

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

Transformational Leadership of Administrators Affecting the School Effectiveness in School
Under the Office of Chumphon Educational Service Are 2

¹อนุชิต ทองเสน และ ²มังกร หริรักษ์
Anuchit Thongsen and Mangkorn Harirak

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี
Graduate School Thonburi University, Thailand.
E-mail: ¹anuchit542537@gmail.com, ²mangkorn_h@yahoo.com

Received December 8, 2023; Revised February 21, 2024; Accepted April 17, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 321 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 17 คน ครูผู้สอน 304 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์หาค่าคุณแบบขั้นตอน โดยวิธี Stepwise ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2) ระดับประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และต่ำที่สุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 79.20

ข้อค้นพบจากการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิผลในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิภาพ

Abstract

This research had the objectives to study 1) the level of transformational leadership of administrators in schools under the auspices of Chumphon educational service Area 2 2) the level of effectiveness of educational institutions under the jurisdiction of Chumphon educational service Area 2 3) transformational leadership of administrators affecting the effectiveness of schools under the auspices of Chumphon educational service Area 2. Using Samples consisted of 17 school administrators and 304 teachers a total of 321 participants. The study utilized questionnaires and the data was analyzed using frequency, Percentage (%), Mean ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D.), Pearson Product Moment Correlation, and Stepwise.

The results of the study were as follows. The level of transformational leadership of administrators was at a high level overall and in each aspect. It was also found that the Inspirational aspect was at the highest level while intellectual and individual were at the lowest level. The level of effectiveness of schools was at a high level with solving schools' problems at the highest level and developing positive attitudes for the students and High academic achievement at the lowest level;3. The relationship between transformational leadership of administrators and the effectiveness of educational institutions was found to be positive with an average correlational inspiration at the highest level and intellectual at the lowest level. Effectiveness in the schools under the office of Chumphon Educational Service Area 2 at the .01 level of significance. Transformational Leadership of Administrators with a predicting coefficient of 79.20.

Keywords: Transformational leadership; School Administrators; Effectiveness

บทนำ

สภาวะสังคมปัจจุบันด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจหรือทางด้านสังคมอันนำไปสู่การปรับตัวขององค์กรเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (อิริรักษ์ บุปผาชื่น, 2563) การจัดการศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ตัวแปรที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนบทบาท หน้าที่ และ กระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารที่แตกต่างไปจากเดิมที่เพียงมุ่งการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาเท่านั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่ดีมีปัญญา มีความรู้ความสามารถ ชี้แนะและช่วยเหลือให้บุคลากรปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จได้ (อัคพงศ์ สุขมาตย์ และคณะ, 2560)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลง ความพยายามของ ผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม ซึ่ง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ประกอบด้วย พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass and Avolio., 1994) การบริหารสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะว่าการบริหารงานที่ดีจะช่วย

ให้งานบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น มีระบบไม่สับสน และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน (สัมมา รณิธย์, 2560) ประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา สถานศึกษาจะอยู่รอดและมั่นคงได้ ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2553) การบริหารงานในสถานศึกษาในปัจจุบันพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความสามารถและประสบการณ์ การบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ รวมไปถึงการที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิภาพของสถานศึกษาทั้งระบบ (Hoy & Miskel, 2001)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีทิศทางในการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2565 ที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 -2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาเพื่อ เป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้ 1. ด้านความปลอดภัย พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีที่สามารถ ปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ 2. ด้านโอกาส 2.1 สนับสนุนให้เด็กปฐมวัยได้เข้าเรียนทุกคน มีพัฒนาการที่ดี ทั้งทางร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัย 2.2 ดำเนินการให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพตาม มาตรฐาน วารสารฐาน การศึกษาเพื่ออาชีพ สามารถวิเคราะห์ตนเองเพื่อการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพตรงตาม ศักยภาพและความถนัดของตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 2.3 พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่อยู่ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อป้องกันไม่ให้ออกจาก ระบบการศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคันให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน 2.4 ส่งเสริมให้เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทิศทางการพัฒนาในปี 2565 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2, 2565)

บทความนี้นำเสนอเพื่อได้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 และผลการศึกษาค้นคว้าสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องภายใต้กรอบของงานวิจัย ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

Bass & Avolio (1994) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถมองเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้
คือ มีความกระตือรือร้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้เห็นพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการ
ตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์การพัฒนาความสามารถของ
ผู้ร่วมงานและ ผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมอง
ไกลเกินความสนใจของตนเองไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุสัจการแห่งตน (Self
- actualization) ความเป็นอยู่ที่ดี (Well - being) ทั้งของตนเอง ของผู้อื่น รวมทั้งขององค์การและสังคม ซึ่งแบบสส์
และอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1994) ยังได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนอีกว่าการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational
Motivation) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญตัวหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงได้เพิ่มองค์ประกอบของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงขึ้นอีก 1 องค์ประกอบ ดังนั้นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของแบบสส์
และอโวลีโอ มีพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกว่า "4 I's" คือ

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง
การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ
และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการ
เลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอด
ไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่า การเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำ
เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อ
ผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึง
ความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและ
ค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวก
เดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึก เป็นหนึ่ง
เดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้าง ความมั่นใจ
ในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงรักษาอิทธิพลของตน ในการบรรลุ
เป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation - IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้
เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม
ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจต
คติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำ
ต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย
ได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนา
ความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความ

เป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation - IS) หมายถึง การที่ผู้นำ มีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำ มีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาด้วยกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามเห็นว่าปัญหา ทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อกำนิยามของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นการใช้การจูงใจ โดยใช้ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการ ข้อเสนอแนะ โดยเสนอความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้ง พยายามเน้นจุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิมและจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์การ ซึ่งสถานการณ์ที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้กระตุ้นชาวปัญญาเพื่อเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์การ การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัวผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่เขากำลังถูกตรวจสอบพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา

Hoy & Miskel. (2001) ได้แบ่งลักษณะของประสิทธิผล ออกเป็น 4 ด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนใน

สถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติต่อการศึกษาล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

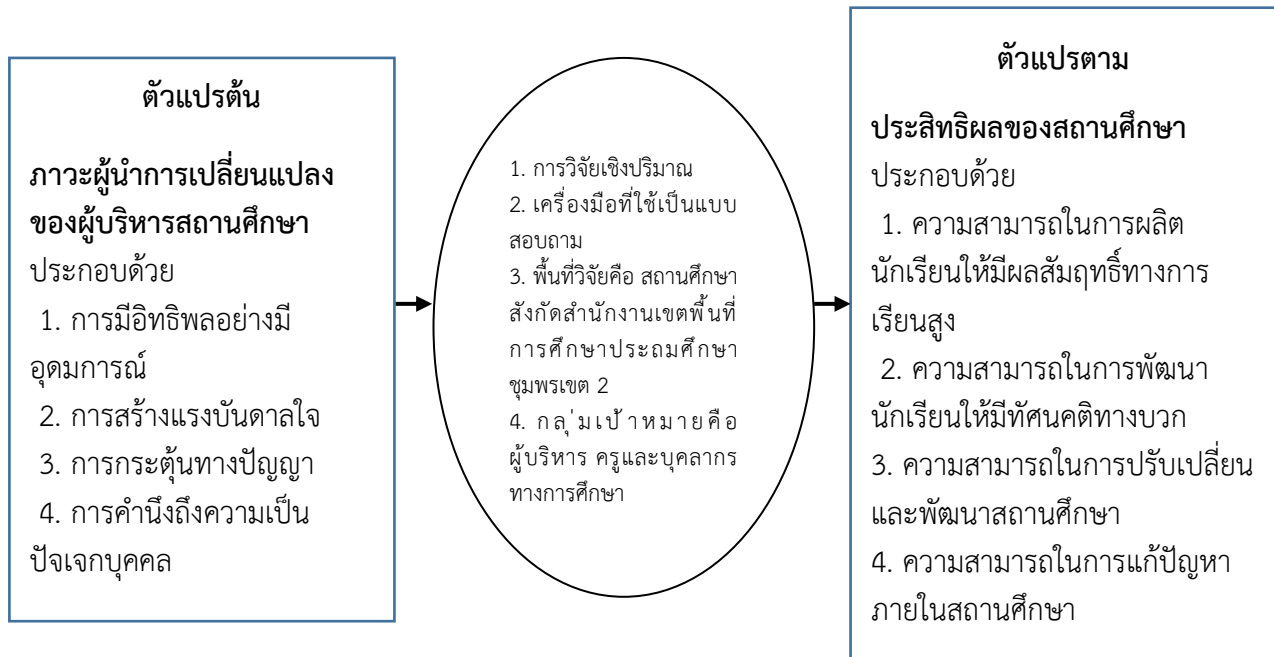
3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปโดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอนความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอนการปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษาสรุปได้ว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อความสำเร็จขององค์กรในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของ Bass & Avolio (1994) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา Hoy & Miskel (2001) ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่การวิจัยคือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 จำนวน 1,621 คน จาก 119 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2, 2565) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 321 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 คน กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยจำแนกตามโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 1 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถาม มี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของเบส และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ตามแนวคิดทฤษฎี ฮอย และมิสเกล Hoy & Miskel (2001) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า

346 | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.28	0.74	มาก	3
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.31	0.72	มาก	1
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.31	0.74	มาก	2
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.14	0.89	มาก	4
รวม	4.25	0.79	มาก	

ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ส่วนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวม

ประสิทธิผลในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.31	0.72	มาก	4
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.42	0.58	มาก	2
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.41	0.66	มาก	3
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.43	0.62	มาก	1
รวม	4.39	0.65	มาก	

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

ผลการวิจัยพบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ในแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.740-0.962 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายตามกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 (n = 321)

ตัวแปร	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(x _{tt})
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (sumX ₁)	-	0.896	0.923	0.793	0.962**
การสร้างแรงบันดาลใจ (sumX ₂)	-	-	0.842	0.794	0.931**
การกระตุ้นทางปัญญา (sumX ₃)	-	-	-	0.740	0.930**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(sumX ₄)	-	-	-	-	0.810**
ประสิทธิผลในสถานศึกษา (Y_{tt})	0.833**	0.880**	0.813**	0.714**	0.855**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.890 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.792 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง (R²_{adj}) เท่ากับ 0.790 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est.}) เท่ากับ 3.43155 ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรสามารถพยากรณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ได้ร้อยละ 79.20 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

รูปแบบ	ตัวแปร	R	R ²	R ² _{adj}	R ² _{change}	SE _{est.}	F _{change}	P
1.	X ₂	0.880	0.774	0.773	0.774	3.57161	1090.329	0.000
2.	X ₂ , X ₃	0.890	0.792	0.790	0.018	3.43155	27.573	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์อำนาจทำนายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ตัวแปรอิสระทั้งหมดของงานวิจัยด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) การกระตุ้นทางปัญญา (X₃) สามารถร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ได้ร้อยละ 79.20 (R² = 0.792) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 3.74418 (SE_{est.} = 3.43155) พบว่าปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ได้ถึงร้อยละ 79.00 (R²_{adj} = 0.790) ส่วนอีกร้อยละ 21.00 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (β = 0.670) รองลงมาได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (β = 0.249) ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบและสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

$$Y' = 18.257 + 2.048 (X_2) + 0.573 (X_3)$$

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z_y = 0.670 Z_{x2} + 0.249 Z_{x3}$$

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์อำนาจทำนายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต 2

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	p
1. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	2.048	0.670	14.137	0.000
2. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.573	0.249	5.251	0.000
3. ค่าคงที่(constant)	18.257	-	13.191	0.000
R = 0.890 R ² = 0.792 R ² adj = 0.790 R ² change = 0.018 SE _{est.} = 3.43155 F _{change} = 27.573 sig < .01				
a = 18.257				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้นความรู้สึกของเพื่อนครูให้มีความกระตือรือร้น มีเจตคติเชิงบวกมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเปลี่ยนกรอบความคิดเดิมๆ ไปสู่วิถีทางใหม่ โดยการใช้หลักการและเหตุผล มีการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความมั่นคงและปลอดภัย เน้นการคิดค้นข้อมูลต่างๆ ใช้วิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารยังนำประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดให้เพื่อนครูได้รับรู้และนำไปสู่การปฏิบัติได้ มีวุฒิภาวะในการควบคุมอารมณ์เมื่อเผชิญกับสถานการณ์วิกฤต มีจริยธรรมสูง ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่เพื่อนครูเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ แบสส์ และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ได้กล่าวว่ามีความกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้เห็นพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์การพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินความสนใจของตนเองตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุสัจการแห่งตน (Self - actualization) ความเป็นอยู่ที่ดี (Well - being) ทั้งของตนเอง ของผู้อื่น รวมทั้งขององค์การและสังคมสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ระดับระดับประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่า

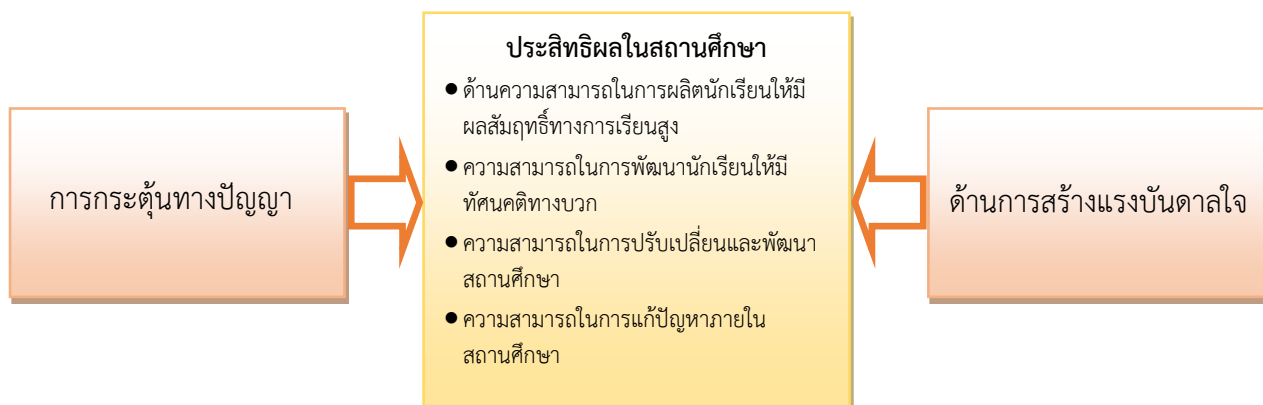
อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ส่วนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความร่วมมือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน การจัดกิจกรรมเสริมความรู้ และด้านรับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความรู้และทักษะในการอบรมนักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สำหรับผู้เรียนในระดับประถมศึกษา มีทัศนคติที่ดีในการพัฒนานตนเอง มีการศึกษาต่อ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกันปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน จัดสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียนได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการสร้างความกระตือรือร้น ให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการจัดการเรียนการสอนในนักเรียนในระดับชั้นต่างๆ ตามเกณฑ์ของหลักสูตร สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีเกรดเฉลี่ยของนักเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด นักเรียนสามารถสอบเลื่อนชั้นในระดับสูงขึ้นไปได้ มีความสามารถทางวิชาการและความสามารถพิเศษเฉพาะบุคคลตามศักยภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ ปัญญา และ ฉลองชาตรุประชีวิน (2561) พบว่า ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างมีนัยทางสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ซึ่งได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ได้ร้อยละ 79.20 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้นความรู้สึกรักของเพื่อนครู ให้มีความกระตือรือร้น มีเจตคติเชิงบวกมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่โดยผู้บริหารจะแสดงออกถึงความหวังที่จะประสบความสำเร็จ สร้างความเชื่อมั่นแก่เพื่อนครูว่าจะพัฒนางานในสถานศึกษาร่วมกันให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการปฏิบัติงาน การจัดทำโครงการใหม่ๆ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ทุ่มหาความสามารถที่มีอยู่ในตัวเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ครูมีความเชื่อมั่นในผู้บริหารว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเปลี่ยนกรอบความคิดเดิมๆ ไปสู่วิถีทางใหม่ โดยการใช้หลักการและเหตุผล มีการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความมั่นคงและปลอดภัย เน้นการคัดสรรข้อมูลต่างๆ ใช้วิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารยังนำประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สามารถปรับตัวและเรียนรู้กับสิ่งที่เปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ อินติ และ อุดลย์ วังศรีคุณ (2565) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

สรุป

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ซึ่งได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนั้นผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เอาใจใส่เพื่อนครูเป็นรายบุคคล ควรมีการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความรู้สึกของเพื่อนครูให้มีความกระตือรือร้น มีเจตคติเชิงบวกมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่

และการกระตุ้นทางปัญญา การปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความมั่นคงและปลอดภัย เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ

2. จากการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ควรมีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่ดี จัดสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน การจัดกิจกรรมเสริมความรู้ และด้านรับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่เพื่อนครูเป็นรายบุคคลเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ เป็นที่ปรึกษาและสามารถตอบสนองความต้องการของครูเป็นรายบุคคลได้ ส่งเสริมให้มีการสื่อสารระหว่างกัน มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของเพื่อนครูอย่างใกล้ชิด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยในโอกาสต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรนำมาศึกษาในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. ควรมีการพัฒนาประสิทธิผลในสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอื่นๆ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์พัฒนาสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ ปัญญา และ ฉลอง ชาตรูประชีวิน. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 13(38), 135-148.
- เนตรนภา เจตนจำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม.
- การดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มนตรี.
- ศิริรัตน์ อินดี และ อุดลย์ วังศรีคุณ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(6), 77-91.
- สัมมา ธนินิตย์. (2553). *หลักทฤษฎีและการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. สืบค้นจาก <https://www.cpn2.go.th/plan-document>
- อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3), 205-216.
- อัคพงษ์ สุขมาตย์, ขจรศักดิ์ บัวพันธ์และ พรชัย เจดามาน, ไพฑูรย์ พิมพ์ดี. (2560). ศตวรรษที่ 21 : การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์กับประเทศไทยยุค 4.0. กรุงเทพฯ: สูตรพิศาลบิวเดอร์.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. California: Sage Publications.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. (6th ed.). New York: McGraw Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory Analysis*. New York: Harper & Row.