคุณธรรม ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.54) การสร้างความสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.55) ความรู้ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.51) และความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.55) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.51 – 0.55 ซึ่งหมายความว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ของการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวมและเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านอยู่ในระดับมาก จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 84 คน ซึ่งสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 แห่ง จากนั้นนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) ของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n = 84)

ด้าน	การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม (Y_{tot})	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	การสื่อสารและภาษา (Y_1)	4.30	0.56	มาก
2	จุดยืนทางความคิด (Y_2)	4.28	0.54	มาก
3	ความร่วมมือและความสัมพันธ์ (Y_3)	4.35	0.59	มาก
4	ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน (Y_4)	4.42	0.60	มาก
5	ทักษะและความสามารถ (Y_5)	4.29	0.58	มาก
รวม (Y_{tot})		4.33	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. = 0.60) ความร่วมมือและความสัมพันธ์ ($\bar{x}$ = 4.35, S.D. = 0.59) การสื่อสารและภาษา ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.56) ทักษะและความสามารถ ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = 0.58) และ จุดยืนทางความคิด ($\bar{x}$ = 4.28, S.D. = 0.54) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.54 – 0.60 ซึ่งหมายความว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ในภาพรวม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation–coefficient: r_{xy}) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

(n = 84)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ / การนิเทศภายใน	การสื่อสารและภาษา (Y_1)	จุดยืนทางความคิด (Y_2)	ความร่วมมือและความสัมพันธ์ (Y_3)	ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน (Y_4)	ทักษะและความสามารถ (Y_5)	ภาพรวมการนิเทศภายในสถานศึกษา (Y_{tot})
เป้าหมายทางด้านคุณธรรม (X_1)	.775**	.738**	.661**	.703**	.650**	.757**
เข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลง (X_2)	.791**	.714**	.694**	.686**	.699**	.770**
การสร้างความสัมพันธ์ (X_3)	.762**	.678**	.725**	.704**	.685**	.764**
ความรู้ (X_4)	.724**	.724**	.703**	.718**	.704**	.768**
การทำให้เกิดความสามัคคี (X_5)	.792**	.725**	.736**	.763**	.751**	.811**
ภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot})	.866**	.802**	.794**	.805**	.786**	.871**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับภาพรวมการนิเทศภายในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง (r_{xy} = 0.871)

เมื่อพิจารณาภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับการนิเทศภายในสถานศึกษารายด้าน (Y_1 – Y_5) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การสื่อสารและภาษา (r_{xy} = 0.866) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน (r_{xy} = 0.805) จุดยืนทางความคิด(r_{xy} = 0.802) ความร่วมมือและความสัมพันธ์ (r_{xy} = 0.794) และทักษะและความสามารถ (r_{xy} = 0.786)

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน (X_1 – X_5) กับภาพรวมการนิเทศภายในสถานศึกษา (Y_{tot}) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การทำให้เกิดความสามัคคี (r_{xy} = 0.811) ความเข้าใจกระบวนการ

เปลี่ยนแปลง (r_{xy} = 0.770) ความรู้ (r_{xy} = 0.768) การสร้างความสัมพันธ์ (r_{xy} = 0.764) และเป้าหมายทางด้านคุณธรรม (r_{xy} = 0.757)

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน (X_1 – X_5) กับการนิเทศภายในสถานศึกษารายด้าน (Y_1 – Y_5) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงทุกคู่ โดยเรียงลำดับคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด 5 ลำดับแรก ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้เกิดความสามัคคี กับ การนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและภาษา โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{xy} = 0.792) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลง กับ การนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและภาษา โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{xy} = 0.791) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเป้าหมายทางด้านคุณธรรม กับ การนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและภาษา โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{xy} = 0.775) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้เกิดความสามัคคี กับ การนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{xy} = 0.763) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างความสัมพันธ์ กับ การนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและภาษา โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{xy} = 0.762) ตามลำดับ และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเป้าหมายทางด้านคุณธรรม กับ การนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านทักษะและความสามารถ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{xy} = 0.650)

5. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำให้เกิดความสามัคคี เป้าหมายทางด้านคุณธรรม การสร้างความสัมพันธ์ ความรู้ และความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

2) การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือและความสัมพันธ์ การสื่อสารและภาษา ทักษะและความสามารถ และจุดยืนทางความคิด ตามลำดับ

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้เกิดความสามัคคี กับ การนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและภาษา มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{xy} = 0.792) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเป้าหมายทางด้านคุณธรรม กับ การนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านทักษะและความสามารถ มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{xy} = 0.650)

6. อภิปรายผล

1) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จึงทำให้ตอบแบบสอบถามไปในทิศทางเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้เกี่ยวกับทักษะในการบริหาร และมีประสบการณ์การทำงานที่สามารถพัฒนาต่อยอดไปได้ จึงมีความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนสำคัญในการทำงานทุกด้านของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการทุ่มเทในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และต้องมีการถ่ายทอดงานที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานได้นำไปปฏิบัติด้วย ส่งผลให้คนในองค์กรเห็นถึงสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจและทุ่มเท จึงมองว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้มีความกล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้นในการทำงานไปด้วย ส่งผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้และย่อมเกิดผลสำเร็จขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรวรรณ จิตต์ปราณี ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยคือ ความซื่อสัตย์ การอุทิศตน ความนอบน้อม ความเอื้ออารี ความใจกว้าง และความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติยา จันทร์เอียด ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สง ผลตอการเป็นองคการแหงการเรียนรูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎรธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของนงลักษณ์ ศิริฟัก ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น เป็นต้นแบบนำทาง กล้าท้าทายต่อกระบวนการ การสร้างขวัญกำลังใจ และการสร้างแรงบันดาลใจวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของถิรมนัส ไหลสุพรรณวงค์และพิชญาภา ยืนยาว ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลตามลำดับ

2) ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่ควบคุมคุณภาพของงานและจะต้องร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินการ เพื่อทำให้เกิดการพัฒนางานทุก ๆ ด้านในสถานศึกษา กระบวนนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดการยกระดับการทำงานและผลลัพธ์ภายในสถานศึกษาให้มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาและทำให้ระบบการทำงานมีการพัฒนา และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณภา มหาวิชา ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการประเมินสภาพการทำงาน ด้านการออกแบบวิธีการทำงาน และด้านการจัดสรรทรัพยากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ โศรยา สาและ และสุดารัตน์ สาร

สว่าง ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงในเหตุการณ์สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในโรงเรียนอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการสร้าง ความเข้าใจให้ความรู้ ด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการประเมินผลการนิเทศตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนอำเภอกรงปินัง โดยภาพรวมและแต่ละด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคระวี เจียมพุก ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การอำนวยการ การประสานงาน การออกแบบวิธีการทำงาน การประเมินสภาพงาน การจัดลำดับความสำคัญของงานและการจัดสรรทรัพยากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ โจเอลเลน ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กระบวนการนิเทศต่อการใช้เทคโนโลยีและเทคนิคการสอนโดยสัมภาษณ์ ผลการศึกษา พบว่า การที่ครูเข้าไปค้นหาแสดงว่าครูกำลังร่วมมือเรียนรู้ที่จะปรึกษาใช้ทรัพยากรในอินเทอร์เน็ต ซึ่งมีเอกสารอ้างอิงเกี่ยวกับศิลปะการสอนและครูที่ไม่ร่วมมือจะไม่มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เมื่อสิ้นสุดโปรแกรม ให้กลุ่ม 7 คน หาเครือข่ายเพิ่ม 3 คน

3) จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานของสถานศึกษา จึงส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารและการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่ดี สามารถสร้างพฤติกรรมเชิงบวกให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษา สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นได้ในองค์กร มีความอดทนและรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและยอมรับนับถือ ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษา และความยุติธรรม ทั้งหมดนี้เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้และนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ตระหนักและให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการประสานงานในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ อาทิ การให้คำแนะนำ การตรวจสอบ

กระบวนการทำงานและเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรในสถานศึกษา โดยอาศัยความเข้าใจ การไตร่ตรอง การมีวุฒิภาวะทางวิชาชีพในระดับสูง และการคำนึงถึงผู้อื่น การนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหาร ทำให้เกิดการยกระดับการทำงานและผลลัพธ์ภายในสถานศึกษาให้มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยในการแก้ปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาและทำให้ระบบการทำงานมีการพัฒนา และสามารถตรวจสอบได้ โดยจากการวิจัยพบว่าภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับภาพรวมการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

7. ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1) จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลในองค์กรเกิดความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและกำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น อีกทั้งผู้บริหารควรสร้างพฤติกรรมเชิงบวก เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2) จากผลการวิจัย การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านจุดยืนทางความคิด มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ต้องแสดงให้บุคลากรในองค์กรเห็นว่าการนิเทศภายในมีความสำคัญ เพราะเกิดจากการให้ความร่วมมือกัน การมีส่วนร่วมกันในการทำงานและการมีทัศนคติที่ดีต่อกันในองค์กร โดยอาศัยความเข้าใจ การไตร่ตรอง การมีวุฒิภาวะทางวิชาชีพในระดับสูง และการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งถือว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องมี ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับทุกคน รวมไปถึงการตัดสินใจต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กร หากผู้บริหารเข้าใจสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ความสัมพันธ์ในการนิเทศภายในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 5 ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการทำให้เกิดความสามัคคีที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและภาษา ซึ่งมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหารสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในองค์กร เพื่อนำไปสู่การร่วมกันคิดสร้างสรรค์งานให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความอดทนและมีประสิทธิภาพในการทำงาน พร้อมทั้งผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษาในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การให้คำแนะนำ การตรวจสอบกระบวนการทำงานและเสริมสร้างกำลังใจให้บุคคลในองค์กร เพราะสิ่งนี้มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของกระบวนการนิเทศ ผู้บริหารต้องมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารในทุกสถานการณ์และการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน และการรู้วิธีใช้คำและภาษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดกระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

8. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ทราบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในแต่ละพื้นที่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในสถานศึกษาหรือไม่ หรือมีความแตกต่างกันในด้านในบ้าง

2) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เพื่อให้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการนิเทศภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. “รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2563”. พฤศจิกายน 2563.

Best John W. **Research in Education**. 10th ed. Boston, Mass: Allyn and Bacon, 2006.

Cronbach Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper & Row Publishers, 1978.

Cohen J.W. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1998.

Krejcie Robert V. and Morga Darle W. "Determining Sample Size for Research Activities" **Journal for Education and Psychological Measurement**, No.3 (November 1970): 608.

Likert Rensis. **New Pattern of Management.** New York: McGraw–Hill, 1992,