

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว
อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 1



พงษ์ศักดิ์ สารินจา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว
อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 1



พงษ์ศักดิ์ สารินจา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการศึกษา ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยพะเยา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัถ)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

สิงหาคม 2560



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต อาจารย์ ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พร้อมกับ นายเชาวเร กันอิน ผู้อำนวยการชำนาญการ พิเศษ โรงเรียนแม่แก่นวิทยา นายวรฤทธิ์ กันชาติ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน บ่อสีเหลี่ยมวิทยา และนายวิสุทธิ สุขรัตน์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยฮ่อม ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ แนะนำ ให้คำปรึกษา แก้ไขให้มีความถูกต้องจนสมบูรณ์เป็น รูปเล่ม จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอบพระคุณข้าราชการครู ในกลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ด้วยดี ขอขอบพระคุณคุณพ่อและคุณแม่ที่ช่วยเป็นกำลังใจที่สำคัญแก่ ผู้ศึกษา ตลอดจนอาจารย์ประจำสาขาวิชา เพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่คอยให้ กำลังใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาด้วยดีตลอดเวลาที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาเล่าเรียน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ในครั้งนี้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาสามารถ นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ นิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป ผู้ศึกษาขอขอบคุณงามความดีแต่ทุก ๆ ท่านที่กล่าวมาข้างต้นไว้ ณ โอกาสนี้

พงษ์ศักดิ์ สารินจา

เรื่อง: ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ผู้ศึกษาค้นคว้า: พงษ์ศักดิ์ สารินจา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา,
2560

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การดำเนินงานนิเทศภายใน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2) เพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว
อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การวิจัย คือ ข้าราชการครูในกลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 298 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้น
การใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2. การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการพัฒนา
ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านการให้ความช่วยเหลือ
แก่ครูโดยตรง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศ
ภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปาง เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในระดับสูง
เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่

Title: THE RELATIONSHIP OF TRANSFORMATION LEADERSHIP IN ADMINISTRATORS WITH INTERNAL OF BASIC EDUCATION SCHOOL IN KHOON-NGAO GROUP, NGAO DISTRICT, LAMPANG PROVINCE UNDER THE OFFICE OF LAMPANG PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1

Author: Phonsak Sarincha, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2017

Advisor: Associate Professor Dr.Cherdla Soontornvipart

Keywords: Tranformational Leadership, Internal of Basic Education School

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study transformation leadership in administrators in Khoon-Ngao Group, Ngao District, Lampang Province under the office of Lampang primary education service area 1. 2) to study internal of basic education school in Khoon-Ngao Group, Ngao District, Lampang Province under the office of Lampang primary education service area 1. 3) to examine the relationship of transformation leadership in administrators with internal of basic education school in Khoon-Ngao Group, Ngao District, Lampang Province under the office of Lampang primary education service area 1. The sample groups were 298 government teachers in Khoon-Ngao Group, Ngao District, Lampang Province under the office of Lampang primary education service area 1. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistics was analyzed there were frequency, percentage, mean standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results of the study revealed that

1. Transformation leadership in administrators in Khoon-Ngao Group, Ngao District, Lampang Province under the office of Lampang primary education service area 1 as a whole was at a high level. When considering on each aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; vidualized influence, idealized consideration, intellectual stimulation, intellectual stimulation.

2. Internal of basic education school in Khoon-Ngao Group, Ngao District, Lampang Province under the office of Lampang primary education service area 1 as a whole was at a high level. When considering on each aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; action research, professional development, curriculum development, group development, direct assistance.

3. The relationship of transformation leadership in administrators with internal of basic education school in Khoon-Ngao Group, Ngao District, Lampang Province under the office of Lampang primary education service area 1., in overall had the positive relationship at a significant level of .01. When taking the paired comparison, there was found a positive correlation.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	8
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา.....	18
การนิเทศภายในโรงเรียน	23
การนิเทศตามแนวคิด กลิตแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	61
3 วิธีดำเนินการวิจัย	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	68
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	69

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครู ในกลุ่มขุนนางอำเภอาง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)	73
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขุนนาง อำเภอาง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1	75
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนนาง อำเภอาง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1	80
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนนาง อำเภอาง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1	86
5 บทสรุป	88
สรุปผลการวิจัย	88
อภิปรายผลการวิจัย.....	92
ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	98

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	104
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	105
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย	112
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญ	117
ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	118
ภาคผนวก จ การหาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงาน นิตศภายใน	119
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า	120



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	64
2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	73
3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	74
4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	74
5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	74
6 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 (n = 298).....	75
7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (n = 298).....	76
8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (n = 298).....	77
9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (n = 298).....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคล (n = 298).....	79
11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวม (n = 298)	80
12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (n = 298)	81
13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (n = 298)	82
14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ (n = 298)	83
15	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร (n = 298)	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (n = 298).....	85
17	แสดงค่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1	87



สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	62
---	----------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ทั้งยังเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสารและการแข่งขัน การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติจึงต้องทำความเข้าใจปัญหา และบริบทขององค์การในการกำหนดเป้าหมาย ขอบเขตการทำงาน การดำเนินกิจกรรม และกลยุทธ์อย่างเหมาะสม ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์จึงต้องมีทักษะ และความสามารถในการบริหารองค์การ และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงาน เพื่อนำพาให้หน่วยงานสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 บัญญัติว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและ มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ คือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้คุณธรรมมีจิตสำนึก ในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลเมืองโลกยึดมั่นในการปกครองตามระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีความรู้ และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาระดับอาชีวศึกษา และการศึกษาตลอดชีวิตโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญจึงมีแนวคิด และทฤษฎีการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้น แนวคิด และทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation

Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะพิจารณา ลักษณะของผู้นำแนวใหม่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะพิจารณา ลักษณะของผู้นำ ที่พฤติกรรม อำนาจ รวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ และผลจากการวิจัยเชิงประจักษ์ และการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ประสิทธิผลของงาน และองค์การสูงขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) การบริหารสถานศึกษาของผู้อำนวยการสถานศึกษา มีภาระงานที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา 2553 ที่มอบให้ผู้อำนวยการมีหน้าที่ นิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนการสอนของคณะครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเน้นการนิเทศ การเรียนการสอน การดำเนินงานนิเทศการศึกษานับว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพครู ให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรได้ การนิเทศการศึกษา ดำเนินการได้ 2 ลักษณะ คือ การนิเทศภายนอก และการนิเทศภายใน แต่เดิมนั้นการนิเทศ การศึกษาเป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ครูเป็นเพียงผู้รับการนิเทศ แต่ในปัจจุบันงานนิเทศการศึกษามีความสำคัญมากขึ้น บุคลากรในโรงเรียนต้องช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น อันเนื่องมาจากศึกษานิเทศก์ มีจำนวนจำกัดไม่สามารถสนองตอบความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกสถานศึกษา จะรู้สภาพปัญหาและความต้องการ ที่แท้จริงของโรงเรียน และโรงเรียนส่วนใหญ่ ในปัจจุบันมีบุคลากรในโรงเรียนที่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอ และบางคนยังมีความชำนาญเฉพาะสาขาอีกด้วยจึงควรใช้ทรัพยากร เหล่านี้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และการนิเทศภายในโรงเรียนสอดคล้องกับปรัชญา หลักการ และวิธีการนิเทศสมัยใหม่ที่สุด (สังต์ อุทรานันท์, 2550)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เป็นหน่วยงาน และองค์กร แห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และมีกลยุทธ์ คือ สร้างความเสมอภาค เพิ่มโอกาส และการพัฒนาผู้เรียนเร่งพัฒนา หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้เพิ่มศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา ระดมและจัดการ ทรัพยากรเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์รวมด้วยเจตนา ให้บรรลุตามเป้าหมาย คือ ผู้เรียนทุกคนได้รับสิทธิ และเท่าเทียม ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษา ที่มีคุณภาพตามหลักสูตรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คู่คุณธรรม และใช้ทักษะชีวิตอยู่ในสังคม อย่างมีความสุข ครู และบุคลากรทางการศึกษานำ ICT ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้สู่สังคม อย่างมีประสิทธิภาพมีสิ่งอำนวยความสะดวกมีการออกแบบ (Design Concept) และมีฐานข้อมูล พร้อมสำหรับการพัฒนาผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน

และองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนสู่ระดับประเทศ

จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง จึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต่อการบริหารการดำเนินงานนิเทศภายใน เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมในการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และมีแนวทางส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากร ร่วมกันพัฒนาคุณภาพ การศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว

อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบทฤษฎีของ บาสและอโวลิโอ (Bas and Avolio) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน ตามกรอบแนวคิดของ กลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon) มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ขอบเขตด้านประชากรเป้าหมาย และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในกลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 131 โรงเรียน จำนวน 1,159 คน (ข้อมูล 5 เมษายน 2560)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในกลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ปีการศึกษา 2559 สถานศึกษาจำนวน 11 โรงเรียน จำนวน 298 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ

- 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน มี 5 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
- 2.2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
- 2.3 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

2.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

2.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำซึ่งแสดงออกถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการยกระดับและกระบวนการ ซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ว่าจะกระทำ และผู้ตามจะสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์การ โดยผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์การ และผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบ หรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่มอำนาจ (Empower) และช่วยเหลือแก่ผู้ตามโดยผู้วิจัยได้แสดงด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องของงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และความความตั้งใจต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ

3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ ๆ

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล

เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานตำแหน่งบริหารในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือปฏิบัติหน้าที่รองผู้บริหารสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามในทุกทางของผู้ทำหน้าที่นิเทศ และบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ร่วมพัฒนากระบวนการทำงานให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยนำกระบวนการบริหารตามกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหาร และคณะครู ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง หมายถึง การวางแผนปฏิบัติงานการส่งเสริมสนับสนุนทั้งทางด้านวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของครู มีการสรุปผลการปฏิบัติงาน และกำหนดปฏิทินการนิเทศโดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การพัฒนาครูให้สามารถทำงานเป็นทีมโดยมีการวางแผน และตั้งเป้าหมายร่วมกัน การเสริมทักษะการแก้ปัญหา พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี การเสริมสร้างความไว้วางใจ เพื่อลดความขัดแย้ง และสร้างขวัญกำลังใจ ให้ทุกคนร่วมรับผิดชอบ ร่วมชื่นชม ยินดี

3. การพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน ความเข้าใจในผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกัน

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีบทบาท ในการจัดทำ ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การปรับเนื้อหา และทฤษฎีต่าง ๆ ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน การให้ครูจัดทำหน่วย และแผนการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร การจัดหา เอกสารประกอบหลักสูตร การประเมินผลการใช้หลักสูตร การประชาสัมพันธ์ การใช้หลักสูตร การปรับปรุง และการพัฒนาหลักสูตร

5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอน ทำวิจัยในชั้นเรียน การส่งเสริมให้มีการสำรวจ และวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การวิจัยในชั้นเรียน การให้คำแนะนำการเขียนโครงการวิจัย การสนับสนุนให้ครูผู้สอนสร้างนวัตกรรม และนำนวัตกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา การให้คำแนะนำในการสรุปผล และเขียนรายงานการวิจัย การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนนำผลการวิจัยมาใช้ และการจัดงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ในกลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีจำนวนทั้งสิ้น 131 โรงเรียน

ประโยชน์ที่จะได้รับการศึกษา

1. ได้ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. ได้ทราบระดับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
3. ได้ทราบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา
 - 2.1 ความหมายการนิเทศการศึกษา
 - 2.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
 - 2.3 หลักการของการนิเทศการศึกษา
3. การนิเทศภายในโรงเรียน
 - 3.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 3.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 3.3 ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 3.4 องค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 3.5 หลักการของการนิเทศภายในโรงเรียน
 - 3.6 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
4. การนิเทศตามแนวคิดกลิดแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำ

Hersey and Blanchard (1988 อ้างอิงใน กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา, 2554, หน้า 10) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคล หรือบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มีมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ความพร้อมของผู้ตาม ที่กำหนดให้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำในรูปแบบของกระบวนการใช้อิทธิพล ก็ต้องแปรเปลี่ยนไปด้วย

Katz and Kahn (1966 อ้างอิงใน กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา, 2554, หน้า 10) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเพิ่มที่สูงกว่า และมากกว่าการทำงานปกติ ที่ใช้กำกับงานประจำขององค์การ

Likert (1967 อ้างอิงใน กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา, 2554, หน้า 10) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิด ความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น เพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าควรสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา

Sergiovanni and Moore (1989, p. 213 อ้างอิงใน กาญจนา ศิลา, 2556, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการเกลี้ยกล่อมมุ่งใจของผู้นำ ที่จะให้ผู้ตามประพฤติ ปฏิบัติในทางที่จะส่งเสริมวัตถุประสงค์ของผู้นำเอง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540, หน้า 10 อ้างอิงใน กาญจนา ศิลา, 2556, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพล ระหว่างบุคคล

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 31 อ้างอิงใน กาญจนา ศิลา, 2556, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรม ของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

อาคม วัตโธสง (2547, หน้า 3 อ้างอิงใน กาญจนา ศิลา, 2556, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปแบบของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรม

ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่จะใช้อำนาจหรืออิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ดวงรัตน์ จินตชาติ (2546, หน้า 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถที่จะมีอิทธิพล จูงใจและเปลี่ยนแปลงให้พนักงานปฏิบัติงานได้มากขึ้น รวมทั้งพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์การ

ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548, หน้า 7) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์การ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543, หน้า 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ จูงใจให้ผู้ร่วมงาน มองไกลเกินกว่าความสนใจของตนซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

Bass (1985, p. 20 อ้างอิงใน แคทลียา ศรีใส, 2548, หน้า 27) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้น ทำให้ตระหนักถึงความต้องการสำนึกในความสำคัญคุณค่าของจุดมุ่งหมาย และวิธีที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีม องค์การ นโยบายมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน และยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น

Bennis and Nanus (1985, p. 217 อ้างอิงใน สมเกียรติ บาลลา, 2554, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถของผู้นำที่จะปรับรูป และยกระดับแรงจูงใจและเป้าประสงค์ของผู้ตาม ให้บรรลุผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ

Griffin (1996, p. 524 อ้างอิงใน สมเกียรติ บาลลา, 2554, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ดำเนินการเหนือความคาดหวังปกติ โดยการถ่ายทอดความรู้สึกต่อพันธกิจ การกระตุ้นประสบการณ์การเรียนรู้ การตัดสินใจให้ใช้วิธีใหม่ในการคิด

Dessler (1998, p. 202 อ้างอิงใน สมเกียรติ บาลลา, 2554, หน้า 23) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติ และข้อสมมติฐานของสมาชิกขององค์การ และต่อการสร้างความผูกพัน สำหรับพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ

Yukl (1998, p. 20 อ้างอิงใน สมเกียรติ บาลลา, 2554, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์การ และเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ตาม เพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำและกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านแรงจูงใจ ซึ่งผู้นำเป็นผู้กระตุ้นศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ สร้างความผูกพัน ต่อจุดประสงค์ขององค์การ ทำให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่มอำนาจ (Empower) และความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ความรู้สึกผูกพันต่อกลุ่ม และเป้าหมายกลุ่ม และความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าทั้งต่อองค์การและคนรอบข้าง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Burn (1978 อ้างอิงใน 290-293 อ้างอิงใน สมเกียรติ บาลลา, 2554, หน้า 25) เป็นแนวคิดแรกเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นแนวคิดจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้นำทางการเมือง เบอร์น แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 รูปแบบ คือ ผู้นำที่ใช้อิทธิพลเชิงอำนาจ ซึ่งเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลในการใช้อำนาจควบคุมพนักงาน โดยมีพฤติกรรมที่เน้นความสำเร็จของเป้าหมายของตนเอง หรือทำให้เกิดความพอใจในตัวผู้นำเอง แต่ไม่คำนึงถึงความคิดและเป้าหมายของพนักงาน และผู้นำจะเห็นพนักงานเป็นเพียงสิ่งของหรือวัตถุที่สามารถควบคุมบังคับได้มากกว่าที่จะเห็นว่าเป็นบุคคลซึ่งแตกต่างกับผู้นำที่เป็นผู้นำอย่างแท้จริง และได้รับการยอมรับจากพนักงานจะมองพนักงานถึงระดับความต้องการความสำเร็จในตัวพนักงานโดยผู้นำ มีความต้องการความสำเร็จและเป้าหมายเดียวกันกับพนักงานเบอร์น เชื่อว่าผู้นำสามารถมีได้ 2 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

โดยแบบแรก คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเกิดขึ้นเมื่อผู้นำ และพนักงานมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กัน ในระดับของความต้องการที่มาพบกันทั้งสองฝ่ายการแลกเปลี่ยนสามารถเป็นไปได้ทั้งทางเศรษฐกิจ การเมือง หรือความต้องการทางกายภาพลักษณะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนี้จะทำให้กลุ่มไม่มีความผูกพันอย่างยั่งยืน เพราะอยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยน

เบอร์นกล่าวว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จะไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในสังคมหรือองค์การและองค์การจะอยู่ในสภาพเดิมต่อไป

ภาวะผู้นำแบบที่สอง คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันโดยการชักชวนให้พนักงานที่ค่านิยม และมีวัตถุประสงค์ที่สูงขึ้นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะมีการแบ่งปัญหาออกมาเป็นระบบ และมีวิสัยทัศน์ว่าองค์การควรมีรูปแบบใหม่หรือองค์การควรจะเป็นอย่างไร ซึ่งวิสัยทัศน์ใหม่ของกลุ่มนี้ จะเชื่อมโยงความใกล้ชิดระหว่างค่านิยมของผู้นำ และพนักงาน

ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Burn (1978 อ้างอิงใน สมเกียรติ บาลลา, 2554, หน้า 25) เป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามต่างช่วยกันยกระดับแรงจูงใจและจริยธรรมของกันและกันให้สูงขึ้นผู้นำจะค้นหาวิธีที่ ทำให้ผู้ตามมีจิตสำนึกที่สูงขึ้นโดยปลูกจิตสำนึกของผู้ตามให้มุ่งไปสู่อุดมการณ์ และมีค่านิยมทางศีลธรรมที่สูงขึ้น เช่น ความสงบสุข ความเคารพ ความยุติธรรมความเสมอภาค และความมีมนุษยธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการสูงขึ้นตามลำดับขั้น ความต้องการของ มาสโลว์ ผู้นำจะยกระดับผู้ตามให้ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่านอกจากนี้เบอร์น ได้แบ่งแยกความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยใช้พื้นฐานของอิทธิพลจากลำดับขั้นการบังคับบัญชาของราชการ โดยมองว่าองค์การแบบราชการจะให้ความสำคัญกับอำนาจโดยตำแหน่งให้ความเคารพในกฎระเบียบปฏิบัติมากกว่าพื้นฐานอิทธิพลในการแลกเปลี่ยนหรือการสร้างแรงบันดาลใจ เบอร์น กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมองได้ทั้งระดับจุลภาค ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในระดับบุคคล และเป็นระดับมหภาค ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้อำนาจเพื่อการเปลี่ยนแปลงระบบของสังคมและปฏิรูปลสถาบัน

เบอร์นมองว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่คนละขั้วกับภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะเป็นผู้คอยกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการตอบสนอง ทางด้านแรงจูงใจ รวมทั้งปรับเปลี่ยนรูปแบบพฤติกรรม นอกจากนี้เบอร์นเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นได้ทั้งกระบวนการในระดับจุลภาค ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล และยังมีอิทธิพลต่อบุคคลและกระบวนการระดับมหภาค ซึ่งเป็นพลังอำนาจในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบสังคมและในระบบองค์การ

แนวคิดทฤษฎีของ Bass (1985 อ้างอิงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543, หน้า 19-20) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์การ และได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมี (Charismatic) และแบบแลกเปลี่ยน (Transactional) บาส ได้นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตามผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตาม โดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่า

ในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือโดยชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์การมากกว่าการสนใจของตนเอง ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charismatic) และแบบแลกเปลี่ยน (Transactional) บาสนิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือโดยชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์การมากกว่าการสนใจของตนเอง ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำและได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก บาส เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) บารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ บาส เห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา การดำเนินถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจทั้งสามองค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตามผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบบารมี นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง และยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอ และยังคงคอยพึ่งพาผู้นำ และสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิด บาส ให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่า เบอธน์ โดยไม่ใช่เพียงแค่การใช้สิ่งจูงใจ เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้นแต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้น เพื่อการให้รางวัลตอบแทน และบาส ยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่าง จากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน บาส ยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์ หรือเวลาที่แตกต่างกัน

Bass and Avolio (1994, p. 2 อ้างอิงใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2543, หน้า 20)กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะ ดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่า ความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้ กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่า

ที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสในปี ค.ศ. 1985 บาสได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกัน เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ ผู้นำคนเดียวกัน อาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ในเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม บาส วิจัยพบว่าความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน สามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งช่วยเพิ่ม และปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่านอกจากนั้น บาสยังได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นส่วนขยายของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเน้นเฉพาะเรื่องการจัดการหรือการแลกเปลี่ยนซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้นำ ผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ซึ่งการแลกเปลี่ยนนี้จะอยู่บนพื้นฐานที่ผู้นำถกเถียงพูดคุยกันว่ามีความต้องการอะไร มีการระบุเงื่อนไขและรางวัลที่ผู้ตามและผู้ร่วมงานจะได้รับ ถ้าพวกเขาทำในสิ่งที่ต้องการสำเร็จ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามมากกว่าการกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยน หรือข้อตกลงธรรมดา พวกเขาจะมีการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น โดยการปฏิบัติในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งหรือมากกว่า ที่เกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Bass and Avolio (1991 อ้างอิงใน รัตติกรธน์ จงวิศาล, 2543, หน้า 22-25) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non leadership behavior) ดังรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและของ

องค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (Four I’s) คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่ง que ผู้นำต้องปฏิบัติ เพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่มผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเองแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกับผู้นำ แสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำ และพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพ และความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องงานของผู้ตามผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้ง พบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และ

กระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดสร้างสรรค์

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิด และเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่า สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือ ร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคนผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

1.4 การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความล้มเหลวและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่าบางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลที่ครบ มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้

ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถผู้นำจะดูแลผู้ตามว่า ต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะมีความสัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบเพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนดซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่คุณตามจะต้องปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาท รวมทั้งผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรับรู้ว่าผู้ตามต้องทำอะไรเพื่อที่บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะระบุบทบาทเหล่านี้และข้อกำหนดงานที่ชัดเจน ผู้นำจะรับรู้อุปสรรคความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมาย และเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขาต้องการ จะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างไร ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ตามทำอะไรหรือคาดหวังอะไรจากผู้ตาม และจากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปของคำยกย่องชมเชย ประกาศความดีความชอบ การจ่ายเพิ่มขึ้นให้โบนัส เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้นำแบบนี้มักจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมักจูงใจ ด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐาน หรือแรงจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management-by Exception) เป็นการบริหารงานลักษณะที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงานจะเข้าไปแทรกต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ หรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ มีการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่องานบกพร่อง หรือไม่ได้ตามมาตรฐาน การบริหารแบบวางเฉย แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management-by Exception: MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว

2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management-by Exception: MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสภาพเดิมเอาไว้ ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามมาตรฐาน หรือถ้ามีบางอย่างผิดพลาด

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership: LF) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non Leadership Behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายามขาดความรับผิดชอบไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วมเมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์การ ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

จากลักษณะภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นนี้ บาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994, pp. 4-6) ได้กล่าวสรุปและเปรียบเทียบลักษณะของภาวะผู้นำทั้ง 5 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4 I's) 2) ภาวะผู้นำแบบการให้รางวัลตามสถานการณ์ (CR) 3) ภาวะผู้นำแบบการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (MBE-A) 4) ภาวะผู้นำแบบการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (MBE-P) และ 5) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (LF) ตามรายละเอียด ดังนี้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนักวิชาการได้เรียกและให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงผู้นำปฏิรูป ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ซึ่งนักวิชาการเหล่านี้ก็ได้ศึกษาจากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส จึงเรียกได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นผู้วิจัยจึงใช้คำว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของบาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ 5 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายแต่ผู้วิจัยจึงเสนอภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบเดียวเท่านั้น ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา

ความหมายการนิเทศการศึกษา

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครู และบุคลากรทางการศึกษาด้วยการให้ความช่วยเหลือแนะนำส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้เต็มศักยภาพ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2543, หน้า 54) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่าเป็นการให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำและให้ความช่วยเหลือต่อกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่วางไว้

Harris (1985 อ้างอิงใน วรรณพร สุขอนันต์, 2550, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้ หรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนในโรงเรียนมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพด้านการสอนเป็นสำคัญ

สรุป การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในบรรยากาศที่มีความสุขระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อเป็นการปรับปรุง/พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียน

ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

กิติมา ปรีดีติลล (2532, หน้า 30) ได้สรุปความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูค้นหาและมีวิธีการทำงานด้วยตนเอง
 2. เพื่อให้ครูรู้จักแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหาของตนเอง โดยช่วยให้ครูรู้ว่าอะไรเป็นปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และจะแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร
 3. เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงในอาชีพ และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
 4. เพื่อช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการและสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอน
 5. เพื่อช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจแผนการศึกษาของโรงเรียนและให้การสนับสนุนโรงเรียน
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542, หน้า 2) ได้แบ่งความมุ่งหมายของการนิเทศในลักษณะ ดังนี้
1. ช่วยให้ครูเห็นและเข้าใจถ่องแท้ในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และหน้าที่โดยเฉพาะของโรงเรียนที่จะดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ของการศึกษานั้น ภารกิจของศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่และผู้บริหาร มิใช่คอยเน้นแต่ในเรื่องเทคนิคการสอน และการคิดค้นระเบียบวิธีสอนเท่านั้น หากแต่ยังต้องมุ่งเสริมสร้างความเจริญเติบโตของนักเรียน โดยรอบด้าน คือ ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านสุนทรียภาพ ด้านมโนภาพและด้านสร้างสรรค์
 2. ช่วยให้ครูได้เห็นและเข้าใจในความต้องการของเยาวชนและปัญหาต่าง ๆ ของเยาวชน และช่วยจัดสนองความต้องการของเยาวชนอย่างดีที่สุด ศึกษานิเทศก์จะต้องพยายามช่วยกระตุ้นเตือนให้ครูรู้จักให้กำลังใจแก่เด็กนักเรียน เข้าใจปัญหาของเด็กวัยต่าง ๆ และเข้าใจความต้องการของเด็กด้วย

3. ช่วยสร้างครูให้มีคุณลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ ช่วยส่งเสริมความสามัคคีและรู้จักทำงานร่วมกับครู ช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน

4. ช่วยพิจารณาความเหมาะสมของงานให้ถูกต้องกับความสามารถของครูแต่ละคน และช่วยให้ครูได้ใช้ความสามารถของตนปฏิบัติงานนั้นให้ก้าวหน้าอยู่เรื่อย ๆ ค้นหาคุณลักษณะดีเด่นในตัวครูแล้วส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น

5. ช่วยเสริมขวัญของคณะครูให้อยู่ในสภาพที่ดี และรวมหมู่คณะให้เป็นทีมที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยกำลังสติปัญญาอันสูงเพื่อบรรลุจุดประสงค์อันเดียวกัน

6. ช่วยครูให้พัฒนาการสอนของตน สนับสนุนให้ครูได้พิจารณาวิธีสอน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้อยู่ว่าตรงไหนเข้มแข็งดีและตรงไหนเป็นส่วนอ่อน ซึ่งจะต้องแก้ไขข้อควรระวังในเรื่องนี้ คือ 1) ไม่พยายามยึดยึดความคิดเห็นที่ตนนิยมให้ครูจำต้องยอมรับ ไม่พยายามฝืนให้ครูต้องทำตามแบบที่ตนชอบ ศึกษาวิเคราะห์จึงควรทำงานร่วมกับครูโดยช่วยให้ครูได้รู้จักใช้ความสามารถของตนเอง 2) หลีกเลี่ยงการรอกค้ำแนะนำต่าง ๆ ในการปรับปรุงการสอนจนครูรับไม่ไหว คือ ทั้งมากและทั้งยาก

7. ช่วยฝึกครูใหม่ให้เข้าใจงานในโรงเรียนและงานอาชีพครู การช่วยฝึกครูใหม่อาจจะทำก่อนโรงเรียนเปิดโดยให้ความเข้าใจในงานทั้งด้านธุรการ การปกครองชั้น รวมทั้งด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน

8. ช่วยประเมินผลงานของครู โดยอาศัยความเจริญงอกงามของเด็กไปตามแนวทางที่ได้ตกลงกันเอาไว้ นำข้อมูลจากการวัดประเมินผลมาวิเคราะห์หามูลเหตุ หาทางแก้ไขแต่ละมูลเหตุเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้นเป็นลำดับ

9. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักค้นหาจุดลำบากในการเรียนรู้ของเด็กแต่ละคน และช่วยครูวางแผนการสอนให้เหมาะสม

10. ช่วยในด้านประชาสัมพันธ์บอกเล่าและชี้แจง ให้ราษฎรในท้องถิ่นทราบถึงความเคลื่อนไหวของการศึกษาที่โรงเรียนในท้องถิ่นได้ดำเนินการไปแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้ราษฎรเข้าใจและให้ความร่วมมือช่วยเหลือโรงเรียน

11. ช่วยหยิบยกปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน ที่ทางโรงเรียนไม่สามารถจะแก้ไขได้โดยลำพัง เสนอข้อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บริหารตามลำดับที่จะแก้ไขให้ลุกลงไป

12. ช่วยป้องกันครูให้พ้นจากการถูกใช้งานจนเกินขอบเขต และช่วยป้องกันครูจากการถูกตำหนิติเตียน หรือถูกลงโทษอย่างไม่เป็นธรรม

ดังนั้น การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายหลักคือการพัฒนาครูทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ คือ ช่วยให้ความเข้าใจถ่องแท้ ในวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ในด้านหลักสูตร ด้านระเบียบวิธีการสอน ด้านการประเมินผล และการประมวลความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนา

ทางด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อสร้างความเจริญงอกงามทาง สติปัญญาให้เกิด แก่ผู้เรียน

หลักการของการนิเทศการศึกษา

อนุก ส่องแสง (2540, หน้า 6) ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ 1) มีนโยบาย จุดมุ่งหมาย และแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศที่แน่ชัด ชัดเจน 2) เป็นไปตามกฎเกณฑ์และสภาพปัญหา หรือความเป็นจริง ในเรื่องนั้น ๆ 3) มีวิวัฒนาการทั้งด้านเนื้อหาสาระเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ ตลอดจนจนกลวิธีในการนิเทศ และ 4) มีการติดตามและประเมินผลการนิเทศอย่างมีระบบ

2. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้น ประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงาม แก่ผู้สอนและผู้เรียนมากกว่าการจับผิด ได้แก่ 1) มีการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อครูจะได้เข้าใจ หลักการสอนทั่วไป 2) พัฒนาเทคนิควิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ 3) ฝึกทักษะและประสบการณ์ ในการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอน 4) พัฒนาเจตคติในการเรียนการสอนให้อยู่ในเกณฑ์ดี และ 5) ปรับปรุงเอกสาร แผนการสอน เป็นต้น

3. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย ได้แก่ 1) ผู้นิเทศเป็นผู้นำทางด้าน วิชาการไม่ใช่ผู้ใช้อำนาจ 2) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมให้มีการแสดงออก โดยทั่วถึง 3) ผู้รับการนิเทศมีอิสระที่จะคิดริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน และ 4) ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. การนิเทศเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่ 1) มีขั้นตอนการนิเทศตามลำดับ มีระเบียบวิธีการ 2) มีการรวบรวมข้อมูลและสรุปผลมาใช้ในการนิเทศ และ 3) มีการประเมินผล และติดตามผล

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542, หน้า 10-11) ได้เสนอหลักการสำคัญของ การนิเทศ การศึกษา ดังนี้ 1) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศลักษณะของกระบวนการมีความหมายครอบคลุมถึงการทำงานเป็นขั้นตอน (Steps) มีความต่อเนื่อง (Continuity) ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งลักษณะดังกล่าวล้วนเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของการนิเทศที่ดีทั้งสิ้น 2) การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน โดยผ่านตัวกลางสำคัญ คือ ครู และ บุคลากรทางการศึกษา และ 3) การนิเทศการศึกษานับบรรยากาศในการเป็นประชาธิปไตย

Franseth (1961, pp. 23-28 อ้างอิงใน วรรณพร สุขอนันต์, 2550, หน้า 14) ได้เสนอถึง หลักการนิเทศการศึกษาที่ดีไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาจะได้ผลอย่างเต็มที่ ในการปรับปรุงการเรียนการสอนก็ต่อเมื่อ การนิเทศนั้นได้ให้ความสำคัญแก่วิธีการแก้ไขปัญหามีเหตุผล และตั้งอยู่บนจุดมุ่งหมาย

ที่แน่นอน ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาตกลงร่วมกันโดยคณะครูและผู้บริหารที่นิเทศ

2. การนิเทศการศึกษาจะมีความหมายสำหรับครู ก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นแสดงให้เห็นว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีเหตุผลต่อผู้รับการนิเทศโดยตรง นั่นคือจะต้องทำให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาว่า จะให้ผู้ทำการนิเทศช่วยเหลือในเรื่องใดจึงจะเป็นที่ต้องการ

3. การนิเทศการศึกษาที่ดี จะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองยั่วยุ และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในการช่วยเหลือครู และต้องทำให้ครูรู้สึกว่าจะช่วยให้เขาพบวิธีที่ดีกว่าในการทำงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์

4. การนิเทศการศึกษาจะให้ได้ผล ควรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา และช่วยให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาปัญหาตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานเสียก่อน

Mark and Stoop (1985 อ้างอิงใน วรณพร สุขอนันต์, 2550, หน้า 15) ให้หลักเบื้องต้นของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการศึกษา ซึ่งจะเป็นบริการที่ทำเป็นทีมและอาศัยความรับผิดชอบของครูใหญ่

2. ครูทุกคนต้องการและมุ่งหวังจะได้รับการช่วยเหลือด้านการนิเทศ บริการอันนี้จะต้องอยู่ในความรับผิดชอบของครูใหญ่

3. การนิเทศการศึกษาน่าถูกปรับให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลที่เป็นบุคลากรของโรงเรียน

4. การนิเทศการศึกษา ช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรของโรงเรียน

5. การนิเทศการศึกษา จะช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษาแจ่มชัดขึ้น

6. การนิเทศการศึกษา จะต้องช่วยปรับปรุงทัศนคติ และสัมพันธภาพของมวลสมาชิกของคณะบุคคลในโรงเรียน และช่วยพัฒนาในด้านความรู้สึกต่อชุมชนที่ดี

7. การนิเทศการศึกษา ต้องช่วยในการจัดและบริหารกิจกรรมในหลักสูตรสำหรับนักเรียน

8. ความรับผิดชอบในการปรับโครงการการนิเทศในโรงเรียน เป็นหน้าที่ของครูซึ่งทำเพื่อชั้นเรียน และเป็นความรับผิดชอบของครูใหญ่ในการทำเพื่อโรงเรียน

9. การนิเทศการศึกษา ต้องมีการจัดงบประมาณไว้เป็นประจำ

10. การนิเทศการศึกษา ต้องมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม

11. การบริหารโครงการนิเทศ จะต้องจัดเป็นคณะบุคคล

12. การนิเทศการศึกษา ควรช่วยให้มีการแลกเปลี่ยน และนำผลการวิจัยทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้

13. การวัดประสิทธิผลของการนิเทศการศึกษา ควรประเมินโดยผู้ที่เกี่ยวข้องในโครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้การช่วยเหลือ

จากการศึกษาหลักการนิเทศการศึกษา สรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษา เป็นหลักการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีขั้นตอนกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงานที่ชัดเจน เน้นการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหา อย่างมีเหตุผล เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ความคิด โดยมุ่งส่งเสริมบรรยากาศ แห่งความร่วมมือการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาอาชีพให้เจริญก้าวหน้า

การนิเทศภายในโรงเรียน

ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 4) ได้ให้ความหมายว่าการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริม พัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ หรือการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษานั้นในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงาน ของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

ชาลี มณีศรี (2542, หน้า 201) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการร่วมมือกัน ระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน เพื่อปรับปรุงการสอนของครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และได้ให้นิยามความหมายที่น่าสนใจ ดังนี้ 1) การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความพยายาม ทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียนตั้งแต่ผู้บริหารลงไปในส่วนที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพ การเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น 2) การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการที่จะแก้ไขปรับปรุงพัฒนา การทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน และ 3) การนิเทศ งานวิชาการภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริม และสร้างสรรค์ให้เกิดการปรับปรุง และพัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนสูงขึ้น โดยอาศัยบุคลากรของโรงเรียน

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2538, หน้า 30) ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า เป็นการประสานพลังกาย พลังใจ และพลังความคิดของครูทุกคนภายในโรงเรียนเข้าด้วยกัน ทำการพัฒนาพหุติ กรรมการสอนของครูให้มีประสิทธิผลต่อคุณภาพที่พึงประสงค์ของนักเรียน

จากความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนที่กล่าวไว้ข้างต้นสรุปได้ว่าเป็นความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา โดยมีการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ให้รู้จักปรับปรุงวิธีสอนและเนื้อหาการสอน ตลอดจนปรับปรุงการประเมินผลการสอน ให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 3) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 2 ประเภท คือ

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป ได้แก่

1.1 เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนได้

1.2 เพื่อพัฒนาความสามารถของครู

1.3 เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีจัดการเรียนรู้

1.4 เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานในเรื่องต่อไปนี้

2.1 เพื่อให้สถานศึกษา มีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2 เพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย

2.3 เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการ เน้นทักษะกระบวนการคิด ฯลฯ

2.4 เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ วิธีจัดการเรียนรู้ของครู

2.5 เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

2.6 เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้

2.7 เพื่อให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และปรับปรุงกระบวนการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กิติมา ปรีดีติลล (2532, หน้า 306) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจะได้ผลดีต้องทำอย่างมีขั้นตอน เป็นกระบวนการที่ให้ผลตามความมุ่งหมาย เป็นหัวใจของการนิเทศ

4 ประการ คือ

1. เพื่อพัฒนาคน เป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อพัฒนางาน เป็นการสร้างสรรค์วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อประสานสัมพันธ์ เป็นการร่วมมือสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการสร้างความมั่นใจความสบายใจทำให้มีกำลังใจในการทำงาน

สรุป การนิเทศภายในโรงเรียน มีความมุ่งหมายเพื่อช่วยพัฒนาครู ให้มีความรู้ ประสบการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน เกิดความเจริญงอกงามอาชีพ มีความมั่นใจในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีขวัญและกำลังใจ มีความเข้าใจกัน เพื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 4) กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน มีดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถมีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหา มากที่สุด
4. บรรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

กิติมา ปรีดีดิถก (2532, หน้า 306) กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและมีความต้องการที่จะจัดให้มีขึ้นในโรงเรียน ดังนี้ 1) เป็นการช่วยส่งเสริมกำลังใจของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีไม่เพียงพอที่จะนิเทศได้อย่างทั่วถึง 2) การนิเทศโดยบุคลากรในโรงเรียน ผู้นิเทศเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียน ย่อมเป็นผู้รู้ปัญหาได้ดี แก้ปัญหาได้ดีและแก้ปัญหาได้ตรงจุดกว่าการที่จะให้บุคคลจากภายนอกมานิเทศ 3) ผู้นิเทศในโรงเรียนมีความคุ้นเคยกับผู้รับการนิเทศอยู่แล้ว ทำให้บรรยากาศในการนิเทศทำได้อย่างเป็นกันเองไม่ต้องเสียเวลาสร้างความคุ้นเคยเหมือนกับศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารภายนอกโรงเรียน และ 4) ผู้นิเทศสามารถติดตามการปฏิบัติงาน หรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้ชิดกันและสามารถทำให้งานดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายโดยความต่อเนื่อง

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538, หน้า 62) ได้สรุปว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน มีความจำเป็นต่อการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน การนิเทศจากบุคคลภายนอก

อาจจะลดความจำเป็นลงเมื่อสภาพปัจจุบันขาดแคลนผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ตลอดจนสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ประกอบกับ ปัจจุบันบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอเป็นผู้รู้ปัญหาแท้จริงในการเรียนการสอนภายในโรงเรียนของตนเองมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับอนุศักดิ์ สมิตสันต์ 41 ได้กล่าวไว้ว่าการนิเทศการศึกษาเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นที่จะต้องให้มีขึ้นในโรงเรียนโดยเฉพาะการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้เกิดผลดีในการดำเนินงานของโรงเรียนหลายประการ คือ 1) เป็นการช่วยสนับสนุนด้านกำลังคนของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษาซึ่งไม่พอที่จะนิเทศการศึกษาได้อย่างทั่วถึง 2) การนิเทศโดยบุคลากรของโรงเรียนเองนั้นผู้นิเทศเป็นผู้ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียน ย่อมเป็นผู้รู้ปัญหาได้ดี และแก้ปัญหาได้ตรงจุดกว่าการที่จะให้คนภายนอกมานิเทศ 3) ผู้นิเทศในโรงเรียนมีความคุ้นเคยกับครูอยู่แล้วทำให้บรรยากาศในการนิเทศทำได้เป็นอย่างดีเอง ไม่ต้องเสียเวลาสร้างความคุ้นเคยเหมือนศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารภายนอกโรงเรียน และ 4) ผู้นิเทศสามารถจะติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลาเพราะอยู่ใกล้ชิดกัน และสามารถทำให้งานดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายโดยไม่ขาดความต่อเนื่อง

อัญชลี โพธิ์ทอง (2541, หน้า 85) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนไว้ดังนี้ 1) การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียน 2) ครูควรได้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาความเจริญด้านการสอนและทางวิชาการ 3) โรงเรียนต้องมีการนิเทศ เพราะโครงการที่ประกอบด้วยข้อมูลจากการนิเทศ จะช่วยในการจำแนกคุณภาพครูและยังสามารถช่วยในการตัดสินใจปัญหาบางอย่างในโรงเรียนได้ 4) การนิเทศสามารถกระตุ้นนำทางความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียน โดยเฉพาะกรณีที่น่าเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ตลอดจนการวิจัยมาใช้จะเป็นการช่วยในการเก็บข้อมูล ในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ 5) โรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องให้ครูทำต่อเนื่องกันไป เพราะไม่มีหลักประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไปโดยไม่ต้องมีการนิเทศ เพราะความก้าวหน้าทางวิชาการที่เพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ 6) เพื่อเป็นการให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยทั่ว ๆ ไป ปรัชญาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ และ 7) เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู และก่อให้เกิดความรู้สึกลอดภัยในการทำงานเพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพครูที่ตนปฏิบัติอยู่

สรุป จากแนวความคิดเกี่ยวกับความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียนดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า เหตุที่ต้องมีความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียนก็คือ เป็นการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน เนื่องจากขาดแคลนผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาโดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัด

จึงไม่สามารถสนองความต้องการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนต่าง ๆ ได้ทั่วถึงและในปัจจุบันบุคลากรภายในโรงเรียนมีความสามารถเพียงพอที่จะนิเทศภายในโรงเรียน เพราะอยู่ใกล้ชิดกัน ทำให้งานดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายโดยไม่ขาดความต่อเนื่อง และยังเป็น การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน

ชาวี มณีศรี (2542, หน้า 202) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนมี 3 ประการ คือ 1) บุคลากรผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เป็นความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู 2) วิธีการนิเทศตระหนักจุดมุ่งหมายการนิเทศ คือ การช่วยให้ครูผู้สอนสามารถปรับปรุง หรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดีขึ้น การหาข้อมูลศึกษาปัญหาข้อบกพร่อง กำหนดกิจกรรมการนิเทศและวิธีการนิเทศที่เหมาะสม และ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศประกอบด้วย แบบทดสอบ แบบสำรวจการสังเกตการสอนในชั้นแบบบันทึกพฤติกรรมครู นักเรียนระบบไตรภาคีทั้ง 3 ดังกล่าวแล้วนี้จะต้องผสมผสานดำเนินการไปด้วยกัน หากมีข้อบกพร่องส่วนใดส่วนหนึ่งจะทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนยากที่จะประสบผลสำเร็จ

กรรองทอง จิระเดชากุล (2538, หน้า 202) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในปัจจุบันไว้ 5 ประการ คือ 1) มีระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน 2) มีระบบการวางแผนนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์ 3) มีระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน 4) มีระบบการติดตามประเมินผลที่เน้นผลงานครู และ 5) มีระบบการเผยแพร่และขยายผล

ดังนั้น องค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียนขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนซึ่งเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การใช้วิธีการนิเทศของผู้นิเทศซึ่งต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการนิเทศเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ซึ่งผู้บริหารเป็นทั้งผู้สนับสนุนการนิเทศและทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ

หลักการของการนิเทศภายในโรงเรียน

ชาวี มณีศรี (2542, หน้า 27-28) กล่าวถึง หลักการนิเทศภายในไว้ดังนี้ คือ 1) การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้นการประสานงาน และแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครู อาจทำได้โดยจัดให้มีการอบรมด้านวิชาชีพ พัฒนาหลักวิชาความรู้ มีความเชื่อมั่นในการสอน มีประสบการณ์ในการจัดทำ และใช้อุปกรณ์การสอน พัฒนาทัศนคติในการทำงานปรับปรุงแบบประมวลการเรียนการสอนโครงการสอนเข้าใจเทคนิคการประเมินผล 2) การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย กระทำโดยครูใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษา ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ครูได้ใช้ความสามารถเพื่อปรับปรุงการเรียนของเด็กให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระกระ ตุนให้มีความคิดริเริ่ม มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย อำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่

ได้รับมอบหมายจากกลุ่มเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะ 3) การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมสร้าง
 สรรค์ควรหลีกเลี่ยงการบังคับการปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน การประเมินค่า เข้มงวด ตรวจตรา
 จัดมาตรฐานและพิธีรีตองสร้างบรรยากาศให้ครูได้พยายามคิดหาวิธีทำงานแบบใหม่ ๆ ให้ครู
 ได้คิดสร้างสรรค์ตามสติปัญญาของแต่ละคน 4) การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงาน
 ที่เกี่ยวพันกันโดยงานนิเทศและงานพัฒนาหลักสูตรไม่แยกกัน งานนิเทศเกี่ยวข้องกับปัญหา
 การใช้หลักสูตร การพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ การใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์
 5) การนิเทศ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์โดยยอมรับนับถือเห็นอกเห็นใจตรงไปตรงมา
 ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรไมตรีกับคนอื่น 6) การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ กำลังใจ
 ของครูผู้สอนทำให้การสอนดีตามไปด้วย ขวัญกำลังใจของครูดี การเรียนของเด็กจะดีตามไปด้วย
 ครูต้องการได้รับการยกย่องชมเชย 7) การนิเทศต้องมุ่งจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชน
 โดยศึกษาและวางแผนเพื่อทราบความต้องการและปัญหาในชุมชนร่วมมือกับผู้นำชุมชนในการ
 วางแผนปรับปรุงโรงเรียนและชุมชน ช่วยครูในการพัฒนาหลักสูตรให้เข้ากับสภาพชุมชน
 ส่งเสริมครูจัดแสดงกิจกรรมต่าง ๆ เช่นการสาธิตทางการเกษตร สัปดาห์ศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 5) ได้กล่าวว่าหลักการจัดการนิเทศภายใน มีดังนี้

1) การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามขั้นตอน
 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 2) บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศ
 ภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับ
 ความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียนนอกจากนั้น

กมล ภูประเสริฐ (2547, หน้า 13-14) กล่าวถึงการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา
 คือ การจัดให้มีการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนรับผิดชอบ
 ในการนำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาาร่วมกันทุกคนจึงต้องร่วมกันคิดร่วมกันทำ
 เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพึ่งตนเองได้ในทางวิชาการ แต่ละคนเป็นผู้นิเทศ และเป็นผู้รับ
 การนิเทศตามความสามารถเฉพาะตัวในแต่ละด้าน

2. การกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายใน วิธีการที่จะนำไปใช้ควรเป็นวิธีการ
 ที่มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิด ความรู้
 ความเข้าใจจากการอ่าน การค้นคว้า การได้ไปประชุม อบรม สัมมนาปฏิบัติการณ์ในระดับต่าง ๆ
 การสาธิตรูปแบบการสอน เพื่อช่วยกันค้นหาข้อบกพร่อง และปรับปรุงให้เป็นรูปแบบของ
 สถานศึกษาร่วมกัน การประชุมระดมสมองที่ไม่ต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์กันโดยตรง เป็นต้น

3. การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ

4. การร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยถือเป็นปัญหาของสถานศึกษาโดยส่วนรวม

สรุป การนิเทศภายในโรงเรียนมีหลักการนิเทศที่สำคัญที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติ คือ การนิเทศต้องเป็นการช่วยกระตุ้นและแนะนำเพื่อให้เกิดการพัฒนา ต้องยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีสร้างขวัญกำลังใจ โดยให้ความร่วมมือช่วยเหลือ เป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 8-1) ได้ระบุว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นขั้นตอนการนิเทศการศึกษาที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องมี 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

1.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่เป็นจริง ตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ขณะนั้น ปัญหา หมายถึง ความคาดหวังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ในขณะที่งานนั้นมีสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับที่ไม่มีปัญหา

1.2 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพต่าง ๆ ด้านสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน ทุกกลุ่มมีประสบการณ์ทุกชั้น ด้านอัตราการเข้าชั้น ทุกชั้น ด้านภาวะสุขภาพตามเกณฑ์ มาตรฐานด้านคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานต่ำ ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด

1.3 สำรวจและประเมินความต้องการของครู

1.4 จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ

1.5 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุกำหนดทางเลือก ในการแก้ปัญหา และการดำเนินการตามความต้องการ

2. ขั้นที่ 2 การวางแผนและการกำหนดทางเลือก

การวางแผน หมายถึง การนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการ มากำหนดกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ การวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน เป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมาร่วมกัน กำหนดรายละเอียดกิจกรรม และจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ เขียนเป็นโครงการนิเทศภายใน โรงเรียน ซึ่งในโครงการควรระบุสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.1 หลักการและเหตุผล

2.2 วัตถุประสงค์

2.3 เป้าหมาย

2.4 แผนดำเนินการ

2.4.1 กิจกรรมสำคัญ

2.4.2 ปฏิทินปฏิบัติงาน

2.5 ทรัพยากรที่ต้องการ

2.6 การประเมินผล

2.7 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3. ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการ

มีความจำเป็น สำหรับศึกษานิเทศก์ทุกคนต้องสร้างทักษะเหล่านี้ให้มีขึ้นประจำตัว เพราะถือได้ว่าเป็นกระบวนการหลักที่สำคัญมีความจำเป็นต่อการนิเทศการศึกษา เป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้การนิเทศการศึกษาประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

4. ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศ

การปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนด ในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนหรือ ผู้นิเทศจะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ กิจกรรมและเครื่องมือนิเทศไปใช้ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และบุคลากรผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ ภายในโรงเรียนดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารและผู้นิเทศควรดำเนินการ ดังนี้

4.1 เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ จัดให้มีการประชุมงานเพื่อซักซ้อมความเข้าใจ เกี่ยวกับวิธีการ กิจกรรม สื่อ เครื่องมือ การบันทึกผล การประเมินผล และการสรุปผลการนิเทศ

4.2 ปฏิบัติการนิเทศ คือ การดำเนินการนิเทศไปตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ใน โครงการนิเทศภายในโรงเรียน มีการเสริมแรงให้กำลังใจ รับทราบปัญหาความต้องการของ ผู้รับการนิเทศแล้วนำปัญหาความต้องการนั้นมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุน

5. ขั้นที่ 5 การประเมินผลและรายงานผล

การประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ การประเมินมีลักษณะ ดังนี้

5.1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

5.2 ประเมินความคิดเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ

5.3 ประเมินกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

5.4 สรุปรวมผลการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ในโอกาสต่อไป

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่จัดไว้เป็นอย่างดีชัดเจนต่อเนื่องย่อมช่วยให้งานนิเทศ การศึกษาบรรลุผลได้ตามวัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการทำงาน

อย่างมีแบบแผน เป็นการเริ่มต้นจากการวิเคราะห์งานการเรียนการสอนของครู เพื่อที่จะทราบปัญหาให้ชัดเจนและจัดลำดับปัญหาที่จะต้องแก้ไขปรับปรุง แล้ววางแผนที่จะดำเนินการโดยหาทางเลือกที่จะแก้ปัญหาได้ดีที่สุด และดำเนินการนิเทศภายในตามกระบวนการจนถึงขั้นประเมินผล การปฏิบัติงานแล้วนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน อาจจะมีปฏิบัติได้อีกแบบหนึ่ง ดังนี้

1. การประชุมครั้งแรก เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศการศึกษา กำหนดเทคนิควิธีการ การรวบรวมข้อมูล และการมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน
2. การรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมและจำเป็นแล้ววิเคราะห์สรุปผล นำมาอภิปรายในการประชุม
3. การประชุมครั้งสุดท้ายเป็นการตรวจสอบผลการวิเคราะห์ข้อมูล จุดอ่อนและจุดแข็งเพื่อที่จะสามารถจำแนกวิธีการ เทคนิค และวิธีการประเมินผล การค้นคว้าวิจัย และจากข้อมูลอื่น ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้ดูชั้นเพื่อตรวจสอบข้อมูล แล้วหาข้อยุติ เขียนรายงานผลให้ครูทราบแล้วนำไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

โดยทั่วไปแล้วไม่ว่าจะกระทำการสิ่งใดก็ตาม ถ้ามีความปรารถนาจะได้รับความสำเร็จอย่างแน่นอนแล้วก็ต้องมีการเตรียมการในด้านต่าง ๆ อย่างรอบคอบไว้เป็นการล่วงหน้า จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือทำให้เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ถึงความสำเร็จ และข้อบกพร่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้จะต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอนที่สอดคล้องต่อเนื่องกันไปเป็นกระบวนการพลวัต ซึ่งกระบวนการนิเทศประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องกันไป ดังนี้

1. การเตรียมการนิเทศ
2. การวางแผนการนิเทศ
3. การปฏิบัติการณ์นิเทศ
4. การประเมินผลการนิเทศ
5. การปรับปรุงการนิเทศ

นอกจากนี้ วัชรวิเศษ เลาเรียนดี (2548, หน้า 27-28) ยังได้เสนอถึงกระบวนการนิเทศภายในที่เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
3. นำเสนอโครงการที่จะพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบ

เพื่ออนุมัติการดำเนินการ

4. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ

5. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วัน เวลา ที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

6. ดำเนินการตามแผนการนิเทศที่ได้วางไว้โดยครูและผู้นิเทศ

7. สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการดำเนินการที่ชัดเจนและต่อเนื่องสัมพันธ์กัน โดยมีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ขั้นตอน ได้แก่

7.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการในการนิเทศ สภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ขณะนั้นมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานต่ำที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด มีการสำรวจและประเมินความต้องการของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ ตลอดจนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และการดำเนินการตามความต้องการ

7.2 การวางแผนการนิเทศ เป็นการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาสาเหตุของปัญหา และความต้องการมากำหนดกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ การวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน เป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมารวมกัน กำหนดรายละเอียดกิจกรรมและจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ เขียนเป็นโครงการนิเทศภายในโรงเรียน

7.3 การปฏิบัติการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศ จะต้องนำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ กิจกรรมและเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และบุคลากรผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารและผู้นิเทศควรเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศแล้วจึงปฏิบัติการนิเทศ เพื่อเสริมแรงให้กำลังใจ รับทราบปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศ แล้วนำปัญหาความต้องการนั้นมาพิจารณาหาทางช่วยเหลือสนับสนุน

7.4 การประเมินผลเป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการประเมินความคิด เพื่อทราบความพึงพอใจ

การนิเทศตามแนวคิด กลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน

การนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิด กลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน มีความน่าสนใจและมีความแตกต่างจากการนิเทศภายในโรงเรียนโดยทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องความหมาย การนิเทศ และขอบข่ายของการนิเทศ กลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, p. 6) มีดังนี้

ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศการศึกษาหมายถึง หน้าที่ของทางโรงเรียนที่จะต้องปรับปรุงการสอนโดยการให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครู

การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการทำงานร่วมกัน การพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม และการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จุดเน้นการนิเทศของกลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 299-300) ได้กล่าวถึงว่า การนิเทศภายในโรงเรียนว่าจะดำเนินถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษาที่จะทำให้การสอนของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูทำให้นักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับผลประโยชน์จากการสอนของครู

แหล่งที่มาในการนิเทศตามแนวคิด กลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน มีดังนี้

1. ความเชื่อเกี่ยวกับลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพการนิเทศตามแนวคิด กลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน มีพื้นฐานมาจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทัศนคติ ความเชื่อ ความรับผิดชอบ การเร้าหรือกระตุ้น ตลอดจนแนวคิดของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเหมาะสม

โดยได้สรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้ (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, p. 45)

- 1.1 เน้นการสอนเฉพาะทาง
- 1.2 เวลาที่นักเรียนใช้เกือบทั้งหมดจะอยู่ที่งาน การเรียนที่ได้รับมอบหมายจากครูผู้สอน
- 1.3 ครูผู้สอนตรวจงานและให้ข้อมูลย้อนกลับไปสู่ักเรียนเป็นประจำ
- 1.4 เวลาที่ใช้สอนจะมีมากกว่าเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ
- 1.5 มีกฎระเบียบสำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติในห้องเรียนอย่างชัดเจน
- 1.6 มีการเสริมแรงทางบวกให้กับครูเพื่อให้ครูแก้ไขพฤติกรรมของตนเองให้ดีขึ้น
- 1.7 ครูมีความคาดหวังต่อนักเรียนสูงมาก

1.8 มีการแก้ไขข้อบกพร่องหรือให้ข้อเสนอแนะ หรือตรวจสอบงานที่มอบให้นักเรียนทำในแต่ละวัน

2. ความเชื่อเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ใหญ่และครู กลิคแมนม กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 59-78) กล่าวว่า การศึกษาเรื่องความเจริญเติบโตของมนุษย์ไม่เพียงแต่จะทำให้เข้าใจเรื่องเกี่ยวกับร่างกายมนุษย์ แต่ยังมีคุณค่ากับผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับบุคคลในวัยผู้ใหญ่ด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาครู เพราะครู คือ ผู้ใหญ่ที่รับเอาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อนำมาถ่ายทอดให้กับผู้เรียน ดังนั้นครูจึงเปรียบเสมือนผู้เรียนที่จะต้องมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ ผู้นิเทศจึงควรทราบองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้ใหญ่ เพื่อใช้เป็นแนวทางอ้างอิงไปสู่แนวความคิดของครู เพื่อจะทำให้สามารถเข้าใจความสามารถของครูที่จะปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนต่อไป

การพัฒนาผู้ใหญ่เป็นพัฒนาการที่พัฒนาต่อเนื่องมาโดยตลอดชีวิต ตามหลักการพัฒนาของทฤษฎีลำดับขั้น (Stage Theory) ที่ถือว่า ชีวิตเป็นส่วนที่ย่างยากซับซ้อนที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสิ่งแวดล้อมไม่มีผู้ใดสามารถจะยับยั้งการเจริญเติบโตของมนุษย์ได้ เช่น ความสามารถทางระบบประสาทและการมองเห็นของผู้ใหญ่ จะเสื่อมอยู่ตลอดเวลา เราไม่สามารถที่จะหยุดยั้งกิจกรรมทางกาย หรือปฏิกริยาได้รวดเร็วเหมือนเมื่อสมัยยังเด็กหรือวัยหนุ่มสาว ในทางตรงกันข้ามการตัดสินใจ กระบวนการได้รับข้อมูลข่าวสาร และความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ สามารถพัฒนาขึ้นได้ตามระดับอายุ ในเรื่องนี้ ถ้าผู้นิเทศรู้และเข้าใจเป็นอย่างดีจะสามารถประยุกต์ใช้กับครูผู้สอน เพื่อปรับปรุงการสอนได้อย่างเหมาะสม ในขณะเดียวกัน กลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน ได้กำหนดขอบข่ายของการนิเทศภารกิจการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่าเป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการสอน การวัดและประเมินผล การจัดครูเข้าสอนสิ่งอำนวยความสะดวก และการพัฒนาครูในการดำเนินงานดังกล่าวประกอบด้วย 5 งาน คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development) การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

รายละเอียด ดังนี้ (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 301-420) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) กลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, p. 301) กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) เป็นการให้ความช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอน ในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอน รวมทั้งการให้ความหวังใจ ช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่อง

การจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน มีดังนี้

1. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

การนิเทศแบบคลินิกตามแนวคิดกลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน หมายถึง การดำเนินการนิเทศที่ออกแบบไว้ สำหรับปรับปรุงประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียน โดยการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน จากการวิเคราะห์ข้อมูลของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับผู้นิเทศ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 301-306) ได้แก่

ขั้นที่ 1 ประชุมครูก่อนการสังเกต

ผู้นิเทศร่วมประชุมกับครูผู้สอนเพื่อพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ก่อนที่จะสังเกตการสอนของครู เพื่อให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเข้าใจกันอย่างชัดเจน เช่น เหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกต ความต้องการเน้นการสังเกตที่จุดใดเป็นพิเศษ วิธีการและรูปแบบของการสังเกตที่จะนำไปใช้เวลาที่จะใช้สำหรับการสังเกต และกำหนดเวลาที่จะใช้ประชุมหลังการสังเกต

ขั้นที่ 2 การสังเกตชั้นเรียน

ขั้นนี้จะเป็นช่วงเวลาที่ต้องติดตามพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในขั้นแรก ผู้สังเกตจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น นับความถี่ของตัวแปรด้านต่าง ๆ (Categorical Frequencies)

พิจารณาตัวชี้ทางกายภาพ (Physical Indicators) ตัวชี้ด้านการปฏิบัติ (Performance Indicators) การพรรณนาแบบเปิดกว้าง (Detached Open-ended Narrative) การสังเกตโดยการมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสังเกตโดยใช้แบบสอบถามเฉพาะเจาะจง (Focused Questionnaire Observation) เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และตีความหมาย

หลังจากการสังเกตการสอนและได้ข้อมูลของครูมาแล้วผู้นิเทศจะเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลนั้น โดยใช้การนับความถี่ตัวแปรบางตัวที่ได้กำหนดไว้ แล้วจำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้นรวมทั้งค้นหาตัวชี้วัดบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงแปลความหมายข้อมูล

ขั้นที่ 4 การประชุมครูภายหลังการสังเกต

การประชุมครูภายหลังการสังเกตเพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับและได้ร่วมอภิปรายกับข้อมูลเหล่านั้น เพื่อนำผลไปใช้วางแผนปรับปรุงการสอนต่อไป ผู้นิเทศ

ควรเลือกใช้รูปแบบการนิเทศ (ทางตรง ทางอ้อม หรือการนิเทศแบบมีส่วนร่วม) ตามความจำเป็น และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของครู

ขั้นที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ผล

จากขั้นตอนทั้งการวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้งสี่ จะเป็นการใช้เวลา เพื่อพิจารณาแล้วทบทวนรูปแบบรวมทั้งกระบวนการตั้งแต่การประชุมครั้งแรก (Preconference) ไปจนถึงการประชุมครั้งสุดท้าย (Post Conference) ว่ามีสิ่งใดบกพร่องและต้องการแก้ไข ในจุดใดบ้าง การวิพากษ์วิจารณ์อาจทำได้หลังสิ้นสุดการประชุมในขั้นสุดท้ายประมาณ 2-3 วัน และควรเป็นการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ สำหรับวิธีการนั้นควรเป็นการสรุปผลอย่างสั้น ๆ กระทัดรัด และได้ใจความ โดยมีผู้ให้ความหมายหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ แบบคลินิกไว้ดังนี้

Glickman (2004, p. 324) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของการนิเทศ แบบคลินิก ดังนี้

1. เป็นเทคโนโลยีสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอน
 2. เป็นการดำเนินงานที่มีการวางแผน และจัดให้มีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ ที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน
 3. เป็นการนิเทศที่ยึดจุดประสงค์เป็นสำคัญและสอดคล้องกับความต้องการ ในการพัฒนาของครูและนักเรียน
 4. ยึดสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ
 5. ต้องการความเชื่อมั่นและจริงใจต่อกัน ซึ่งจะแสดงออกในการเข้าใจซึ่งกัน และกัน การให้การสนับสนุนและการอุทิศตนเองในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
 6. เป็นการดำเนินอย่างเป็นระบบ แต่ในบางสถานการณ์ก็สามารถยืดหยุ่นได้ และมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง
 7. เป็นการสร้าง หรือแสวงหาแนวทางในการประสานระหว่างการวางแผน การสอนในอุดมคติกับพฤติกรรมการสอนจริง
 8. ผู้นิเทศต้องมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสอนมากกว่าครู
 9. ผู้นิเทศต้องได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี
- โครงสร้างของการนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมครูก่อนสังเกตการสอน (Preconference with Teacher)
2. การสังเกตการสอน (Observation of Classroom)
3. การวิเคราะห์และแปลความหมายผลจากการสังเกต (Analyzing Andinterpreting Observation and Determining Conference Approach)

4. การประชุมครูภายหลังการนิเทศ (Post Conference with Teacher)
5. การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้น (Critique Previous Four Steps)

Steps)

2. การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching)

กลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 308-311) ได้เสนอรูปแบบการให้ความช่วยเหลือครูโดยเพื่อนนิเทศเพื่อน จากแนวคิดของผลการศึกษาวิจัยที่พบว่า ผลการเรียนรู้โดยวิธีการต่าง ๆ ของคนเราแตกต่างกัน แต่คนเราจะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดจากการสอนคนอื่น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถนำไปจัดรูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนได้ การนิเทศแบบเพื่อน (Peer Coaching) เป็นกระบวนการที่ครูผู้สอน 2 คน หรือมากกว่าได้มาทำงานร่วมกัน เพื่อสะท้อนถึงการปฏิบัติงานในห้องเรียน และนอกห้องเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นด้วยกิจกรรมต่าง ๆ หลากหลาย เช่น มีการสอนร่วมกันเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน เป็นผู้ควบคุมเป็นเพื่อนร่วมงานกัน เป็นผู้ควบคุมและตรวจสอบเป็นผู้ร่วมในการวางแผนบทเรียน เป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เป็นที่ปรึกษาเป็นคณะผู้พัฒนาหลักสูตร พัฒนาสื่อการสอน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอนที่ได้ถ่ายทอดสู่ผู้อื่น

3. การให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ (Other Forms of Direct Assistance)

กลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 311-312) ได้เสนอรูปแบบของการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงอื่น ๆ อีก 6 รูปแบบ ดังนี้

3.1 การสาธิตการสอน (Demonstration Teaching) โดยผู้นิเทศหรือครูที่เชี่ยวชาญสาธิตเทคนิค วิธีการสอนใหม่

3.2 การเข้าไปร่วมสอนด้วย (Co-Teaching) โดยผู้นิเทศหรือครูที่เชี่ยวชาญช่วยซึ่งกันและกัน ในการวางแผนการสอน ดำเนินการสอน และประเมินผลการสอน

3.3 การให้ความช่วยเหลือโดยจัดหาสื่อ อุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ให้ (Assisting with Resource and Materials) โดยผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับเทคนิค และการปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบทเรียนและผู้เรียน

3.4 การให้ความช่วยเหลือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (Assisting with Student Assessment)

3.5 การให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) ผู้นิเทศเจริญก้าวหน้าในอาชีพให้กับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ไม่เปิดเผยข้อมูลที่ได้รับจากครูกับผู้ที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องอย่างเด็ดขาด

3.6 การเฝ้าติดตาม (Mentoring) หัวใจของการเฝ้าติดตาม คือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้ถูกนิเทศในโรงเรียน การเฝ้าติดตามเป็นการช่วยเหลือโดยตรง อาจได้มาจากการที่มอบหมายให้ครูที่ให้คำแนะนำโดยผู้เชี่ยวชาญ การสาธิตการสอน การสอนร่วมกันและอื่น ๆ การสื่อสารที่ดีของครู การสังเกตการณ์สอนที่มีคุณภาพ การให้ข้อมูลป้อนกลับหลังนิเทศการสอน และการร่วมอภิปรายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ภายใต้การดำเนินการนิเทศแบบคลินิก และการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสามารถทำให้ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยศึกษานิเทศต้องเป็นผู้เข้าถึงได้ง่าย มีการประเมินการทำงานของกลุ่มแบบกัลยาณมิตรจัดตารางเวลาการพบปะ เพื่อปรึกษาหารือได้เหมาะสมไม่สร้างภาระงานเพิ่มให้ครู การช่วยเหลือครูโดยตรงควรแยกจากการประเมินผลการสอนเพื่อให้ครูเกิดความไว้วางใจเชื่อมั่นที่จะร่วมกิจกรรมยอมรับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในรูปแบบของการปฏิบัติงานร่วมกัน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, p. 314)

สรุปได้ว่าการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญของการดำเนินการ คือ 1) การวางแผนร่วมกับครูในการให้ความช่วยเหลือ 2) เข้าไปมีส่วนร่วมกับครูเพื่อช่วยเหลือ 3) สรุปผลการช่วยเหลือและวางแผนที่จะประชุมตรวจสอบความช่วยเหลือร่วมกับครู 4) การประชุมวิเคราะห์ผลการช่วยเหลือร่วมกับครู 5) ประชุมสรุปและวิเคราะห์กระบวนการช่วยเหลือครูทุกขั้นตอนเพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของกระบวนการ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้นิเทศที่มีต่อครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะครูเป็นตัวจักรสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอน หากครูพบปัญหาในการจัดการเรียนการสอน แต่ขาดการเหลียวแลหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือแล้วส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนการวิจัยครั้งนี้ได้ให้นิยามความหมายของการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงว่าหมายถึง การวางแผนปฏิบัติงาน การส่งเสริม สนับสนุนทั้งทางด้านวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของครู มีการสรุปผลการปฏิบัติงาน และกำหนดปฏิทินการนิเทศโดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะต้องเป็นผู้ที่ครูให้การเคารพนับถือ เป็นผู้ที่ให้เกียรติ ยกย่องครู มีความจริงใจที่จะร่วมสร้างความดี

การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)

กลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 321-323) ได้เสนอบทบาทของผู้นิเทศในการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนว่าเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา โดยผู้นิเทศจะต้องพิจารณาบทบาทต่าง ๆ ของสมาชิกก่อนดำเนินการ คือ การหาคำตอบว่ามีพฤติกรรมใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน และสมาชิกแต่ละคนเหล่านี้

ได้แสดงบทบาทของตนมาแล้วมากน้อยเพียงใด มีบทบาทอะไรบ้างที่เกิดขึ้นมาแล้ว และที่ยังขาดอยู่ โดยตระหนักว่าบทบาทที่เน้นงาน และเน้นตัวบุคคลคือหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่ทุกคนต้องปฏิบัติกลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความกลมเกลียวสามัคคีในกลุ่มคือ กลุ่มที่มีผู้นำที่ดี สามารถทำให้กลุ่มดำเนินการได้ดี ผู้นำควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพ โดยธรรมชาติ ผู้นำควรรู้จักประกอบในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มอย่างชัดเจน สามารถขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ใช้ความแตกต่างของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ และสามารถปรับเปลี่ยนเลือกรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมให้กับกลุ่มได้ (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, p. 322) การเรียนรู้ทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของการนิเทศการศึกษา บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำกลุ่มต้องพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนได้แสดงบทบาทที่เน้นงานและเน้นบุคคลมากน้อยเพียงใด บทบาทใดที่เกิดขึ้นแล้ว และบทบาทใดที่ของสมาชิกทุกคนที่ต้องปฏิบัติ กลุ่มที่สมาชิกประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องให้สมาชิกภายในกลุ่มเข้าใจหน้าที่หรือบทบาทของตนภายในกลุ่ม ผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวให้สมาชิกทุกคนได้ทราบว่ามีบทบาทใดบ้างยังไม่ถูกต้อง ควรจะต้องเพิ่มเติมบทบาทใด ซึ่งผู้นำกลุ่ม ควรจะต้องมอบหมายให้กับสมาชิกกับผู้นำกลุ่ม (Glickman, 2004, pp. 322-323)

บทบาทการหน่วงเหนี่ยว (Dysfunctional Roles) บทบาทและพฤติกรรมของบุคคลที่เรียกว่า Dysfunctional นี้ จะเป็นบทบาทหรือพฤติกรรมที่หน่วงเหนี่ยวถ่วงความเจริญก้าวหน้าของกลุ่มรวมทั้งจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกภายในกลุ่มลดลง หรือเกิดความอ่อนแอลงได้ ผู้นำควรจะต้องลดหรือจำกัดบทบาทนี้เสียก่อนที่จะดำเนินการในขั้นต่อไป โดยพยายามทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมของสมาชิกให้ชัดเจน หลังจากนั้นอาจจะจัดหรือเปลี่ยนแปลงลักษณะบางประการของกลุ่มให้เหมาะสม และให้ทุกคนในกลุ่มมีความพึงพอใจมากที่สุด สำหรับวิธีที่จะใช้พฤติกรรม Dysfunctional นี้ควรมีการอภิปรายกันอย่างสั้น ๆ รวมทั้งต้องเน้นรูปแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และระดับวุฒิภาวะของสมาชิกในกลุ่มด้วย

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบภาวะผู้นำ กลุ่มผู้นำกลุ่ม สามารถที่จะเปลี่ยนแปลง หรือเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หรือพฤติกรรมของสมาชิกได้ตามความเหมาะสม เรียกว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) ได้นำไปใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก ซึ่ง เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1993, p. 29) ได้แบ่งลักษณะของผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบตามพื้นฐานของพฤติกรรมที่เน้นงาน (Task Behaviors) และเน้นตัวบุคคล (Person Behaviors) ดังนี้

รูปแบบที่ 1: ผู้นำแบบอัตตาศิปไตย (Autocratic Style-S1) ผู้นำประเภทนี้ จะให้ความสำคัญกับงานมากกว่าตัวบุคคล (High Task, Low Relationship) ผู้นำประเภทนี้จะออกคำสั่งหรือบอกให้สมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติตามอย่างไร เมื่อใด และใครต้องเป็นผู้ปฏิบัติ รวมทั้งจะเป็นผู้ตัดสินใจให้กับกลุ่มนั้น ๆ ด้วยรูปแบบนี้คล้ายกับรูปแบบการนิเทศทางตรง (Directive Supervision) ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นได้เด่นชัดนั้นก็คือ การสั่งการ หรือบอก (Telling)

รูปแบบที่ 2: ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Style-S2) ผู้นำประเภทนี้ จะเน้นงานและตัวบุคคลสูงทั้งสองด้าน (High Task, High Relationship) จะยินยอมให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และยอมให้สมาชิกมีสิทธิเท่ากับผู้นำในการเสนอความคิดเห็น แนวคิด หรือข้อมูลต่าง ๆ รูปแบบนี้คล้ายกับรูปแบบการนิเทศแบบพึ่งพา (Collaborative Supervision) คำพูดที่ใช้กันมากของผู้นำรูปแบบนี้นั้นก็คือ การขาย (Selling) แนวความคิดผู้นำประเภทนี้จะพยายามเน้นกระบวนการและเนื้อหาไปพร้อมกัน สำหรับการตัดสินใจทั้งหมด จะเน้นความมีสิทธิเท่าเทียมกันของสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด

รูปแบบที่ 3: ผู้นำแบบกระตุ้นให้อยู่ร่วมกันในสังคม (Encouraging and Socializing Style-S3) ผู้นำประเภทนี้ จะเน้นด้านตัวบุคคลมากกว่างาน (High Relationship, Low Task) โดยจะสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มช่วยเหลือกัน แสดงออกอย่างเปิดเผย และมีความรู้สึกที่ดีระหว่างมวลสมาชิก บทบาทของผู้นำที่สำคัญก็คือทำหน้าที่กระตุ้น (Encouragement) และให้ภาพสะท้อน (Reflection) แก่กลุ่มรูปแบบนี้คล้ายกับแบบการนิเทศทางอ้อม (Indirective Supervision) ซึ่งผู้นำจะช่วยเหลือสมาชิกทุกวิถีทาง เพื่อให้แสดงออกทางแนวความคิดและความต้องการ ในขณะที่เดียวกันผู้นำจะไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว

รูปแบบที่ 4: ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-Faire Style-S4) ผู้นำประเภทนี้ จะไม่เน้นเรื่องงานและเรื่องตัวบุคคล (Low Relationship, Low Task) จะทำตัวอยู่เหนือกฎเกณฑ์ทั้งหลายของกลุ่ม และไม่ต้องการมีส่วนร่วมในการดำเนินการใด ๆ ทั้งสิ้น คำพูดที่ใช้กันมากสำหรับผู้นำประเภทนี้ คือ การตั้งตัวแทน (Delegating) ขึ้นมาปฏิบัติงานและตัวแทนเหล่านี้จะไม่ใช้กระบวนการหรือเนื้อหาในการตัดสินใจ เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1993, p. 34) เชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีผลมาจากรูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) กับระดับวุฒิภาวะของกลุ่ม (The Maturity Level of the Group) ซึ่งระดับวุฒิภาวะนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างสูงกับงานที่ผู้นำปฏิบัติอยู่ผู้นำคนใดคนหนึ่งอาจมีวุฒิภาวะสูงกับงานหนึ่ง แต่อาจมีวุฒิภาวะต่ำกับงานอย่างอื่นได้ วุฒิภาวะ (Maturity) สามารถประเมินผลได้จากองค์ประกอบของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (Motivation) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และการศึกษาหรือประสบการณ์ (Education or Experience) การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflicts) หมายถึง ความเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิกตั้งแต่คนขึ้นไปในช่วงเวลาหนึ่ง ความขัดแย้งไม่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้นกับผู้ที่มีพฤติกรรม

หน่วงเหนี่ยวหรือประพุดิตี ไม่เหมาะสมเท่านั้น ผลงานวิจัยของ จอห์นสัน และบัตตัน (Johnson and Button, 1998, p. 54) ได้ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มักจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นสูงมาก กลุ่มหนึ่งอาจจะมีการตัดสินใจอย่างฉลาดเกิดขึ้นเมื่อได้รับข้อมูล หรือแนวคิดมากมาย ซึ่งข้อมูลและแนวคิดเหล่านี้จะนำมาใช้ตลอดเวลาที่มีความขัดแย้ง ดังนั้น ผู้นำกลุ่มควรที่จะกระตุ้นให้มีการแก้ไขความขัดแย้ง ทุกครั้งความขัดแย้งไม่ใช่เรื่องเสียหายเสมอไป เราอาจใช้ความขัดแย้งนี้ เป็นแนวทางให้สมาชิกภายในกลุ่มมองเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรากำลัง อภิปรายกันอยู่ก็ได้ความขัดแย้งเกิดขึ้น เมื่อสมาชิกมีความเห็นไม่ตรงกันเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้นำกลุ่มควรควบคุมความขัดแย้งให้มีจุดเน้นอยู่ที่แนวคิดที่ไม่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของ สมาชิกในกลุ่มโดยมีขั้นตอนการควบคุม ดังนี้

1. ให้สมาชิกบอกจุดที่เกิดความขัดแย้งนั้น
2. ให้สมาชิกแต่ละคนกล่าวถึงมุมมองของแต่ละบุคคลต่อจุดที่เกิดความขัดแย้งนั้น
3. ให้สมาชิกแต่ละบุคคลอธิบายประเด็นความขัดแย้งต่อถ้าหากว่าความขัดแย้งนั้น ยังไม่สามารถแก้ไขได้
4. ให้สมาชิกแต่ละคนพิจารณาคุณค่าของสิ่งที่มองเห็นว่าเป็นประเด็นความขัดแย้ง แล้วถามคำถามว่าทำไมสมาชิกเหล่านั้นจึงยึดติดอยู่กับประเด็นนั้นเท่านั้น
5. สอบถามสมาชิกคนอื่น ๆ ว่ามีทางออกที่ตื้นออกเหนือไปจากทางเลือกที่มีความขัดแย้ง อยู่หรือไม่ ทางออกที่สามอาจจะเป็นผลมาจากการสังเคราะห์ (Synthesizes) และการประสาน ประโยชน์ร่วมกัน (Compromises) ระหว่างทั้งสองฝ่าย ถ้าทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้นำควรให้สมาชิกทั้งหมดย้อนกลับไปพิจารณาประเด็นที่ผ่านมาให้ชัดเจนใหม่อีกครั้งหนึ่ง ความขัดแย้งทางด้านความคิดระหว่างสมาชิกเราไม่ควรจะนิ่งเฉย และให้ผ่านไปโดยไม่ทำอะไรเลย เราควรส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่ม สามารถตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการ กลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้การเตรียมการประชุม การปฏิบัติงานของกลุ่ม จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าผู้นำกลุ่มมีการเตรียมการที่ดีมาก่อน การเตรียมการดังกล่าว จะประกอบไปด้วยการกำหนดวาระการประชุมหัวข้อที่จะใช้ในการอภิปราย ตลอดจน กระบวนการที่จะใช้กับกลุ่มใหญ่วาระการประชุม การประชุมกลุ่มต้องมีวัตถุประสงค์และภารกิจ ที่ชัดเจนว่า ทำไมเราจึงต้องประชุม เราต้องการให้บรรลุผลในสิ่งใด และอะไรคือสิ่งที่ต้องการ ดังนั้น วาระการประชุมควรจะต้องประกอบไปด้วย หัวข้อที่จะใช้ประชุมอย่างสั้น ๆ (อาจจะแบ่ง ออกเป็นหัวข้อย่อย ๆ อีกรักก็ได้)

สำหรับการประชุมที่เคร่งครัดจะมีเวลากำกับไว้ในแต่ละหัวข้อที่จะใช้ประชุมการกำกับ เวลาไว้จะช่วยให้การประชุมเริ่มต้น และสิ้นสุดได้ตรงเวลา นอกจากนั้นจะเป็นการแสดงให้เห็น ความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลาของประธานในที่ประชุมได้เป็นอย่างดี การอภิปราย

นำการประชุมกลุ่มย่อยเพื่ออภิปรายถึงประเด็นปัญหาต่าง ๆ จะมีคำถามที่จะช่วยค้นหาความเข้าใจของสมาชิกในที่ประชุมได้เป็นอย่างดี คำถามเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ในขณะที่ประชุม โดยในระยะแรกประธานจะใช้เวลาเพียงเล็กน้อยชี้แจงหัวข้อที่จะใช้อภิปรายระหว่างการประชุมประธานจะใช้คำถามปลายเปิด เพื่อให้สมาชิกทุกคนช่วยกันค้นหาแนวคิดและข้อมูลต่าง ๆ ร่วมกันสำหรับในขั้นสรุปผลการประชุมผู้นำจะกล่าวสรุปผลว่ามีหัวข้อใดบ้างที่บรรลุผลแล้ว และหัวข้อใดยังคงต้องพิจารณาอีกต่อไป

กระบวนการที่จะใช้กับกลุ่ม การดำเนินการในกลุ่มย่อยซึ่งมีสมาชิกไม่เกิน 10 คน สมาชิกทุกคนมีโอกาสที่จะร่วมปฏิบัติและร่วมกระบวนการตัดสินใจได้อย่างใกล้ชิด ถ้าสมาชิกในกลุ่มมีจำนวนมากขึ้นกว่าเดิมจะมีความยุ่งยากมากที่จะทำให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมปฏิบัติกันอย่างทั่วถึง วิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาที่ผู้นำกลุ่มจะต้องพูดอย่างตรงไปตรงมากับครูทุกคนให้เข้าใจถึงสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น ถ้าผู้นำกลุ่มมีเจตนาอย่างแท้จริงที่ต้องการให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำกลุ่มควรมีแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจนมาก่อนและจะต้องอธิบายวิธีการทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนจบให้ครูเข้าใจอย่างทั่วถึง เช่น การใช้เสียงส่วนใหญ่ที่ได้จากการลงคะแนนการทำงานกลุ่มหรือทำงานเป็นทีม เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการที่จะประสบความสำเร็จ หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การที่จะสร้างหรือพัฒนากลุ่มโดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้กับสมาชิก จะต้องตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่มทั้งในลักษณะของบุคคลและของกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ประกอบด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 101)

1. การจัดการให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายและมองเห็นปัญหาร่วมกัน เพื่อการมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน
2. การจัดการเพื่อให้มีการวางแผนในการดำเนินงานแก้ปัญหาร่วมกัน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการวางแผนจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนในการใช้วิธีการระดมสมองโดยการใช้คำถาม และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อประกอบการพิจารณา และเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป
3. การบริหารจัดการเพื่อให้ทีมงานทำงานอย่างมีความสุข การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้เมื่อทุกฝ่ายมีความเต็มใจ และพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีการแบ่งงานให้ชัดเจน เหมาะสมกับวัย ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน ในขณะเดียวกันก็ให้มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ในการทำงาน

ควรให้เกียรติซึ่งกัน และกันในการร่วมคิดร่วมทำ โดยเฉพาะผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน ไม่ควรใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการสกัดกั้นความคิดเห็นของผู้อื่น จะทำให้ผู้ที่ทำงานเป็นทีมหมดขวัญและกำลังใจในการพัฒนาทีมงาน ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ที่องค์การต้องการโดยสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้คิดใหม่ ได้ทำงานร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีกระบวนการที่สำคัญ คือ ครูทุกคนในโรงเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีนิสัยใฝ่รู้ เรียนรู้ภาระงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง รวมทั้ง เรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงของสังคม สภาพแวดล้อม พัฒนาศักยภาพตนเองให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายของโรงเรียนและเป้าหมายชีวิตของตน ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้มีวิธีการคิดอย่างไตร่ตรอง (Critical Thinking) การพัฒนาวิธีคิดทำให้ครูสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของการทำงานได้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการทำงาน ครูในโรงเรียนร่วมแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ซึ่ง กันและกัน ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน รวมทั้งร่วมกันหาหลักการและทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่สำคัญ คือ ครูทุกคนต้องได้รับการสนับสนุนให้ถ้อยแถลงและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ทั้งในด้านวิชาการและประสบการณ์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาความคิด ความกลมเกลียว ความฉลาดเกิดเป็นศักยภาพของกลุ่มครู ประสิทธิผลที่เกิด คือ ทำให้สมาชิกทุกคนมีวิธีคิดอย่างเป็นระบบ มีวิธีการถ่ายทอดที่เป็นระบบวิธีคิดและวิธีการถ่ายทอดนี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานตามระบบย่อยขององค์การ (Shape the Behavior of Systems) ลักษณะการคิดอย่างเป็นระบบของสมาชิกช่วยให้โรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปสู่ความมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวได้กับสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการสร้างวินัยในการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การ (Develop the Discipline of Dialogue in the Organization) การสนทนาแลกเปลี่ยน (Dialogue) ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ถ้อยแถลงประสบการณ์ซึ่งกัน ทำให้ทีมงานมีเอกภาพทางความคิดและการปฏิบัติ รวมทั้งการสร้างวินัยในการเรียนรู้ของทีมงาน ส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างกิจกรรมในการเรียนรู้ให้แก่ครูเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สร้างศักยภาพในการสืบค้นหาความรู้ของทีมงาน สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ และการสร้างสรรค์งานให้เป็นเอกภาพของทีม (Senge, 1994, pp. 6 -7)

การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มได้ กล่าวถึง ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการช่วยพัฒนากลุ่มสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยเน้นบทบาทของศึกษานิเทศก์ในการแก้ปัญหาพฤติกรรมกลุ่ม การจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในกลุ่ม การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การเตรียมการประชุม ประเด็นที่จะบ่งบอกถึงความเป็นมืออาชีพของกลุ่มก็คือสมาชิกทุกคน

ในกลุ่มสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยดี ภายใต้การควบคุมบริหารจัดการของผู้นำกลุ่ม ที่มีคุณภาพและสุดท้ายกลุ่มก็จะสามารถพัฒนาระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่าการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การปฏิบัติงานที่เน้นการสร้าง หรือพัฒนากลุ่ม โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กับสมาชิก วิธีการทำงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม บทบาทของสมาชิก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และนิเทศแบบกัลยาณมิตร ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและเสริมแรงโดยการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู

การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development)

กลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon, 2007, pp. 351-368) ได้เสนอแนวความคิดในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) เพื่อปรับปรุงการสอนของครู ให้ส่งผลไปสู่ให้นักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์ประกอบของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และระดับความคิดเชิงนามธรรมของครู เพราะครูมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเอาใจใส่ต่อกิจกรรม การได้รับข้อมูล การพิจารณาถึงผลกระทบต่อประสบการณ์ของครูจึงช่วยให้เลือกกิจกรรมได้เหมาะสมกับครูมากยิ่งขึ้น สิ่งที่ต้องพิจารณาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการนำไปใช้ประโยชน์จริง
2. มีการวางแผนระยะยาวไว้หรือไม่เกี่ยวกับการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา
3. หลอมรวมเป้าหมายส่วนตัวกับเป้าหมายของหน่วยงาน
4. การฝึกแนวคิดเชิงรูปธรรม
5. การปฏิบัติร่วมกันในกลุ่มย่อย
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยกลุ่มเพื่อน
7. การฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ
8. ฝึกทักษะที่ใช้ในการพัฒนา เช่น การสาธิต การทดลอง และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ระหว่างการฝึกปฏิบัติ

9. การทดลอง กระตุ้น ให้แรงเสริม
10. การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆ
11. เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

หลักการจัดกิจกรรมเพื่อให้บริการในการพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 351-368) มีดังนี้

1. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับต่ำ (Low Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) ในระดับเบื้องต้น จะไม่มีประสบการณ์ ในการประยุกต์ใช้ทักษะที่จำเป็นต่อการสอน ควรเน้นการให้ข้อมูล การสาธิต และการปฏิบัติ เป็นกรณีพิเศษ และขั้นตอนสุดท้ายของการประชุมปฏิบัติการควรเน้นให้มีความเข้าใจต่อประเด็นสำคัญที่จะได้รับ

2. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับปานกลาง (Moderate Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) อยู่ในระดับบูรณาการได้ ควรจัดกิจกรรมด้านการปฏิบัติในห้องเรียน การสังเกต การให้ข้อมูลย้อนกลับ และข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศและเพื่อนร่วมงาน โดยเริ่มด้วยการอธิบาย และสาธิต เพื่อประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปรับปรุงการสอน

3. ครูที่มีความคิดเชิงนามธรรมระดับสูง (High Abstract) และมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง (กับงานครู) อยู่ในระดับคิดสร้างสรรค์ได้ ควรจัดกิจกรรมที่เน้นการทดลอง การปรับปรุง การระดมสมอง และการแก้ปัญหาในกลุ่ม เพื่อปรับปรุงทักษะที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับการพัฒนาทางวิชาชีพ เป็นเป้าหมายสำหรับครูและผู้นำเพื่อเป็นการฟื้นฟูครู และเพื่อการปรับปรุงด้านการเรียนการสอนต้องมีการดำเนินงานใน 2 ระดับ ระดับแรก ครูรายบุคคลควรมีโอกาสได้เรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการค้นหาความเป็นตัวตนของพวกเขาทั้งหลาย และเพื่อเป้าหมายการประกอบอาชีพผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ ระดับสอง ครูเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและขององค์กรตำบล ควรมีการกำหนดร่วมกันในการเรียนรู้และทักษะดำเนินการ ความรู้และโปรแกรมที่องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพต้องมุ่งเน้น ด้านความต้องการและด้านความวิตกกังวลของครู ความสำเร็จของงานวิจัยโปรแกรมการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม การวางแผนในระยะยาว ปัญหา อุปสรรคของสมัยการประชุม การสูญเสียเวลา การทดลองและภาวะเสี่ยง การสนับสนุนการบริหารและการจัดการ กิจกรรมกลุ่มเล็ก ๆ การมองเห็นผลสะท้อนกลับ การสาธิตและการทดลองการฝึกสอน และผู้นำมีส่วนร่วมในกิจกรรม การพิจารณาสำหรับเฉพาะบุคคล และกลุ่มที่มีลักษณะพิเศษ สามารถช่วยให้การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้มีส่วนร่วมได้ตรงตามประเด็นมากยิ่งขึ้น ครูได้ผ่านการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ 3 ระยะ ด้านการปฐมนิเทศ, ด้านการบูรณาการ, และด้านความประณีต การพิจารณานอตและสลัก (Nuts-and-Bolts) เมื่อผู้พูดรายงาน ควรมีการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวก และมีการจัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และมีการประเมินผลการพิจารณานอตและสลักสามารถเพิ่มความสะดวกสบาย และความเอาใจใส่ให้กับครู มันเป็นเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ว่า การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพเป็นเวลาแห่งการสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ของครู เพื่อสร้างความเข้าใจที่ว่า การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ

ในวิชาชีพเป็นการใช้จ่ายเวลาดี ๆ ไป จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทางวิชาชีพ ภาพของครูเป็นดั่งตัวแทนมากกว่าที่จะเป็นแรงผลักดัน สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, p. 368)

การพัฒนาทางวิชาชีพนั้นได้มีผู้ที่กล่าวไว้และผู้วิจัยข้อเสนอพอสังเขป ดังนี้ การพัฒนาทางวิชาชีพเป็นการสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้กับครูผู้สอน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการวางแผนการดำเนินการก่อนที่จะจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมดังกล่าวต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายจุดมุ่งหมายปลายทางที่สำคัญที่สุด คือ เป็นการส่งเสริมเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูซึ่งจะส่งผลไปสู่ นักเรียน การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่ครูแต่ละคน มีวิธีการ เทคนิคหลากหลายที่สามารถนำมาใช้พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นต่าง ๆ ที่จะให้บริการแก่ครู ได้แก่ การสังเกตและการฟัง (Eyes and Ears) การใช้ข้อมูลที่ได้บันทึกไว้อย่างเป็นทางการ (Official Record) การใช้ดุลยพินิจจากบุคคลที่เป็นกลาง (Third-Party Review) การใช้แบบสำรวจปลายเปิด (Open-Ended Surveys) การใช้แบบตรวจสอบและจัดลำดับรายการที่ให้ไว้ (Check and Rankin Lists) และการใช้เทคนิค เดลฟาย (Delphi Technique) ในการใช้วิธีการเทคนิคดังกล่าว เมื่อได้มีการตรวจสอบและจัดลำดับสำคัญแล้ว ควรมีการค้นหาปัญหาอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ และชัดเจนก่อนปฏิบัติการ จะทำให้สามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Hall et al. (1976, p. 54 อ้างอิงใน สุทธนุ ศรีไสย์, 2537, หน้า 86) ได้ให้การสนับสนุนการจัดทำแผนการให้บริการเสริมวิชาการ โดยเน้นไปยังแต่ละบุคคลไปจนถึงผู้มีส่วนร่วมทั้งหมด และพบว่า ส่วนใหญ่ครูผู้สอนมีระดับความสนใจและความต้องการแตกต่างกัน แนวทางที่ดีที่สุดสำหรับการค้นหาคำตอบดังกล่าว ควรใช้คำถามปลายเปิดอย่างง่าย ๆ กับครูที่มีส่วนร่วมทุกคน จากคำตอบที่ได้รับจากครูผู้สอนทั้งหมดนำมาจัดกลุ่มตัวแปรที่คล้าย ๆ กันไว้ในข้อเดียวกัน ซึ่งแต่ละคนอาจจะมีความเห็นแตกต่างกันไป ในการดำเนินการ ถ้าหัวข้อเป็นเรื่องง่าย ๆ ไม่ซับซ้อนสามารถจัดบริการให้กับครูเป็นกลุ่มใหญ่ได้ ถ้าเรื่องนั้นต้องการบริการให้กับครูแต่ละคนก็สามารถจัดบริการให้ได้โดยใช้วิธีจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มย่อย

ในการพัฒนาทางวิชาชีพนั้น ครูต้องมีคุณสมบัติทางวิชาชีพคุณสมบัติส่วนตัวและมีความรู้ ความเข้าใจในงานครู ประกอบด้วย ความรู้ในสาขาวิชาที่สอน ความเข้าใจในตัวนักเรียน ความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคการ วิธีสอน รูปแบบการสอนต่าง ๆ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีสาระสำคัญที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และมีวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียน สำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547ก, หน้า 84)

ดังนั้น การพัฒนาทางวิชาชีพนั้น ครูต้องมีคุณสมบัติ คือ เข้าใจนักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจงานครู มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถในการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม จัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล จัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนรู้แบบเน้นปฏิสัมพันธ์ จัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ในการพัฒนาทางวิชาชีพครู (Sergiovanni and Starratt, 1998, pp. 23–24) ให้ประสบความสำเร็จนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องดำเนินการ ตรวจสอบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนพัฒนาความสามารถในการสอน ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรม มีสัมมนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพครู

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า การพัฒนาทางวิชาชีพมีความหมายต่อครูในการตามความต้องการและระดับความสามารถของครู จะต้องมีการวางแผนระยะยาว เป็นการปฏิบัติงานกลุ่มย่อย มีการให้ข้อมูล ย้อนกลับและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการทำกิจกรรมต่าง ๆ หากพิจารณาลักษณะของบุคคลและกลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมและการจัดเตรียม การพัฒนาทางวิชาชีพครูในด้านต่าง ๆ ให้พร้อมช่วยเสริมให้การพัฒนาทางวิชาชีพ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ได้ให้นิยามความหมายของการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน ความเข้าใจในผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และมีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกันปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ ในวิชาชีพจะต้องสอดคล้อง

การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)

หลักสูตรตามทัศนะของกลิคแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน หมายถึง เนื้อหาของการสอน คู่มือการสอน หนังสือและอุปกรณ์ การสอน ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดต้องมีลักษณะ (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, p. 11) ดังนี้

1. เป็นชุด คือ ลำดับของประสบการณ์การเรียนรู้ (Sequence)
2. มีความต่อเนื่อง คือ ความยาวนานของช่วงเวลาของประสบการณ์ (Continuity)

3. มีขอบเขต คือ กรอบของประสบการณ์การเรียนรู้ (Scope)

4. มีความสมดุล คือ ระดับของความสัมพันธ์และความสอดคล้องระหว่างหัวเรื่อง (Balance) อย่างเหมาะสม รูปแบบของหลักสูตร มี 3 รูปแบบ (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 388-389) ดังนี้

4.1 รูปแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) เป็นหลักสูตรที่จัดแบ่งเนื้อหาสาระของการเรียนออกเป็นหน่วยย่อยตามข้อเท็จจริง หรือทักษะที่สำคัญของขอบเขตเนื้อหา แต่ละวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมจะต้องมีส่วนสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล

4.2 รูปแบบการเชื่อมโยงความคิดรวบยอด (Webbing and Conceptual Mapping) เป็นหลักสูตรที่กำหนดเนื้อหาหลักและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับเนื้อหาหลักให้ผู้เรียนปฏิบัติ เป็นการบูรณาการความรู้ ทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนในการเรียนรู้เนื้อหาหลักที่กำหนดขึ้น ผู้จัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรแบบนี้จะพิจารณาองค์ประกอบในหลาย ๆ ด้านของการเรียนรู้ โดยผ่านกิจกรรม การอ่าน การเขียน การฟัง และการสร้างสรรค์ แล้วบูรณาการความรู้หลายด้านนั้น เข้าไว้เป็นประเด็นเดียวกัน รูปแบบของหลักสูตรนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกิจกรรมสหสาขาวิชา ได้แก่ สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ฯลฯ

4.3 รูปแบบการเน้นผลที่จะได้รับ (Results-Only Format) เป็นหลักสูตร ที่กำหนดเป้าหมายของการเรียน และอาจจะกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยเปิดกว้างให้สามารถใช้สื่อ กิจกรรมวิธีการได้เอง เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรตามทัศนะของ กลิดแมน, กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน จะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาครูการพัฒนาจะเป็นเพียงการเลียนแบบ (Imitative) ครูผู้สอน จะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติเท่านั้น ส่วนผู้พัฒนาที่เป็นครูผู้สอนในระดับกลาง หลักสูตรแบบเชื่อมโยงแนวความคิดรวบยอดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และข้อเสนอแนะต่าง ๆ การพัฒนาลักษณะนี้เรียกว่า การพัฒนาแบบประสานงาน (Meditative) ครูผู้สอนจะแก้ไข ปรับปรุงวิชาที่สอน ตามสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นได้ทันทีทันใด สำหรับกลุ่มพัฒนาที่ถือว่าครูเป็นผู้เชี่ยวชาญ และยึดเอารูปแบบหลักสูตรประเภทเน้นผลงาน (Results-only) กลุ่มนี้จะพิจารณาว่านักเรียนคนไหนเหมาะสมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกับครูคนใด การเรียนการสอนของนักเรียนและครูโดยใช้หลักสูตรประเภทนี้ จะเรียกว่าการพัฒนาแบบสร้างสรรค์ (Creative) นอกจากนี้ ครูจะใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือในการพัฒนา ซึ่งระดับการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตร มี 3 ระดับ (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 390-391) ดังนี้

ระดับที่ 1 การเลียนแบบ-บำรุงรักษา ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารหรือหน่วยเหนือ มักใช้ตำรา หนังสือคู่มือและกิจกรรมที่ต้องทำเป็นประจำ

ระดับที่ 2 ประสานงาน ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมหรือเนื้อหาหลักสูตรที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ต่าง ๆ จะปรับเปลี่ยนเนื้อหาของหลักสูตรอยู่เสมอและคำนึงถึงแหล่งที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรอีกด้วย เช่น กลุ่มเพื่อน นักเรียนผู้ปกครองทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน

ระดับที่ 3 สร้างสรรค์ ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยพิจารณาปัญหา ตั้งสมมติฐาน และหาวิธีการแก้ปัญหา และมักทดลองเพื่อหาคำตอบในชั้นเรียนอยู่เสมอ ครูกลุ่มนี้มักจะมีมนุษย์สัมพันธ์และสามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นได้ดี จะใช้ผลงานวิจัยประกอบการตัดสินใจ ปรับปรุงหลักสูตรในระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน มีอิสระในการเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ได้ตรงเป้าหมายและความต้องการของชุมชน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

การพัฒนาหลักสูตรได้มีผู้ที่กล่าวไว้และผู้วิจัยขอเสนอพอสังเขป ดังนี้

“หลักสูตร” มาจากภาษาอังกฤษว่า “curriculum” ซึ่งเป็นคำที่มาจากภาษาละติน คำว่า “Currere” ซึ่งหมายถึง “Racecourse” หรือ ลู่วิ่ง เมื่อนำมาใช้ในทางการศึกษาได้มีผลให้คำนิยามในลักษณะแตกต่างกัน (นพเก้า ณ พัทลุง, 2550, หน้า 3) ดังนี้

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2546, หน้า 35) กล่าวว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว (Blueprint) ของการจัดโปรแกรมการศึกษา เพราะหลักสูตรบอกให้ทราบถึงจุดประสงค์ของการเรียนการสอนสาระที่เด็กเรียน วิธีการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้

อดิศักดิ์ สิงห์สีโว (2549, หน้า 157) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง แนวทางที่สถานศึกษาใช้ในการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

อรนนท์ นิมนุช (2550, หน้า 89) ให้ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง เนื้อหา กิจกรรม และประสบการณ์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมตามความเหมาะสมกับวัยของเด็ก ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ได้รับทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจของเด็ก สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและสังคมและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

หลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวัง เป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเจริญของบุคคล สามารถปลูกฝังพฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม วางรากฐานความคิดที่เป็นการสนับสนุน และสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ

ความสนใจ ความถนัด ที่แท้จริงของตนเอง และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ยังเป็นโครงการ แผนงานข้อกำหนดที่ชี้แนะให้ผู้บริหารการศึกษา ครู อาจารย์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ (ชนัท ธาตุทอง, 2550, หน้า 5) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้นำที่มความจำเป็นและสำคัญต่อหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนอย่างยิ่ง ซึ่งจะทำให้ดีจำเป็น ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิด และวิธีการดำเนินการ ซึ่งจะไปสู่เป้าหมายของการศึกษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ นับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญหลักต่อการจัดการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2555, หน้า 255)

กระบวนการในการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน รวม 7 ภารกิจ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 317- 319)

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

1. สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน เพื่อให้เห็นความสำคัญ ความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

2. พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย คณะกรรมการการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 คณะอนุกรรมการระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และคณะกรรมการอื่น ๆ ตามความจำเป็น

4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ

5. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสนองนโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

6. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน/องค์กรในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย และขอความร่วมมือในการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
3. กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. กำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละช่วงชั้น และสัดส่วนเวลาเรียน
5. กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค
6. จัดทำคำอธิบายรายวิชา
7. จัดทำหน่วยการเรียนรู้
8. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
9. กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
10. กำหนดสื่อการเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้
11. กำหนดการวัดผลและประเมินผล
12. บริหารจัดการงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรให้

สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 3 การวางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร

1. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้
2. จัดหาเลือกใช้ทำและพัฒนาสื่อ
3. จัดกระบวนการเรียนรู้
4. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงาน

ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

1. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการภายในสถานศึกษา

2. การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการภายนอกสถานศึกษา

ภารกิจ ที่ 6 การสรุป ผลการดำเนินงาน การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา
สถานศึกษาสรุปผลการดำเนินงานและเขียนรายงาน

ภารกิจที่ 7 การปรับปรุง พัฒนาระบบวนการการบริหารจัดการหลักสูตร

1. สถานศึกษานำผลการดำเนินการ รวมทั้งปัญหาข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาระบบวนการการบริหารจัดการหลักสูตร

2. สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบวนการการบริหารจัดการหลักสูตร และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในการใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการปรับปรุง องค์ประกอบบางอย่างในชั้นเรียนได้อย่างมีอิสระ ผู้นิเทศสามารถพิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ 1) รูปแบบ (Format) ของหลักสูตร-วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective) การเชื่อมโยงความคิดรวบยอด (Webbing) และการเน้นผลที่เกิดขึ้นเท่านั้น (Results-only) 2) แหล่งการพัฒนาที่เกี่ยวข้องระหว่างครูกับบุคคลอื่น ๆ ในระดับเขตการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญระดับจังหวัดและรัฐบาล รวมทั้งสำนักพิมพ์ที่พิมพ์หนังสือแบบเรียนออกมา 3) ระดับการมีส่วนร่วมของครูกับหลักสูตรในแต่ละประเภท

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาหลักสูตร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา วางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร ดำเนินการบริหารหลักสูตรการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล สรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา ปรับปรุง พัฒนาระบบวนการศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรโดยการติดตาม ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาของนักเรียน จะทำให้ทราบถึงปัญหาข้อบกพร่องของหลักสูตรเป็นข้อมูลย้อนกลับในการนำมาพิจารณาถึงการพัฒนาหลักสูตร และในขณะเดียวกัน ครูผู้สอนจะใช้หลักสูตรให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการปรับปรุงองค์ประกอบบางอย่างในชั้นเรียนได้อย่างอิสระ ดังนั้นในการพัฒนาหลักสูตร ผู้นิเทศจะต้องพิจารณาองค์ประกอบสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรในปัจจุบัน ได้แก่ รูปแบบของหลักสูตร แหล่งการพัฒนาที่เกี่ยวข้องระหว่างครูกับบุคคลอื่น ๆ ระดับการมีส่วนร่วมของครู

การวิจัยครั้งนี้ ได้ให้นิยามความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่นชุมชนและสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) เป็นรูปแบบการวิจัยชนิดหนึ่ง ที่เน้นกระบวนการให้ได้ข้อมูล เพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงการสอนของครูให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายประเภท เช่น การให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรงการพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, pp. 405-420) ดังนี้

1. ค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน
2. วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดชนิดของข้อมูลที่ต้องการวิธีการรวบรวมข้อมูล และแหล่งหรือทรัพยากรที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ประเมินผลวิเคราะห์ แปลผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายและจุดประสงค์
5. สรุป อภิปรายผล

คำแนะนำสำหรับการช่วยเหลือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนการทำงานของเรา กับโรงเรียนโดยการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนนำไปสู่การแนะนำเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มคุณภาพของการวิจัยของครู อันดับแรก มันเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องได้รับการเตรียมพร้อมขั้นพื้นฐานในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ขณะนี้เราจะไม่พูดถึงการทำให้ครูกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ตรงกันข้าม ครูควรจะได้รับคำแนะนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลาย ๆ แบบทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อีกทั้งครูยังจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการทบทวน และการเขียนสรุปข้อมูลด้วย ประการที่สอง ต้องมั่นใจว่าไม่มีครูหรือนักเรียนอยู่ในความเสี่ยงด้านวิชาการ ด้านสังคมหรือความเสี่ยงด้านอารมณ์ สภาพการจัดการโรงเรียนควรจะกำหนดข้อแนะนำด้านจริยธรรมสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติ ตลอดจนกระบวนการในการทบทวนข้อเสนอของการวิจัยเพื่อให้มั่นใจได้ว่าเป็นไปตามข้อแนะนำ ประการที่สาม ที่มวิจัยเชิงปฏิบัติการต้องมีแหล่ง ข้อมูลแหล่งข้อมูลที่สำคัญที่สุดสำหรับครู-นักวิจัย คือ เวลาในการวางแผนการวิจัยปฏิบัติการ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และการปฏิบัติตามแผนงาน สุดท้ายครูต้องได้รับโอกาสในการแลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติในกลุ่มโรงเรียน หรือแม้แต่แลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนกับครูจากโรงเรียนอื่น การแลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียนให้การรับรู้แก่ครู-นักวิจัยเป็นเหมือนรากฐานสำหรับการสนทนาสะท้อนกลับในกลุ่มครู และทำให้ครูได้แนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาการสอนของพวกเขาในชั้นเรียนและในโรงเรียน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, p. 420)

นอกจากนี้แล้วได้มีผู้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้หลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอเสนอพอสังเขป ดังนี้

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) ช่วยให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะพื้นฐาน สามารถใช้กระบวนการวิจัยนำการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาการเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 (5) และ มาตรา 30 ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียน

วิจัยเชิงปฏิบัติการ:สู่การพัฒนาองค์การ การวิจัยเชิงปฏิบัติการนับได้ว่าเป็นแนวทางที่สำคัญที่จะนำความต้องการของครูแต่ละคนไปสู่เป้าหมายขององค์การได้ โดยมีจุดเน้นอยู่ที่ การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือแก่ครู โดยตรง (Direct Assistance) การพัฒนาทักษะการทำงานของกลุ่ม (Group Development) การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) และการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) เป็นการบูรณาการงานนิเทศกับงานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะเกี่ยวข้อง กับทิศทางสำหรับการปรับปรุง การวางแผนจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือครูโดยตรงในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การให้บริการเสริมความรู้ แก่ครู การพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนากลุ่มให้มีประสิทธิภาพผู้นำนิเทศจะต้องพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมในการ ทำงานร่วมกับครูต้องคำนึงถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ของครูในการร่วมมือกันปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมอื่น ๆ

ดังนั้น การวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้ครูผู้สอนบรรลุเป้าหมายในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งจะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา (สุทนต์ ศรีไสย์, 2537, หน้า 349)

ไพจิตร สดวกการ (2545, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การวิจัยเป็นกระบวนการในการแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ครูรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ เพื่อสืบค้นให้ได้สาเหตุของปัญหา แล้วหาวิธีแก้ไขหรือพัฒนาที่เชื่อถือได้ เช่น การสังเกต จดบันทึก และวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือกระบวนการพัฒนา การเรียนการสอนของครู และพัฒนาการเรียนรู้อย่างผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

สมบัติ บุญประคม (2545, หน้า 35) ได้กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ใช้กระบวนการ ปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการและวิเคราะห์วิจารณ์ผล การปฏิบัติโดยใช้วงจร 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือทำจริง การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติการดำเนินการต่อเนื่อง เพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุงแผนเข้าสู่วงจรใหม่ จนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ปัญหาได้จริง หรือสภาพการณ์ของสิ่งที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างมีระบบเชื่อถือได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามปกติของครู และเขียนรายงานสั้น ๆ มีความสมบูรณ์ในตัวเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547ข, หน้า 4) ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการวิจัยเล็ก ๆ ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ ไม่เพิ่มภาระให้แก่ครูมาก สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545) ซึ่งประโยชน์ของการวิจัย มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547ข, หน้า 5-23)

1. นักเรียนและการเรียนการสอนได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบ น่าเชื่อถือ
2. ส่งเสริมให้ครูส่วนใหญ่พัฒนาทักษะการทำวิจัย และเป็นฐานสู่การทำวิจัยขั้นสูงหรือเป็นครูนักวิจัยต่อไป
3. ครูมีผลงานวิชาการที่ชัดเจน ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพ
4. ครูมีระบบและวิธีการทำงานอย่างครุมืออาชีพ เหมาะสมกับความเป็นวิชาชีพชั้นสูง
5. ส่งเสริมให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา และขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ขั้นที่ 1 การกำหนดปัญหา หรือเป้าหมายการวิจัยปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย เป็นประเด็นที่กำหนดแสดงความต้องการคำตอบ หรือคำอธิบาย หรือหาข้อสรุป โดยใช้กระบวนการวิจัย ทั้งนี้ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัยจะกำหนดจากปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานหรือกำหนดจากความต้องการพัฒนางานได้ ซึ่งถ้าเป็นข้อความที่เขียนในลักษณะคำถาม อาจเรียกว่า คำถามวิจัย เช่น มีแนวทางใดที่จะช่วยแก้ไขให้นักเรียนเขียนตัวหนังสือได้ถูกต้อง มีลายมือสวยงามปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย กำหนดอย่างไรจึงเหมาะสมการเลือกปัญหา และการกำหนดเป้าหมายการวิจัย เป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาและเลือกให้เหมาะสม โดยเริ่มจากการเลือกปัญหาที่น่าสนใจ สำคัญ และเกิดประโยชน์จริง ๆ สำหรับการวิจัยแบบง่ายจะเหมาะสมกับปัญหาและเป้าหมายการวิจัยที่เล็กที่ไม่ถึงกับเล็กน้อยมาก ๆ หรือง่ายมาก ๆ และไม่ใช้ปัญหาใหญ่เกินที่ต้องใช้การวิจัยที่ซับซ้อนจะตอบคำถามได้ ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนปกติของครูปัญหาการวิจัยที่เหมาะสมกับการใช้การวิจัยแบบง่ายจะมีอยู่มาก

สรุปแนวคิดในการทำวิจัยแบบง่าย

1. ครูอาจจะเริ่มจากปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน หรือประเด็นที่ครูต้องการพัฒนาเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน
2. ประเด็นปัญหาที่ครูบันทึกหลังสอน อาจเป็นปัญหาที่สำคัญ ซึ่งครูสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัยได้

ขั้นที่ 2 การกำหนดวิธีการวิจัย หรือวิธีหาคำตอบ หรือวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน การกำหนดวิธีการวิจัย เป็นขั้นตอนของการวางแผนดำเนินการวิจัย ถ้ากำหนดวิธีการได้เหมาะสมกับปัญหาวิจัยครอบคลุมและชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานวิจัยมีประสิทธิภาพบรรลุผลได้ง่าย และการวางแผนที่ดีจะทำให้กระบวนการวิจัยน่าเชื่อถือได้มาก ประกอบด้วย

1. วิธีการ จะดำเนินการกับใคร ที่ไหน อย่างไรบ้าง เก็บรวบรวมข้อมูลอะไรอย่างไร ด้วยเครื่องมือไร (ถ้ามี) เพื่อที่จะได้ข้อมูลครบถ้วน และตรงตามความต้องการ
2. การวิเคราะห์ข้อมูล จะทำอย่างไรจึงจะได้ข้อสรุปเพื่อเขียนตอบคำถามได้ (หัวข้อนี้อาจเขียนรวมกับวิธีการวิจัย)
3. แผนเวลาการดำเนินการว่าจะทำอะไร เมื่อไร เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การรวบรวมข้อมูลตามวิธีการที่กำหนด

เป็นขั้นปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ถ้าวางแผนไว้ดีขั้นนี้ก็ดำเนินการได้สะดวก การดำเนินการวิจัยแบบง่าย ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการร่วมกับขั้นการจัดการเรียนรู้ และวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพราะข้อมูลที่รวบรวมได้จะได้จากสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างจัดการเรียนรู้ โดยครูบันทึกไว้ทั้งระหว่างเรียนและบันทึกหลังเรียน และจากการวัดประเมินผลที่ได้กำหนดไว้ ขั้นตอนนี้อาจเทียบได้กับขั้นสังเกตผลที่เกิดขึ้นในการดำเนินการแก้ปัญหา หรือพัฒนาจากการใช้นวัตกรรม สำหรับครูข้อมูลสำคัญที่ใช้คือ ข้อมูลจากบันทึกหลังสอน ถ้ามีระบบการบันทึกข้อมูลหลังสอนที่ดีจะทำให้มีข้อมูลที่มีคุณภาพที่จะใช้ในการวิเคราะห์ สรุปต่อไปได้ดี

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับปัญหาหรือเป้าหมายของการวิจัยอย่างมีระบบและรอบคอบ จะช่วยให้ข้อมูลที่รวบรวมมาครบถ้วนสมบูรณ์ และนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ หรือจัดกระทำให้ได้ความหมายที่จะนำไปสู่การตอบคำถาม การวิจัยหรืออธิบายผลตามเป้าหมายของการวิจัยที่อยากทราบการวิเคราะห์ข้อมูล จะดำเนินการมีหลายลักษณะขึ้นอยู่กับการกำหนดวิธีการวิจัยในขั้นที่ 2 ให้มีความเหมาะสมกับปัญหาหรือเป้าหมายของการวิจัย เช่น

1. การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะการสรุปตีความ (เชิงคุณภาพ) โดยไม่ต้องใช้การวิเคราะห์เชิงสถิติ (ปริมาณ)
2. การวิจัยบางเรื่อง อาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณประกอบบ้างและไม่ซับซ้อน เช่น คำร้อยละ หรือค่าเฉลี่ยประกอบการตอบคำถาม การวิจัย

3. การวิจัยบางเรื่องอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้การคำนวณทางสถิติ ทั้งซับซ้อนหรือไม่ซับซ้อนก็ได้แล้วแต่ความเหมาะสมในการตอบคำถามวิจัยเรื่องนั้น ๆ

สำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนส่วนใหญ่จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการสังเกต การสอบถาม หรือการตรวจสอบ ผลงาน โดยครูได้บันทึกหลังสอนเป็นหลักในการวิเคราะห์ โดยมีการใช้ค่าสถิติขั้นพื้นฐาน เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ประกอบการวิเคราะห์สรุป

ขั้นที่ 5 การสรุปและเขียนรายงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

เมื่อดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเสร็จเรียบร้อยแล้ว ได้ข้อมูลหรือข้อค้นพบตามที่ครูกาดหวังไว้หรือไม่ก็ตาม ควรเขียนสรุปผลการวิจัยที่ค้นพบ เก็บไว้ใช้ในการพัฒนางานต่อไป หรือให้ผู้อื่น ได้รับทราบการเขียนรายงานผลการวิจัยจะเป็น เอกสารหลักฐานที่ชัดเจนว่า การศึกษาวิจัยนั้น ๆ ได้ทำอะไร แล้วเกิดผลงานหรือข้อค้นพบอะไร ประกอบด้วย

1. ปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย (อาจเขียนในลักษณะปัญหาหรือการเรียนการสอน ที่ต้องการแก้ไขหรือต้องการพัฒนา)

2. วิธีการวิจัยหรือวิธีการแก้ปัญหาหรือวิธีการพัฒนา ซึ่งครอบคลุมการวิเคราะห์ ข้อมูลหรืออาจจะเขียนการวิเคราะห์ข้อมูลแยกออกมาเป็นอีกหัวข้อหนึ่งต่างหาก

3. ผลการวิจัย หรือผลการแก้ปัญหา หรือผลการพัฒนา (อาจมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ได้ทั้งข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ หรือการศึกษาวิจัยต่อเนื่อง เป็นต้น)

บทสรุป จุดมุ่งเน้น โครงสร้างและเวลาสำหรับการพัฒนาการนิเทศต้องมีจุดมุ่งเน้น โครงสร้าง และเวลาสำหรับครูที่จะเข้าร่วมการสนทนา การอภิปราย การวิจัย การตัดสินใจ และการดำเนินการเกี่ยวกับการสอน ถ้าไม่มีจุดมุ่งเน้น ครูจะไม่สามารถอภิปรายการสอนได้ เพราะมันไม่มีบรรทัดฐานที่ยอมรับในโรงเรียนส่วนใหญ่ ถ้าไม่มีโครงสร้างก็ไม่มีเครื่องมือ วิธีปฏิบัติและกฎที่ชัดเจนในการตัดสินใจและดำเนินการ ถ้าไม่มีเวลาก็ไม่มีการแสดงหน้าที่หรือ แสดงสัญลักษณ์ว่าครูมีความสามารถที่จะตัดสินใจโดยรวมและตัดสินใจอย่างฉลาดแทนนักเรียนได้ (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2007, p. 420)

สรุปได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นเสมือนเครื่องมือ และเป็นการรวมเอา งานนิเทศทั้งหมด ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน การวางแผน การจัดกิจกรรม เพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงในการปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนา ทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาทางวิชาชีพและการพัฒนาหลักสูตร การวิจัยครั้งนี้ได้ให้นิยาม ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนว่า เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน สามารถจัดกิจกรรม

การเรียนการสอนโดยใช้วิธีการ กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา และการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญ ความจำเป็นของงานวิจัยในชั้นเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมเกียรติ บาลลา (2554) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นฤมล โยคานุกูล (2556) การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้สอน จำนวน 404 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน ครูผู้สอน จำนวน 315 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .30-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test

แบบ Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ส่วนด้านที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้าน มีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมมากกว่าครูผู้สอน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ควรดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหารควรให้เกียรติกับ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคนครองงาน ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้เข้ารับการอบรมเสริมความรู้ใหม่ และควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง ตามความสามารถและความต้องการ

รุจิรัตน์ นาคะรัมย์ (2554) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 2 2)ความเป็นครูมืออาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 2 และ 3)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 86 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้บริหารหัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน รวม 344 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ บาสและ อโวลีโอ และความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 สถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความเป็นครูมืออาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อุดมศักดิ์ กุลครอง (2552) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 2) ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 3) ความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความรับ รับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษากับกรรมการสถานศึกษา สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 และ 4) ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 103 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละ สถานศึกษาประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา และ คณะกรรมการสถานศึกษา รวม 412 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ มาแชลล์ และมอลลี และความรับผิดชอบต่อสังคม ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของสถาบันไทยพัฒน์ มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด และอีก 7 ด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ระหว่างบุคลากรภายในและกรรมการสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุษยพรรณ พรหมวาทย (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

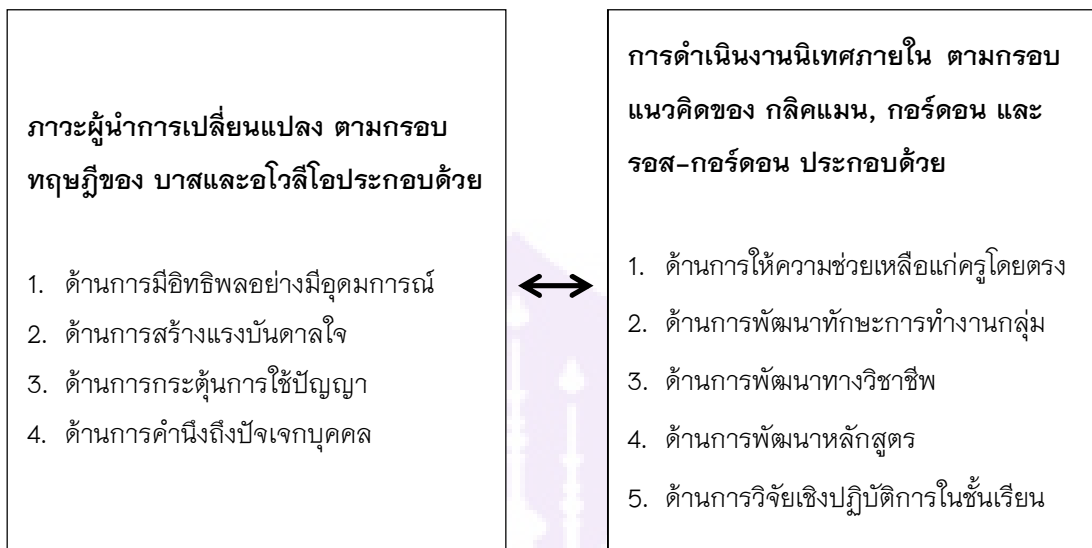
สุนันทา สบายวรรณ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัด สพป.ปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สพป.ปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยแนวคิด และทฤษฎี ที่นำมาทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จึงมีกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในกลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 131 โรงเรียน จำนวน 1,159 คน (ข้อมูล 5 เมษายน 2560)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในกลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างอิงใน ชไมพร กาญจนกิจสกุล, 2556, หน้า 93) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยมีหน่วยการสุ่มตัวอย่างเป็นหน่วยโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 โรงเรียน จำนวน 298 คน ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	โรงเรียนอนุบาลบางว (ภาณุนิยม)	45
2	โรงเรียนบ้านแม่ตึบ	35
3	โรงเรียนบ้านอ้อน	29
4	โรงเรียนผาแดงวิทยา	20
5	โรงเรียนแม่ส่างวิทยา	32
6	โรงเรียนบ้านแม่กวก	20
7	โรงเรียนบ่อสี่เหลี่ยมวิทยา	22
8	โรงเรียนบ้านหลวงเหนือวิฑิตตานุกูล	28
9	โรงเรียนชุมชนบ้านร้อง	19
10	โรงเรียนบ้านแม่บางไต้	26
11	โรงเรียนบ้านหวด	22
รวม	11	298

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นเพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา และเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ลักษณะของแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้

ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 103) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย ความหมาย

4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอขามเฒ่า จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน คือ

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
3. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ลักษณะของแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีการดำเนินการมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีการดำเนินการมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีการดำเนินการปานกลาง
 ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีการดำเนินการน้อย
 ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีการดำเนินการน้อยที่สุด
 การแปลความหมายของคะแนน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้
 ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ของ บุญชุม ศรีสะอาด (2545, หน้า 103) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย ความหมาย

4.51-5.00 หมายถึง มีการดำเนินการมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีดำเนินการมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีการดำเนินการปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการดำเนินการน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการดำเนินการน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทาง
 ในการสร้างแบบสอบถาม และพัฒนาปรับปรุงแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับ
 วัตถุประสงค์และตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย

2. รวบรวมเนื้อหาสาระที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนด
 นิยามศัพท์เฉพาะให้ครอบคลุมเนื้อหา เพื่อกำหนดขอบข่ายและสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้มีข้อคำถามครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และ
 คำนิยามศัพท์เฉพาะประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครู กลุ่มขุนงาว
 อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาลำปาง เขต 1

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและ
 เพื่อให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์มีความตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้

7. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา แต่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. บันทึกเสนอให้คณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปยังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาจากข้าราชการครูใน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง จำนวน 11 โรงเรียน จำนวน 298 คน

3. ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้ข้าราชการครู ในกลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตอบแบบสอบถาม ซึ่งในการแจกแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา กระทำโดย 2 วิธี คือ

3.1 ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังอาสาสมัครด้วยตนเอง

3.2 ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังอาสาสมัครทางไปรษณีย์ โดยมีการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ธุรการของโรงเรียนในการส่งต่อแบบสอบถามและให้เจ้าหน้าที่ธุรการเป็นผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับมายังผู้วิจัย

4. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มอาสาสมัคร ผู้วิจัยจะติดตามและประสานงานกับกลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อติดตามและรวบรวมแบบสอบถามให้ครบตามจำนวน โดยให้จัดส่งคืนทางไปรษณีย์และผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองเป็นบางส่วน

5. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาวเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทดสอบสมมุติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดหมวดหมู่และให้ทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มประชากร โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 1 นำข้อมูลในแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูในกลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 นำข้อมูลในแบบสอบถามความคิดเห็นการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 5 ด้าน 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน(Inferential Statistic)ใช้ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 314) ดังนี้

ค่า r ตั้งแต่ .91-1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่า r ตั้งแต่ .71-.90 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า r ตั้งแต่ .31-.70 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า r .30-ต่ำกว่า .30 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่า r เท่ากับ .00 หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 104)

1.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทน คะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

\sum แทน ผลรวม

1.3 ร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. สถิติที่ใช้ในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

2.1 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Moment-Product Correlation Coefficient) (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลลสิทธิ์, 2548)

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับ Y

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนชุด X

ΣY แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลัง

ΣY^2 แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลัง

ΣXY แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X กับคะแนนชุด Y

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3. การวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับหลักการโดยใช้สูตร ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 117)

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความต้องการ

ΣR แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้น วัดตรงตามจุดประสงค์ของการวัด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจข้อคำถามนั้น วัดตรงตามจุดประสงค์ของการวัด

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้น วัดไม่ตรงตามจุดประสงค์ของการวัด

4. สถิติที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่นใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

(α -Coefficient) ของคอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2545)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ในที่นี้คือค่าความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อ

$\sum s_i^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนกาตอบทีละข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนการตอบทั้งฉบับ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ 3 ประการดังนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 2) เพื่อศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือแบบสอบถาม จำนวน 298 ชุด โดยนำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล เพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ เพื่อตอบปัญหาการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการศึกษา พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูในกลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลวิเคราะห์โดยใช้สถิติ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของข้าราชการครู กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 3) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครู ในกลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (n = 298)	ร้อยละ
1. ชาย	158	53.00
2. หญิง	140	47.00
รวม	298	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ จำนวนทั้งหมด 298 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 และเพศชาย จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (n = 298)	ร้อยละ
1. 23-30 ปี	107	35.90
2. 31-38 ปี	114	38.30
3. มากกว่า 38 ปีขึ้นไป	77	25.80
รวม	298	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ จำนวนทั้งหมด 298 คน มีอายุระหว่าง 31-38 ปี มากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 23-30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 และมีอายุมากกว่า 38 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม

ระดับการศึกษา

อายุ	จำนวน (n = 298)	ร้อยละ
1. ระดับปริญญาตรี	206	69.10
2. ระดับปริญญาโท	92	30.90
รวม	298	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา จำนวนทั้งหมด 298 คน มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 69.10 รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาโท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม

ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุ	จำนวน (n = 298)	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 10 ปี	103	34.60
2. 10-20 ปี	118	39.60
3. 21 ปีขึ้นไป	77	25.80
รวม	298	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนทั้งหมด 298 คน มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี มากที่สุด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมนวกร อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มชุมนวกร อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 (n = 298)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.09	0.39	มาก
2. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.07	0.36	มาก
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.07	0.50	มาก
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.05	0.46	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.07	0.29	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มชุมนวกร อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.39) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.36) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.50) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.46) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว
 อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
 เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (n = 298)

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารยึดหลักธรรมในการทางศาสนา และ จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.02	0.22	มาก
2. ผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตร ต่อครูผู้สอน	4.03	0.33	มาก
3. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์	4.13	0.31	มาก
4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญ ต่อครูผู้สอน	4.12	0.19	มาก
5. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจ	4.19	0.28	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนในการทำงาน	4.04	0.22	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09	0.39	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
 เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.39)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารปฏิบัติตน
 เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.29)
 ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.31) ผู้บริหาร
 มีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญต่อครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.19) ผู้บริหาร
 ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนในการทำงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.22) ผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตร
 ต่อครูผู้สอนทำงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.33) และผู้บริหารยึดหลักธรรมในการทางศาสนา
 และจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.22) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว
อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (n = 298)

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความเสียสละ อุทิศตน ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.03	0.23	มาก
2. ผู้บริหารสร้างเจตคติในทางที่ดี ให้กับครูผู้สอน	4.04	0.28	มาก
3. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย	4.09	0.29	มาก
4. ผู้บริหารกำกับติดตาม และให้กำลังใจครูผู้สอน	4.00	0.15	มาก
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอน เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.11	0.24	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.05	0.46	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอน เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.24) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.29) ผู้บริหารสร้างเจตคติในทางที่ดี ให้กับครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.28) ผู้บริหารมีความเสียสละ อุทิศตน ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.23) ผู้บริหารกำกับติดตาม และให้กำลังใจครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.15) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว
 อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
 เขต 1 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (n = 298)

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น	4.02	0.21	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุน ครูผู้สอนด้านกำลังใจ ในการใช้วิธีคิดวิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุผล	4.01	0.19	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนคิดอย่างรอบคอบ ก่อนปฏิบัติงาน	4.12	0.29	มาก
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอน จัดลำดับความคิด อย่างเป็นระบบ	4.11	0.27	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.07	0.50	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
 เขต 1 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.50)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอน
 คิดอย่างรอบคอบ ก่อนปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.29) ผู้บริหารกระตุ้น
 ให้ครูผู้สอน จัดลำดับความคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.27) ผู้บริหารส่งเสริม
 ให้ครูผู้สอนเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.21)
 ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุน ครูผู้สอนด้านกำลังใจ ในการใช้วิธีคิดวิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุผล
 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.19) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว
อำเภอท่าว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 1 ด้านการค้ำถึงปัจเจกบุคคล (n = 298)

ด้านการค้ำถึงปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในทางที่เหมาะสม ต่อครูผู้สอน อย่างเสมอภาค	4.01	0.18	มาก
2. ผู้บริหารให้โอกาสครูผู้สอนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเท่าเทียมกัน	4.09	0.27	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานของครูผู้สอน โดยค้ำถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.00	0.19	มาก
4. ผู้บริหารให้ความสนใจ และเอาใจใส่ต่อครูผู้สอน	4.11	0.27	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมครูผู้สอนให้พัฒนาศักยภาพของตน ให้สูงขึ้น	4.13	0.27	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.07	0.36	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
กลุ่มขุนงาว อำเภอท่าว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 1 ด้านการค้ำถึงปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.36)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการค้ำถึงปัจเจกบุคคล เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมครูผู้สอน
ให้พัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.27) ผู้บริหาร
ให้ความสนใจ และเอาใจใส่ต่อครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.27) ผู้บริหารให้โอกาสครูผู้สอน
ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.27) ผู้บริหารแสดงพฤติกรรม
ในทางที่เหมาะสม ต่อครูผู้สอนอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.18) และผู้บริหารสนับสนุน
การทำงานของครูผู้สอน โดยค้ำถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.00$,
S.D. = 0.19) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวม (n = 298)

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.06	0.33	มาก
2. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.15	0.32	มาก
3. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.24	0.21	มาก
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.24	0.27	มาก
5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	4.25	0.45	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.19	0.20	มาก

จากตาราง 11 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.45) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.21) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.27) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.32) และด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.33)ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (n = 298)

ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารให้คำแนะนำ เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้	3.98	0.14	มาก
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับ ผู้ปกครองและชุมชน	4.09	0.26	มาก
3. ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเป็นครูที่ปรึกษาและ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.99	0.12	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้จัดทำหรือการนำนวัตกรรมไปใช้ใน การพัฒนาผู้เรียน	3.98	0.10	มาก
5. ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ นักเรียน	4.15	0.25	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน	4.19	0.25	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.06	0.33	มาก

จากตาราง 12 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.25) ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.25) ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.26) ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเป็นครูที่ปรึกษาและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.12) ผู้บริหารให้คำแนะนำ เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.14) และผู้บริหารส่งเสริมให้จัดทำหรือการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.10) ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว
จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (n = 298)

ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจ และความตระหนักในการ ทำงานเป็นทีม	3.98	0.13	มาก
2. ผู้บริหารมีการวางแผน และตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	4.12	0.28	มาก
3. ผู้บริหารมีการปรับปรุงวิธีการทำงานและการเตรียม สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.00	0.20	มาก
4. ผู้บริหารเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	3.99	0.18	มาก
5. ผู้บริหารเสริมสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่าง สมาชิกในกลุ่ม	4.43	0.26	มาก
6. ผู้บริหารมีวิธีการลดความขัดแย้งภายในกลุ่ม โดยกระบวนการทำงานเป็นทีม	4.34	0.27	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน	3.99	0.12	มาก
8. ผู้บริหารสร้างความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจในการ ทำงานเป็นทีม	4.44	0.25	มาก
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมแสดงความชื่นชม ยินดี	4.02	0.21	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.15	0.32	มาก

จากตาราง 13 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสร้างความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.25) ผู้บริหารเสริมสร้างความไว้วางใจ

ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.26) ผู้บริหารมีวิธีการลดความขัดแย้งภายในกลุ่มโดยกระบวนการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.27) ผู้บริหารมีการวางแผนและตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.28) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมแสดงความชื่นชม ยินดี ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.21) ผู้บริหารเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.18) ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.12) และผู้บริหารสร้างความเข้าใจ และความตระหนักในการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ (n = 298)

ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ในวิชาที่สอน	4.02	0.21	มาก
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำหลักการและเทคนิคการสอน ความเข้าใจในผู้เรียน	4.54	0.26	มาก
3. ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู	4.56	0.32	มาก
4. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี	4.01	0.23	มาก
5. ผู้บริหารรู้จักการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัย	4.57	0.33	มาก
6. ผู้บริหารมีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกัน	3.98	0.14	มาก
7. ผู้บริหารมีการอบรมพัฒนาทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	3.99	0.10	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24	0.21	มาก

จากตาราง 14 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อ พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในด้านการพัฒนาทางวิชาชีพเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารรู้จักการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.33) ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.32) ผู้บริหารให้คำแนะนำหลักการและเทคนิคการสอน ความเข้าใจในผู้เรียน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.26) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.21) ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.23) ผู้บริหารมีการอบรมพัฒนาทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.10) และผู้บริหารมีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.14) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองอาจ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร (n = 298)

ด้านการพัฒนาหลักสูตร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารให้คำแนะนำการจัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน	4.57	0.28	มาก
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.54	0.31	มาก
3. ผู้บริหารให้คำแนะนำการปรับเนื้อหากระบวนการและทฤษฎีการสอนต่าง ๆ ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา	4.01	0.22	มาก
4. ผู้บริหารจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้	4.55	0.30	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ดำเนินการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามที่หลักสูตรกำหนด	4.00	0.19	มาก
6. ผู้บริหารสนับสนุนจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน	4.01	0.20	มาก
7. ผู้บริหารมีทัศนคติติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร	4.11	0.29	มาก
8. ผู้บริหารนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับใช้และพัฒนาหลักสูตร	4.34	0.33	มาก
9. ผู้บริหารส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน	4.00	0.20	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24	0.27	มาก

จากตาราง 15 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในด้านการพัฒนาหลักสูตรเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารให้คำแนะนำการจัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.28) ผู้บริหารจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.30) ผู้บริหารให้คำแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.31) ผู้บริหารนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับใช้และพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.33) ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.29) ผู้บริหารให้คำแนะนำการปรับเนื้อหากระบวนการและทฤษฎีการสอนต่าง ๆ ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.22) ผู้บริหารสนับสนุนจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.20) ผู้บริหารส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.20) และ ผู้บริหารส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.20) ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (n = 298)

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารประชุมชี้แจงเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.33	0.33	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.02	0.20	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน	4.01	0.17	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมจัดอบรมเชิงปฏิบัติการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.43	0.32	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสร้างนวัตกรรมและนำนวัตกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา	4.52	0.34	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	4.00	0.19	มาก
7. ผู้บริหารให้คำแนะนำการเขียนโครงการวิจัยในชั้นเรียน	4.45	0.31	มาก
8. ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสรุปผลและการเขียนรายงานการวิจัย	4.00	0.21	มาก
9. ผู้บริหารสนับสนุน จัดสรรงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.54	0.24	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25	0.45	มาก

จากตาราง 16 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุน จัดสรรงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.24) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสร้างนวัตกรรม และนำนวัตกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.34) ผู้บริหารให้คำแนะนำ การเขียนโครงการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.31) ผู้บริหารส่งเสริมจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.32) ผู้บริหารประชุมชี้แจงเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.33) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.20) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.17) ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสรุปผลและการเขียนรายงานการวิจัย ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.21) และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.19) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และ อักษรย่อในการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ ดังนี้

- X แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- X_1 แทน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- X_2 แทน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- X_3 แทน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
- X_4 แทน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
- Y แทน การดำเนินงานนิเทศภายใน
- Y_1 แทน ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
- Y_2 แทน ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
- Y_3 แทน ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ
- Y_4 แทน ด้านการพัฒนาหลักสูตร

y_5 แทน ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

r_{xy} แทน ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 17 แสดงค่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ตัวแปร	y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y เทียบ x
1. x_1	0.551 ^{**}	0.607 ^{**}	0.640 [*]	0.564 [*]	0.588 [*]	0.799 ^{**}
2. x_2	0.631 ^{**}	0.666 ^{**}	0.631 ^{**}	0.601 ^{**}	0.592 ^{**}	0.735 ^{**}
3. x_3	0.560 ^{**}	0.589 ^{**}	0.613 ^{**}	0.600 ^{**}	0.605 ^{**}	0.774 ^{**}
4. x_4	0.645 ^{**}	0.872 ^{**}	0.853 ^{**}	0.691 ^{**}	0.533 ^{**}	0.606 ^{**}
x เทียบ y	0.525 ^{**}	0.758 ^{**}	0.616 ^{**}	0.656 ^{**}	0.560 ^{**}	0.774 ^{**}

หมายเหตุ: ^{**}มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน กับ การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 5 ด้านของกลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.774$) เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่ และเมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ด้าน ได้ดังนี้ ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) ($r_{xy} = 0.799$) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (x_3) ($r_{xy} = 0.774$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) ($r_{xy} = 0.734$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (x_4) ($r_{xy} = 0.606$)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในครั้งนี้มีการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1. ผลสรุปข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูในกลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 158 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-38 ปี มากที่สุด จำนวน 114 คน รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 23-30 ปี จำนวน 107 คน และมีอายุมากกว่า 38 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 206 คน รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาโท จำนวน 92 คน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี มากที่สุด จำนวน 118 คน รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 103 คน และประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 77 คน

2. ผลสรุปภาพรวมของข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนนาง อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญต่อครูผู้สอน ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน อุทิศตนในการทำงาน ผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตรต่อครูผู้สอนทำงาน และผู้บริหารยึดหลักธรรม ในการทางศาสนา และจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าเฉลี่ย ตามลำดับ

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนนาง อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอน เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสร้างเจตคติ ในทางที่ดี ให้กับครูผู้สอน ผู้บริหารมีความเสียสละ อุทิศตน ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหาร กำกับติดตามและให้กำลังใจครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนนาง อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนคิดอย่างรอบคอบ ก่อนปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอนจัดลำดับความคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารส่งเสริม ให้ครูผู้สอนเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุน ครูผู้สอนด้านกำลังใจในการใช้วิธีคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนนาง อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง

เขต 1 ด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมครูผู้สอนให้พัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารให้ความสนใจ และเอาใจใส่ต่อครูผู้สอน ผู้บริหารให้โอกาสครูผู้สอนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในทางที่เหมาะสมต่อครูผู้สอนอย่างเสมอภาค และผู้บริหารสนับสนุนการทำงานของครูผู้สอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

3. ผลสรุปภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

3.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเป็นครูที่ปรึกษาและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารให้คำแนะนำเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารส่งเสริมให้จัดทำหรือการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

3.2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสร้างความพึงพอใจขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารเสริมสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ผู้บริหารมีวิธีการลดความขัดแย้งภายในกลุ่มโดยกระบวนการทำงานเป็นทีม ผู้บริหาร

มีการวางแผน และตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมแสดงความชื่นชม ยินดี ผู้บริหารเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และผู้บริหารสร้างความเข้าใจ และความตระหนักในการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

3.3 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารรู้จักการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู ผู้บริหารให้คำแนะนำหลักการและเทคนิค การสอน ความเข้าใจในผู้เรียน ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชา ที่สอน ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี ผู้บริหาร มีการอบรมพัฒนาทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารมีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

3.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารให้คำแนะนำการจัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารให้คำแนะนำการวิเคราะห์ ข้อมูลและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับใช้และพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ผู้บริหาร ให้คำแนะนำการปรับเนื้อหากระบวนการและทฤษฎีการสอนต่าง ๆ ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสนับสนุนจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน และผู้บริหาร ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

3.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุน จัดสรรงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสร้างนวัตกรรมและนำนวัตกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารให้คำแนะนำการเขียนโครงการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารส่งเสริมจัดอบรมเชิงปฏิบัติการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารประชุมชี้แจงเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสรุปผลและการเขียนรายงานการวิจัย และ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

4. ผลสรุปความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1

พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน กับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 5 ด้าน ของกลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่ และเมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ด้าน ได้ดังนี้ ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผู้ตาม การทำให้ผู้ตามเคารพนับถือ ศรัทธา ผู้นำที่มองเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจ

ผู้ตามให้เกิดแนวคิดใหม่มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาวิธีการทำงาน
 แนวใหม่อย่างสม่ำเสมอ และมีความมุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และมี
 ประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ ผู้บริหารต้องมีความวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการพัฒนา
 ตนเอง ให้ทันต่อเหตุการณ์ และทันต่อยุคสมัย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้นผู้บริหารที่ดี
 จึงมีความตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง ต่อบุคลากร
 และองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุษยพรรณ พรหมวาทย (2558) ได้ศึกษาเรื่อง
 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการพัฒนาทักษะ
 การเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ใน
 ระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารจะต้องยึดหลักธรรมในการทางศาสนา และจรรยาบรรณ
 วิชาชีพในการบริหารงาน เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญต่อครูผู้สอน
 ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือ และมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน
 อุทิศตนในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุษยพรรณ พรหมวาทย (2558)
 ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
 การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการ
 มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ใน
 ระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเสียสละ อุทิศตน ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
 มีการกำกับติดตาม และให้กำลังใจครูผู้สอน โดยกระตุ้นให้ครูผู้สอน เกิดแรงบันดาลใจในการ
 ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ
 บุษยพรรณ พรหมวาทย (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน
 ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ใน
 ระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้เกิดการเปลี่ยนแปลง

โดยตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น สนับสนุน ครูผู้สอนด้านกำลังใจ ในการใช้วิธีคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล ส่งเสริมให้ครูผู้สอนคิดอย่างรอบคอบ ก่อนปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้ครูผู้สอน จัดลำดับความคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุษยพรรณ พรหมวาทย (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในทางที่เหมาะสม ต่อครูผู้สอน อย่างเสมอภาค เปิดโอกาสครูผู้สอนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเท่าเทียมกัน มีการสนับสนุน การทำงานของครูผู้สอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมครูผู้สอนให้พัฒนา ศักยภาพของตนให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุษยพรรณ พรหมวาทย (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการ คำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษา พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันโลกมีการแข่งขันกันทางวิชาการ ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี และการสื่อสารด้านการศึกษาหาความรู้ได้ง่ายด้วยวิธีการจัด อบรมสัมมนาทั้งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนพร้อมทั้งมีการจัดทำคู่มือ และเอกสาร ทางวิชาการเกี่ยวกับการนิเทศภายใน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมนิเทศพร้อมทั้ง ให้โรงเรียนวางแผนการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนมีการปฏิบัติกิจกรรมการ นิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง และครบกระบวนการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพันธ์ทา สบายวรรณ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผลการศึกษา พบว่า การดำเนินงาน นิเทศภายในด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับ ผู้ปกครองและชุมชน การเป็นครูที่ปรึกษาและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการส่งเสริมให้

จัดทำหรือการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน รวมไปถึงคำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพนักเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนนทา สบายวรรณ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องกรณีศึกษาภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผลการศึกษา พบว่า การดำเนินงานกรณีศึกษาในด้านด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสร้างความเข้าใจ และความตระหนักในการทำงานเป็นทีม มีการวางแผน และตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมไปถึงการเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีวิธีการลดความขัดแย้งภายในกลุ่ม โดยกระบวนการทำงานเป็นทีม แต่ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมแสดงความชื่นชมยินดีด้วยใจจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนนทา สบายวรรณ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องกรณีศึกษาภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ผลการศึกษา พบว่า การดำเนินงานกรณีศึกษาในด้านการพัฒนาทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน และสนับสนุนให้ครูรู้จักการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนนทา สบายวรรณ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องกรณีศึกษาภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผลการศึกษา พบว่า การดำเนินงานกรณีศึกษาในด้านการพัฒนาหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการจัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน มีการวิเคราะห์ข้อมูลและจุดมุ่งหมาย ส่งเสริมให้ครูได้ดำเนินการออกแบบ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามที่หลักสูตรกำหนด มีการนิเทศติดตามเพื่อนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับใช้และพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนนทา สบายวรรณ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องกรณีศึกษาภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผลการศึกษา พบว่า การดำเนินงาน นิเทศภายในด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน และสนับสนุนให้ ครูผู้สอนสร้างนวัตกรรมและนำนวัตกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนันทา สบายวรรณ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องกรณีศึกษาในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ทางบวกทุกคู่ และเมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการ สร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ส่วนที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจก บุคคล อาจเนื่องมาจาก เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีมาก ก็ส่งผลให้ การดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากขึ้น ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ในการจัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา ให้คำแนะนำในการวางแผน การนำหลักสูตรไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำผลงาน ทางวิชาการ รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายใน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการยึดหลักธรรมในทางศาสนา และส่งเสริมให้ผู้ร่วมวิชาชีพอุทิศตนในการทำงาน

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรเสียสละ อุทิศตน มุ่งมั่นพัฒนางานให้บรรลุตามเป้าหมาย และกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้ดุลยพินิจก่อนลงมือทำ และหาวิธีการแก้ปัญหา โดยใช้วิธีคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมในทางที่เหมาะสมกับครูผู้สอนอย่างเสมอภาค และส่งเสริมครูผู้สอนพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้น
5. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และเป็นที่ปรึกษาแก่ครูผู้สอน
6. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผู้บริหารควรวางแผน เพื่อสร้างความเข้าใจ และตระหนักในการทำงานเป็นทีม
7. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน
8. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารควรนิเทศติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรต่อไป
9. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้บริหารควรสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน และนำนวัตกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานฝ่ายต่าง ๆ ภายในโรงเรียน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2547). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปภรณศิลป์.
- กรองทอง จิระเดชากุล. (2538). **การนิเทศภายใน**. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำวัฒนธรรม
องค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัด
นครปฐม**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กาญจนา ศิลา. (2556). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน**. สารนิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กิติมา ปรีดีดีถิก. (2532). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ:
อักษรพัฒนา.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2546). **รูปแบบการเรียนการสอนปฐมวัยศึกษา**. กรุงเทพฯ:
มิตรสัมพันธ์กราฟิค.
- ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2538). **การนิเทศการสอน**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- แคทลียา ศรีใส. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงาน
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3**.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชนันท์ ธาตุทอง. (2550). **เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. นครปฐม:
เพชรเกษมการพิมพ์.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2548). **การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล**. สงขลา: มหาวิทยาลัย
ทักษิณ.

- ชนะ พงศ์สุวรรณ. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- ชารี มณีศรี. (2542). **การนิเทศการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาการ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). **สถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชไมพร กาญจนกิจสกุล. (2556). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.** ตาก: โพรเจกต์ ไฟฟ์-โฟว์.
- ดวงรัตน์ จินตชาติ. (2546). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การตำรวจนครบาล ศึกษาเฉพาะภาคการค้า.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- ธีระ รุณเจริญ. (2555). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- นพเก้า ณ พัทลุง. (2550). **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- นฤมล โยคานุกุล. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.** สารนิพนธ์ พศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษยพรรณ พรหมวาทย์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.** สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ไพจิตร สดวกการ. (2545). **การวิจัยในชั้นเรียน.** กรุงเทพฯ: ภาคพิมพ์.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). **การนิเทศการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2543). **การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารวิชาการ,** 4(12), 54.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). **ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- รุจิรัตน์ นาคะรัมย์. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2545). **เทคนิคการวิจัยการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). **รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2548). **เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้สำหรับครูมืออาชีพ**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). **หลักการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิวิมล สุขทนาร์ักษ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในของโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- สงัด อุทรานันท์. (2550). **การนิเทศการศึกษา: หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: มิตรสยามการพิมพ์.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สมบัติ บุญประคม. (2545). **ครูกับการวิจัยในชั้นเรียน**. วารสารวิชาการ, 5(10), 35–39.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). **การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). **การบริหารโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547ก). **เอกสารประกอบการศึกษา
ด้วยตนเองหลักสูตรผู้ช่วยบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.**
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547ข). **การทำวิจัยแบบง่าย** (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สุทธนุ ศรีไสย์. (2537). **การประเมินประสิทธิภาพการใช้สื่อเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.** รายงานการวิจัย, ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
กรุงเทพฯ.
- สุนันทา สบายวรรณ. (2555). **การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของครูสังกัด สพป.ปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- อุดมศักดิ์ กุลครอง. (2552). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อดิศักดิ์ สิงห์สีโว. (2549). **พื้นฐานสิ่งแวดล้อม.** มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรนันท์ นิ่มนุช. (2550). **ความคิดเห็นการใช้หลักสูตรการศึกษาในโรงเรียนของ
อัครสังฆมณฑล.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2541). **การนิเทศการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- อเนก สองแสง. (2540). **การนิเทศการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). **Transformational Leadership Development.**
Pola Alto, California: Consulting Psychologists.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P. and Ross-Gordon, J. M. (2007). **Super Vision and
Instructional Leadership: A Developmental Approach** (7th ed.). Boston: Allyn
and Bacon.
- Glickman, C. D. (2004). **Supervision and Instructional Leadership: A Developmental.**
N.P.: n.p.
- Hersey, P. K. and Blanchard, K. H. (1993). **Management of Organizational Behavior:
Utilizing Human Resources** (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Johnson, M. J. and Button, K. (1998). Action Research Paves the Way for Continuous Improvement. **Journal of Staff Development**, 19, 48–51.

Senge, P. M. (1994). **The Fifth Discipline Field book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization**. New York: McGraw–Hill.

Sergiovanni, T. J. and Starratt, R. J. (1998). **Supervision: A Redefinition** (6th ed.). New York: McGraw–Hill.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว
จังหวัดลำปาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง
ให้มากที่สุด แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
จำนวน 40 ข้อ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

พงษ์ศักดิ์ สารินจา

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: วิธีการตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ

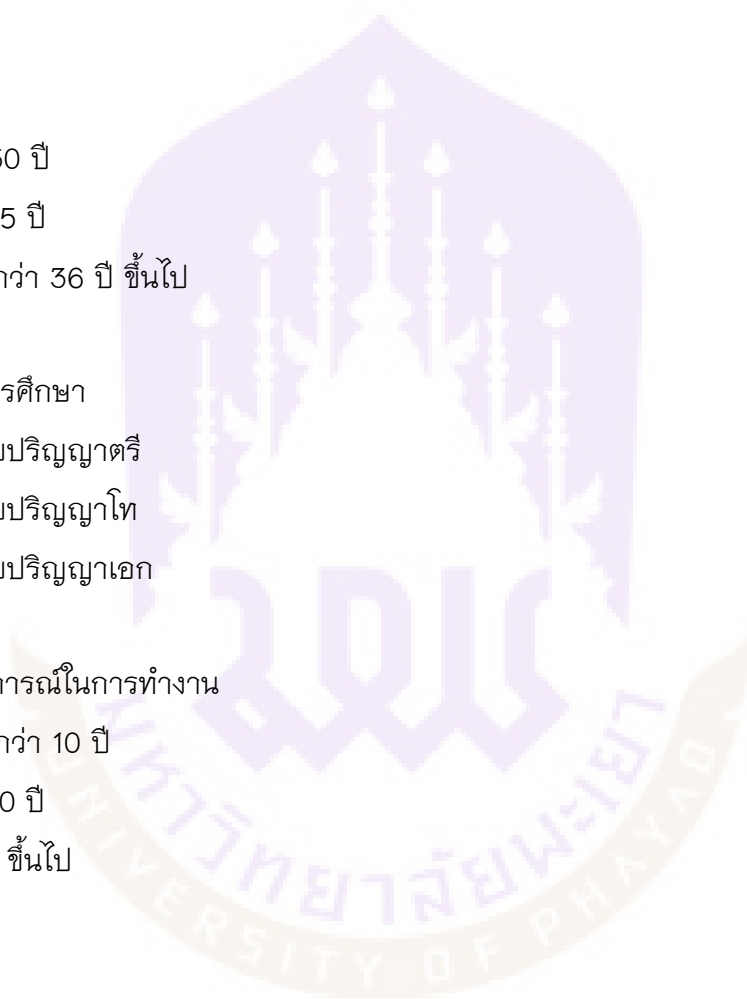
- 23-30 ปี
 31-35 ปี
 มากกว่า 36 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ระดับปริญญาตรี
 ระดับปริญญาโท
 ระดับปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 10 ปี
 10-20 ปี
 21 ปี ขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 20 ข้อ

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ลงใน ตามระดับความคิดเห็นของท่าน
โดยมีคำตอบให้เลือกตอบ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1. ผู้บริหารยึดหลักธรรมในการทางศาสนา และ จรรยาบรรณวิชาชีพ					
2. ผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตร ต่อครูผู้สอน					
3. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์					
4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญ ต่อครูผู้สอน					
5. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจ					
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนในการทำงาน					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
7. ผู้บริหารมีความเสียสละ อุทิศตน ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
8. ผู้บริหารสร้างเจตคติในทางที่ดี ให้กับครูผู้สอน					
9. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย					
10. ผู้บริหารกำกับติดตาม และให้กำลังใจครูผู้สอน					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอน เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน					
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา					
12. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น					
13. ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุน ครูผู้สอนด้านกำลังใจ ในการใช้วิธีคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล					
14. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนคิดอย่างรอบคอบ ก่อนปฏิบัติงาน					
15. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอน จัดลำดับความคิด อย่างเป็นระบบ					
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล					
16. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในทางที่เหมาะสม ต่อครูผู้สอน อย่างเสมอภาค					
17. ผู้บริหารให้โอกาสครูผู้สอนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเท่าเทียมกัน					
18. ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานของครูผู้สอน โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล					
19. ผู้บริหารให้ความสนใจ และเอาใจใส่ต่อครูผู้สอน					
20. ผู้บริหารส่งเสริมครูผู้สอนให้พัฒนาศักยภาพของตน ให้สูงขึ้น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 40 ข้อ

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ลงใน ตามระดับความคิดเห็น
 ของท่านโดยมีคำตอบให้เลือกตอบ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง					
1. ผู้บริหารให้คำแนะนำ เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้					
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและ ชุมชน					
3. ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเป็นครูที่ปรึกษาและระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน					
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้จัดทำหรือการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนา ผู้เรียน					
5. ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพนักเรียน					
6. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน					
ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม					
7. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจ และความตระหนักในการทำงานเป็นทีม					
8. ผู้บริหารมีการวางแผน และตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
9. ผู้บริหารมีการปรับปรุงวิธีการทำงานและการเตรียมสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
10. ผู้บริหารเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. ผู้บริหารเสริมสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม					
12. ผู้บริหารมีวิธีการลดความขัดแย้งภายในกลุ่ม โดยกระบวนการทำงานเป็นทีม					
13. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
14. ผู้บริหารสร้างความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นทีม					
15. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมแสดงความชื่นชม ยินดี					
ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ					
16. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน					
17. ผู้บริหารให้คำแนะนำหลักการและเทคนิคการสอน ความเข้าใจในผู้เรียน					
18. ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู					
19. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี					
20. ผู้บริหารรู้จักการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย					
21. ผู้บริหารมีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกัน					
22. ผู้บริหารมีการอบรมพัฒนาทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านการพัฒนาหลักสูตร					
23. ผู้บริหารให้คำแนะนำการจัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน					
24. ผู้บริหารให้คำแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
25. ผู้บริหารให้คำแนะนำการปรับเนื้อหากระบวนการและทฤษฎีการสอนต่าง ๆ ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา					
26. ผู้บริหารจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้					
27. ผู้บริหารส่งเสริมให้ดำเนินการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามที่หลักสูตรกำหนด					

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
28. ผู้บริหารสนับสนุน จัดหาเอกสารประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน					
29. ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร					
30. ผู้บริหารนำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับใช้และพัฒนาหลักสูตร					
31. ผู้บริหารส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน					
ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
32. ผู้บริหารประชุมชี้แจงเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน					
33. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน					
34. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน					
35. ผู้บริหารส่งเสริมจัดอบรมเชิงปฏิบัติการทำวิจัยในชั้นเรียน					
36. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสร้างนวัตกรรมและนำนวัตกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา					
37. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน					
38. ผู้บริหารให้คำแนะนำการเขียนโครงการวิจัยในชั้นเรียน					
39. ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสรุปผลและการเขียนรายงานการวิจัย					
40. ผู้บริหารสนับสนุน จัดสรรงบประมาณการทำวิจัยในชั้นเรียน					

ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย

ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว

จังหวัดลำปาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 20 ข้อ

ข้อ	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์							
1	ผู้บริหารยึดหลักธรรมในการทางศาสนา และจรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
2	ผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตร ต่อครูผู้สอน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ในทุกสถานการณ์	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอด ความคิดที่สำคัญต่อครูผู้สอน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
5	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจ	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตน ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ							
7	ผู้บริหารมีความเสียสละ อุทิศตน ทำงานให้ บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
8	ผู้บริหารสร้างเจตคติในทางที่ดี ให้กับ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
9	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนางานให้ บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
10	ผู้บริหารกำกับติดตาม และให้กำลังใจ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
11	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอน เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา							
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอน เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยตระหนักถึง ปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
13	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุน ครูผู้สอน ด้านกำลังใจ ในการใช้วิธีคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล	+1	+1	0	2	0.6 7	นำไปใช้ได้
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนคิด อย่างรอบคอบ ก่อนปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
15	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอน จัดลำดับ ความคิดอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล							
16	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในทางที่เหมาะสม ต่อครูผู้สอนอย่างเสมอภาค	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
17	ผู้บริหารให้โอกาสครูผู้สอนได้เรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ อย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
18	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานของครูผู้สอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	0	3	1	นำไปใช้ได้
19	ผู้บริหารให้ความสนใจ และเอาใจใส่ต่อ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
20	ผู้บริหารส่งเสริมครูผู้สอนให้พัฒนา ศักยภาพของตนให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภอองาว จังหวัดลำปาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 40 ข้อ

ข้อ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง							
1	ผู้บริหารให้คำแนะนำ เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
2	ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเป็นครูที่ปรึกษาและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้จัดทำหรือการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
5	ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม							
7	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจ และความตระหนักในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
8	ผู้บริหารมีการวางแผน และตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการปรับปรุงวิธีการทำงานและการเตรียมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
10	ผู้บริหารเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
11	ผู้บริหารเสริมสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
12	ผู้บริหารมีวิธีการลดความขัดแย้งภายในกลุ่มโดยกระบวนการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
13	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
14	ผู้บริหารสร้างความพึงพอใจ ชวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมแสดงความชื่นชม ยินดี	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ							
16	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
17	ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ค่าใช้จ่ายของหน่วยงานลดลง	+1	+1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
18	ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ลดการใช้กำลังคน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
19	ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้หน่วยงานเป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
20	ผู้บริหารรู้จักการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
21	ผู้บริหารมีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
22	ผู้บริหารมีการอบรมพัฒนาทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ							
23	ผู้บริหารให้คำแนะนำการจัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
24	ผู้บริหารให้คำแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	+1	+1	0	2	0.67	นำไปใช้ได้
25	ผู้บริหารให้คำแนะนำการปรับเนื้อหา กระบวนการและทฤษฎีการสอนต่าง ๆ ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
26	ผู้บริหารจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ดำเนินการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามที่หลักสูตรกำหนด	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
28	ผู้บริหารสนับสนุน จัดหาเอกสารประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
29	ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
30	ผู้บริหารนำผลการประเมินการใช้หลักสูตร ไปปรับใช้และพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
31	ผู้บริหารส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การใช้ หลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน							
32	ผู้บริหารประชุมชี้แจงเรื่องการทำวิจัย ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
33	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัย ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
34	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจและวิเคราะห์ ปัญหาในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
35	ผู้บริหารส่งเสริมจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
36	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอน สร้างนวัตกรรมและนำนวัตกรรมไปใช้ในการ แก้ปัญหา	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
37	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำผล การวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
38	ผู้บริหารให้คำแนะนำการเขียนโครงการวิจัย ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
39	ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสรุปผลและ การเขียนรายงานการวิจัย	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้
40	ผู้บริหารสนับสนุน จัดสรรงบประมาณ การทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1	นำไปใช้ได้

ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายเชาวเร กันอิน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแม่เปินวิทยา
2. นายวรฤทธิ กันชาติ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ่อสี่เหลี่ยมวิทยา
3. นายวิสุทธิ สุขรัตน์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยคูน



ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 60

Alpha = .95



ภาคผนวก จ การหาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานนิเทศภายใน

Correlations

[DataSet1] D:\ข้อมูลวิเคราะห์5.5.60.sav

		y1	y2	y3	y4	y5	yรวม
x1	Pearson	.551**	.607**	.640**	.564**	.588**	.799**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	298	298	298	298	298	298
x2	Pearson	.631**	.666**	.631**	.601**	.592**	.735**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	298	298	298	298	298	298
x3	Pearson	.560**	.589**	.613**	.600**	.605**	.774**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	298	298	298	298	298	298
x4	Pearson	.645**	.872**	.853**	.691**	.533**	.606**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	298	298	298	298	298	298
xรวม	Pearson	.525**	.758**	.616**	.656**	.560**	.774**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	298	298	298	298	298	298

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล พงษ์ศักดิ์ สารินจา
วัน เดือน ปี เกิด 10 เมษายน 2532
ที่อยู่ปัจจุบัน 196 หมู่ 10 บ้านไร่ ตำบลท่าผา อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่
ที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนดอนไชยวิทยา จังหวัดลำปาง
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ครูโรงเรียนเอกชน

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน ครูเอกชน โรงเรียนโรงเรียนดอนไชยวิทยา จังหวัดลำปาง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550 ศน.บ. (ภาษาอังกฤษ), มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตล้านนา, จังหวัดเชียงใหม่

ผลงานตีพิมพ์

ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

พงษ์ศักดิ์ สารินจา (ผู้บรรยาย). (17 มิถุนายน 2560). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มขุนงาว อำเภองาว จังหวัดลำปาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1.

ใน การประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 3 (หน้า 1257-1270).

พะเยา: กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ผลงานตีพิมพ์อื่น ๆ -