

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการ
บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2



วันทนา ไผ่จำปา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF
SCHOOLADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS ADMINISTRATION OF
SCHOOLUNDER PHAYAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการ
บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ของ วันทนา ไหมจำปา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิตมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวลัย อุ่นก่อง)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. นริศรา เลือคล้าย)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	วันทนา ไม้จำปา, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิตาวัลย์ อุ๋นกอง
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร และครู จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าความเชื่อมั่น .94 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Title: THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS ADMINISTRATION OF SCHOOL UNDER PHAYAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author: Wantana Maijampa, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Thidawan Unkong

Keywords: The transformational leadership, The effectiveness administration

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the transformational leadership of school administrators 2) to study the effectiveness administration of school and 3) to study the relationship between transformational leadership and effectiveness administration of school under Phayao primary education service area office 2. The sample was selected from 132 school, There are 285 of administrators and teacher under Phayao primary education service area office 2 by using Multi-Stage Random Sampling. The tools used in this research are 5 level of questionnaire. The statistical treatment used frequency, percentage, mean, Reliability Cronbach Alpha .94 level, and Pearson correlation.

The results of the study were as follow: 1) The transformational leadership of school administrators under Phayao primary education service area office 2 at the "high" level. 2) the effectiveness administration of school under Phayao primary education service area office 2 at the "high" level. 3) The relationship between transformational leadership and effectiveness administration of school under Phayao primary education service area office 2 revealed that the overall were high level positive correlation and statistically significant at .01 level

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้ชี้แนะแนวทาง ให้คำปรึกษา ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข สนับสนุนส่งเสริมจนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ๆ อันประกอบไปด้วย ดร.อภิวัตร กันศรีเวียง รองศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ดร.อนวัช อุ๋นกอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ ดร.สะอาด คำตัน ศึกษาานิเทศก์สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบความถูกต้องทั้งทางด้านเนื้อหา กระบวนการ และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง

ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทุกสถานศึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ ความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว รวมถึงขอบคุณน้องชายที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ผู้มีพระคุณ ประกอบด้วย บิดา มารดา เป็นปฐมบูชา ครู อาจารย์ ทุกท่าน ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ทำงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จ

วันทนา ไ้ม่จำปา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	9
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	16
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา	28
บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
กรอบแนวคิดการวิจัย	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	56
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา.....	68
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา	74
บทที่ 5 บทสรุป.....	76
สรุปผลการวิจัย	76
อภิปรายผลการวิจัย.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	82
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก	94
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	96
ภาคผนวก ข การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มออกตามสถานศึกษาแต่ละแห่ง	96
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100
ภาคผนวก ง ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย (Index of Item–Objective Congruence: IOC)	115

ประวัติผู้วิจัย	128
-----------------------	-----



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน ตำแหน่งในการ ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา	55
ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวม	56
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์.....	57
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	60
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา.....	62
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	65
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม.....	68
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	69
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	70
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา.....	71
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	72

ตาราง 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา	74
ตาราง 13 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่ม	96
ตาราง 14 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2	116
ตาราง 15 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล การบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2	124



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	45
ภาพ 2 แผนภาพแสดงการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง	47



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 กำหนดเป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2562) ภาคการศึกษาทางกระทรวงศึกษาธิการได้นำกรอบแนวทางการพัฒนาโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องต่อเนื่องมาถึงมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม โดยแสดงให้เห็นว่ามีการริเริ่มดำเนินการและแก้ไขปัญหการบริหารงานทุกด้าน มีการบริหารงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 22) สอดคล้องกับพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่ต้องการพัฒนาผู้บริหารครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2565, หน้า 47)

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงภัยคุกคามที่อยู่นอกเหนือการควบคุม อย่างเช่น สถานการณ์ COVID – 19 ที่ส่งผลกระทบวงกว้างบังคับให้รูปแบบการดำเนินชีวิตของทุกคนต้องเปลี่ยนไปจากเดิม เพื่อการป้องกันการติดเชื้อและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด มิติด้านการศึกษาที่มีการปรับรูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามบริบทและความเหมาะสม โดยมีการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกับการจัดการเรียนการสอนด้วยสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปความจำเป็นใหม่ที่เข้ามาเผชิญทำให้ทุกฝ่ายต้องเร่งพัฒนาตนเอง

เพื่อรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีมาตรการรองรับ แต่จากสถานการณ์ที่ผ่านมาพบว่านักเรียนมีความไม่พร้อมในการเข้าทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีอาการเครียดเฉียบพลัน มีปัญหาเรื่องโภชนาการ ความเสี่ยงต่อการออกจากระบบการศึกษา และมีการถดถอยทางการศึกษาในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน ขึ้นอยู่กับบริบทและจำนวนวันที่หยุด เด็กสามารถอ่านเป็นคำหรืออ่านเป็นประโยคได้ลดลง เด็กประถมวัยมีอาการกลัมน้ำเนื้อถดถอย ทั้งนี้สิ่งที่น่าเป็นห่วงที่สุดคือการมีปฏิสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นของเด็กถดถอยหลังลงมา (สมพงษ์ จิตระดับ, 2564, หน้า 3)

การขับเคลื่อนองค์กรเพื่อแก้ไขปัญหา พัฒนาการศึกษา ปรับวิธีการดำเนินงานให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นที่การพัฒนาสถานศึกษา โดยผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในสถานศึกษา มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญสำหรับผู้บริหารที่ต้องกำหนดนโยบาย วางแผน กำกับดูแล ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กร ไปจนถึงการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขปัญหา พัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมรับมือกับสถานการณ์ในอนาคต เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (จิรัชกุล เกตุทอง, 2564, หน้า 272)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา การทำงานจะบรรลุตามเป้าหมายผู้บริหารต้องรู้สถานการณ์ ใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวให้เหมาะสม ทำหน้าที่เป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาความเชื่อมั่นและความเลื่อมใสในตัวผู้บริหาร พร้อมให้ความร่วมมือเต็มใจในการทำงานและพัฒนาตนเอง เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุด การแสดงออกของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียนเป็นอย่างมาก อันส่งผลถึงประสิทธิผลการบริหารงานในสถานศึกษาว่าจะประสบความสำเร็จเพียงใด ฉะนั้น ประสิทธิภาพของหน่วยงานหรือองค์กรถือเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา นำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นถึงการทำงาน การรับมีสถานการณ์ การเป็นแบบอย่าง และมีอิทธิพลสามารถพัฒนาศักยภาพผู้ร่วมงาน (ภุริตา เพ็ญวิทยา, 2561, หน้า 8) สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994, p. 245) ซึ่งมี 4 ด้านคือ การมีอิทธิพลอย่างมี

อุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาเป็นผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีความรู้ และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้การพิจารณาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษามีหลายวิธีการหลายแนวคิด เช่นเดียวกันกับแนวคิดของ Mott (1972, p. 398) ที่มีการพิจารณา 4 ด้าน คือ การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้การที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความพยายามทุ่มเท เสียสละ จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ รวมถึงผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีหลักการแนวคิด กำหนดทิศทางของการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ (รุ่งนภา ปราบแก้ว, 2559, หน้า 31)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดพะเยา จัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอจุน อำเภอเชียงคำ อำเภอปง อำเภอเชียงม่วน และอำเภอภูซาง โดยเป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งทางด้านปริมาณ คุณภาพ และพัฒนาสู่มาตรฐานสากล มีเป้าประสงค์ที่จะนำไปสู่สถานศึกษาคุณภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมี 1) คุณธรรมจริยธรรมภาวะผู้นำ สามารถบริหารจัดการศึกษาและการเรียนรู้ 2) วิสัยทัศน์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำทางวิชาการ 3) บริหารจัดการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ 4) จัดองค์กรโครงสร้างและบริหารครบวงจร 5) บริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน 6) บริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม 7) จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพนักเรียนอย่างหลากหลาย และ 8) ส่งเสริมสนับสนุนคุณครูทำวิจัยพัฒนาคุณภาพ

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อจะได้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปศึกษา และปรับใช้ให้เหมาะสมกับผู้นำริบทและพัฒนาสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาในภาพรวมและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

1.2 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994, p. 245) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.3 การศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Mott (1972, p. 398) โดยพิจารณาจาก 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ดังนี้

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 1,003 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่แล่มมอร์แกน (Krejcie R. V. and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ จำแนกเป็นกลุ่มอำเภอเชิงคำ อำเภอจุน อำเภอเชียงม่วน อำเภอปง และอำเภอภูซาง จับสลากได้กลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มอำเภอภูซาง จำนวน 145 คน จากที่ต้องการ 285 คน ดังนั้น จึงทำการจับสลากอีกครั้งได้กลุ่มอำเภอเชิงคำ จำนวน 336 คน

2.2.2 ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ ทำให้ได้สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 1 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 11 แห่ง และขนาดเล็ก จำนวน 16 แห่ง

2.2.3 ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา ทำให้ได้จำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 24 คน ขนาดกลาง จำนวน 170 คน และขนาดเล็ก จำนวน 91 คน รวมทั้งหมดจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 4 ด้าน ประกอบด้วย

3.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

3.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2 ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย

3.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

3.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ในการกิจวิสัยทัศน์ขององค์กร

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัว เป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการ ยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเท การปฏิบัติงานตามภารกิจโดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมาย ที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมี วิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเองมีศีลธรรมและจริยธรรม

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ สื่อสารเป็นอย่างดี สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้บริหารจะมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไว้สูงและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญยิ่งขององค์กรโดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญ ในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์กร มีการสร้าง เจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรม ที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดง ความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในการด้านความคิด

และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี และเนื่องจากสภาพปัจจุบันสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้นักเรียนของไทยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสังคม

ประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริการการจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีทัศนคติ แรงจูงใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดี โดยมีความรู้ลึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ของสังคม มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย มีความเป็นประชาธิปไตยรู้จักพัฒนาตนเองและมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารด้านการเรียนการสอนรวมถึงการปรับหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอนการปกครองนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลที่น่าสนใจมาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio มาปรับพฤติกรรมการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้
2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา โดยสามารถนำข้อค้นพบไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นสถานศึกษาคุณภาพ (Smart School) ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบเขตที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.1 แนวคิดการบริหารและการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 3.2 แนวทางการประเมินประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
4. บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวคิดการบริหารและการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การศึกษาขั้นพื้นฐานและ

ตามนโยบายของรัฐ โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่สามารถทำให้นโยบายของรัฐเห็นผล การปฏิบัติที่เป็นจริงเกิดขึ้น และมีหน่วยงานระดับที่สูงกว่าสถานศึกษารับผิดชอบร่วมกัน ทั้งในด้านกรม จังหวัด อำเภอ หรือระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเป็นหน่วยงาน สำคัญเพราะเป็นหน่วยงานปฏิบัติการ ความสำเร็จของการบริหารการศึกษาขึ้นอยู่กับ การบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการดำเนินงาน โครงการตามนโยบายการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยี ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนักบริหารหลายคนต่างเห็นพ้องต้องกันว่า การบริหารเป็นกระบวนการ ทำงานบางคนเห็นว่าการบริหารเป็นศิลปะของการเป็นผู้นำที่จะนำผู้อื่นให้ทำงานตาม วัตถุประสงค์ได้ บางคนให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดการบริหารไว้ ดังนี้

ภิญญ สาธ (2558, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็นการจัดกิจกรรม โดยทุกคนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ยกระดับคุณภาพนักเรียน ประชาชน และสมาชิกในสังคม ใน ทุกมิติทั้ง ความสามารถ ทักษะคิด คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดีมีคุณภาพ ของสังคม

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2558, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา ไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีกระบวนการดำเนินการเป็นไปเพื่อพัฒนา สมาชิกของสังคมในทุกด้าน เช่น บุคลิกภาพ ทักษะความรู้ พฤติกรรม เป็นต้น โดยกิจกรรมที่ จัดขึ้นใช้หลักการควบคุมสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อบุคคล เพื่อให้มีคุณลักษณะและค่านิยม ตามความต้องการของสังคม

สมบูรณ์ พรธนาภพ (2558, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา ไว้ว่า เป็นการดำเนินการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาที่จะจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา สมาชิกของสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพและเหมาะสมกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม จะเห็นได้ว่าความหมายของการบริหารการศึกษาทั้ง 3 ความหมายนี้ ได้กล่าวถึงคำหรือข้อความที่คล้าย ๆ กัน คือ 1) การดำเนินการของกลุ่มบุคคล 2) เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ และ 3) เพื่อให้เป็น สมาชิกที่ดีของสังคม ดังนั้น การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินการของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดี ของสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 6 – 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนด ซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มหรือฝ่าย หรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ โดยครอบคลุมหน้าที่ ภารกิจ ขอบข่าย ของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

มนิรัตน์ ภิญโญภาพสกุล (2559, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีการ วางแผน ดำเนินการ ควบคุมดูแล และพัฒนาการจัดการสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

ทรงวิทย์ ชูวงศ์ (2560, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจ จัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อพัฒนา สถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จันทราณี สงวนนาม (2561, หน้า 122) กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาทุกระดับ เนื่องจากเป็นระดับปฏิบัติซึ่งทุกโครงการ ทุกกิจกรรมจะส่งผลทันทีกับผู้เรียน หากสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ย่อมเกิดผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นหากจะพัฒนาคุณภาพของเยาวชน จะต้องพัฒนาหรือปฏิรูปการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางการบริหาร

บังอร จันกรม (2558, หน้า 26) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการ ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อเป็น การพัฒนากระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ประกอบด้วย การบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงาน บุคคล และการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนและผลผลิต ของโรงเรียน คือ นักเรียนที่สำเร็จออกไปให้เป็นที่ยอมรับจากภายนอกและภายในอย่างแท้จริง

สมคิด มาวงค์ (2559, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง

การดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้านที่เกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คนร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการองค์กรที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานที่บุคคลหลายฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานของสถานศึกษา ได้มีความร่วมมือกันดำเนินการจัดกิจกรรมโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร การประสานงาน และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพ ยกย่องผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยกันพัฒนาประเทศให้ดียิ่งขึ้น

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา มีผู้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

วิจิตร วรุตบางกูร (2558, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้คนหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการเพื่อจัดกิจกรรมให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นสมาชิกเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

สมบุญพร พรธรรณภาพ (2558, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษาอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน รวมถึงบุคคลภายนอกที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้กำหนดไว้

นิพนธ์ กิณวงศ์ (2558, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการในการดำเนินงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นำโดยผู้บริหารสถานศึกษา มีเป้าหมายเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม โดยดำเนินการตามขั้นตอนและกฎระเบียบ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ

1. ผู้บริหาร (Director) หมายถึง ผู้นำในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายบริหารจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพ ประสานงานสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความรักความสามัคคีในองค์กร พัฒนาสถานศึกษาในทุกด้านทั้งการจัดการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากร ปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียน มีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับบริบท ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพ

2. งบประมาณ (Budget) งบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกองค์กร ทั้งฝ่ายรัฐและเอกชนจะต้องจัดทำงบประมาณ เพื่อใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงมีมาตรการรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อที่จะรับมือได้อย่างเหมาะสม โดยงบประมาณรายจ่ายด้านการศึกษา เป็นงบประมาณที่รัฐจัดสรร เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท รวมทั้งการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งสำนักงบประมาณ ได้จำแนกไว้เป็น 5 ระดับต่อประเภทการศึกษา ได้แก่ ระดับก่อน ประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ระดับอุดมศึกษา การศึกษาไม่กำหนดระดับการบริการ สนับสนุนการศึกษา และการศึกษาอื่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยเฉพาะโรงเรียน เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องใช้เงินในการดำเนินงานและพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการเงินของสถานศึกษาเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นนโยบายการจัดสรรเงินเพื่อการศึกษา แนวปฏิบัติในการบริหารการเงินในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย งานการรับเงิน, การจ่ายเงิน, การเก็บรักษาเงิน, การเนาส่ง, การซื้อ, การจ้าง, บัญชีพัสดุ, การตรวจสอบ และรายงานการเงิน เป็นต้น

3. ครู (Teacher) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 “ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ครูนับว่าเป็นบุคคลากรที่มีความสำคัญมากที่จะช่วยผลักดันให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งคุณสมบัติของครูดี ประกอบด้วย 1) มีความรู้จริงในสาขาที่ตนสอน 2) สามารถทำได้จริงตามที่ได้ศึกษามาและรักษาสุขภาพของตนเองได้เป็นอย่างดีจริง 3) มีนิสัยดีจริง มีความประพฤติ น่าเคารพ น่าเทิดทูน สามารถปิดนรกและเปิดสวรรค์ให้ตนเองได้จริง เป็นกัลยาณมิตรให้ตนเองได้จริง และ 4) ครูสั่งสอนได้จริง สามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถให้ลูกศิษย์รู้จริง ทำเองได้จริง มีความประพฤติดีเยี่ยมจริง สามารถอบรมสั่งสอนศิษย์ให้ประกอบอาชีพตั้งหลักฐานได้จริง ปิดนรกและเปิดสวรรค์ให้ตนเองตามครูได้จริง นั่นคือ ครูสามารถเป็นกัลยาณมิตรให้ตนเองและศิษย์ได้จริง ครูที่จะเป็นครูที่ดีได้อย่างแท้จริงนั้น ก็ต้องได้รับการฝึกอบรมมาก่อนจากครูที่สมบูรณ์พร้อมด้วยศาสตร์และศิลป์เช่นกันนั่น คือ ต้องฝึกตนเองตามหลักคุณธรรม 4 ได้แก่ การหาครูดีให้เจอต้องฟังคำครูให้ชัด ตรองคำครูให้ลึก และปฏิบัติตามคำสอนของครูให้ครบ จะเห็นได้ว่า ครูนับมีบทบาทสำคัญต่อลูกศิษย์เป็นอย่างมาก

4. นักเรียน (Student) หรือผู้เรียนนั้นถือได้ว่าเป็นเหมือนกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า โดยการศึกษาจะต้องพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการคิด 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และ 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งหากผู้เรียนปฏิบัติตนเองให้มีความรู้ความสามารถทั้ง 5 ด้านได้แล้วสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

5. ผู้ปกครอง (Parent) ผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาคนอันดับแรก คือ พ่อแม่ ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับบุตรธิดา เพราะพ่อแม่คือผู้ให้กำเนิดบุตรธิดา โดยดูแลตั้งแต่บุตรธิดาอยู่ในครรภ์จนถึงวันกำหนดคลอด เมื่อคลอดบุตรธิดาออกมาแล้ว พ่อแม่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการเลี้ยงดูทารกนั้นให้เติบโตเข้าสู่วัยเด็กที่มีพัฒนาการที่สมบูรณ์แข็งแรงทั้งทางร่างกายและอารมณ์ วัยเด็กเป็นวัยที่บุตรธิดามีอายุระหว่าง 1 – 14 ปี และเป็นวัยที่มีความอยากรู้อยากเห็น อยากทดลอง ลงมือทำลองถูกลองผิด และพร้อมที่จะเรียนรู้รวมทั้งรับรู้สิ่งใหม่ ๆ ในชีวิตมีความสนใจในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวมากมาย มีความสามารถในการทำกิจกรรมที่หลากหลาย ดังนั้นในการเลี้ยงดูพ่อแม่จะต้องให้ความรักและความอบอุ่น นอกจากนั้นสิ่งที่ผู้ปกครองจะต้องให้กับบุตรธิดานั้นก็คือ ความรู้โดยการให้การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุตรธิดา มีความสามารถนำไปประกอบสัมมาอาชีพได้จากปัจจัยทั้ง 5 ด้าน

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาต้องอาศัยการบริหารจัดการและดำเนินการแต่ละส่วนไปพร้อม ๆ กัน ด้วยการประสานความร่วมมือทั้งผู้เกี่ยวข้อง ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นที่มาสสนับสนุนส่งเสริมกันและกัน ให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพของผู้เรียนได้เติบโตเป็นบุคลากรที่ดีมีศักยภาพของประเทศในอนาคต

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

พรศิริ สังข์ทอง (2562, หน้า 24) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา มีส่วนช่วยในการประสานงานให้บุคคลทั้งในสถานศึกษาและต่างหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานร่วมมือกันให้เป็นไปได้ด้วยดี ตลอดจนทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

อรุณี ทองนพคุณ (2558, หน้า 10) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา คือ การบริหารจะช่วยให้กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการตามขั้นตอน มีงบประมาณสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินพัฒนา

ครุฑิต มัลลียงค์ (2557, หน้า 67) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาสำคัญเพราะ การศึกษาคือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในประเทศ หากประชาชนมีคุณภาพ ประเทศชาติย่อมมีความเจริญรุ่งเรือง พัฒนาบ้านเมืองให้สามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ ดังนั้น การที่ประเทศจะเป็นอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับการศึกษา ซึ่งดำเนินการผ่านการบริหาร สถานศึกษา ดังนั้นหากผู้บริหารมีความสามารถ เชี่ยวชาญงานด้านการพัฒนาการศึกษา มีวิสัยทัศน์นำพาให้การศึกษาก้าวหน้า ประเทศก็จะมีประชากรที่มีคุณภาพสามารถพัฒนา สังคมให้รุ่งเรืองต่อไป

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการบริหาร การศึกษาที่ดีจะช่วยให้กระบวนการดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีคุณภาพ บุคลากร ในสถานศึกษารับบทบาทหน้าที่ของตนเอง พร้อมปฏิบัติงานของตนให้ดีพร้อมทั้งประสาน ความร่วมมือในการดำเนินการให้ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งช่วยให้พัฒนาคุณภาพการศึกษาพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำพาให้ประเทศชาติมี พลเมืองที่ดีนำพาสังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2561, หน้า 13) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและ จัดการสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ

แนวคิดของการบริหารวิชาการ คือ ภารกิจของสถานศึกษาเป็นการพัฒนา คุณภาพนักเรียนพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนั้นงานวิชาการจึงเป็นงานหลักของการบริหารและ จัดการสถานศึกษาที่จะต้องให้ความสำคัญ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เน้นกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้โรงเรียน เพื่อความเป็นอิสระ คล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคม และด้วยความร่วมมือจากทุกฝ่ายจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมสถานศึกษาให้สามารถบริหาร และการจัดการพัฒนาการศึกษาทั้งหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงบประมาณ

แนวคิดของการบริหารงบประมาณของโรงเรียนมุ่งเน้นหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ น้อมนำแนวทางตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำงบประมาณ ที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการระดมทรัพยากรจากภายนอกมาใช้ บริหารจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. การบริหารงานบุคคล

แนวคิดของการบริหารงานบุคคล เน้นสนับสนุนสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา ตอบสนองนโยบายการศึกษา อยู่ภายใต้กฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบท ได้รับการพัฒนาระดับศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ได้รับขวัญกำลังใจ มั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ มีจิตวิญญาณรักความเป็นครูพร้อมพัฒนาคุณภาพนักเรียนและพัฒนาการศึกษาต่อไป

4. การบริหารทั่วไป

แนวคิดของการบริหารทั่วไป คือ การอำนวยความสะดวกให้การดำเนินการของสถานศึกษาเป็นไปได้อย่างดี ช่วยจัดระบบการบริหารจัดการองค์กร ประสานงานและสนับสนุนงานอื่น ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย พัฒนาสถานศึกษาโดยนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารและการจัดการศึกษา มีขั้นตอนกระบวนการชัดเจน ตรวจสอบได้ พร้อมร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษา

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษามี 4 ด้าน เน้นพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม ตอบสนองนโยบายการศึกษา ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครูพร้อมพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงการระดมทรัพยากรจากภายนอกมาใช้ในการบริหารจัดการและดำเนินการด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสตรวจสอบได้ น้อมนำแนวทางตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อยกระดับศักยภาพของนักเรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

อมาวลี ศิริสาร (2557, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ชักนำผู้อื่นได้ โดยพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามอยากยกระดับตนเอง ต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม มีเป้าหมายและรู้คุณค่าของการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้เกินความคาดหวัง นำความรู้ความสามารถที่ตนเองได้พัฒนามาใช้กับการทำงานอยู่เต็มศักยภาพ โดยจะแสดงออกต่อผู้ร่วมงานตามพฤติกรรมที่สำคัญ 4 ด้าน คือ

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่ทำให้บุคลากรยอมรับ นับถือ ให้ความเคารพ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานภายใต้คำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารที่ทำเช่นนี้ได้จะต้องสามารถสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับ

ผู้อื่น มีเป้าหมายมีวิสัยทัศน์ พร้อมรับมือกับอุปสรรคและรับมือกับสถานการณ์ได้ดี เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้อื่น

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถกระตุ้นบุคลากรให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน สร้างความท้าทายในการทำงาน สร้างความสามัคคีและการทำงานร่วมกัน ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้สูงกว่าเดิมและเป็นไปได้ที่จะทำ สร้างความมั่นใจ ผลักดันความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้นั้นตาม มีกำลังใจในการทำงาน ตั้งใจปฏิบัติงานให้ออกมาดีกว่าที่คาดหวังไว้

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้บุคลากรได้เห็นถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรทั้งสิ่งที่เป็นอยู่และที่สิ่งควรได้รับการพัฒนา ซึ่งจะต้องอาศัยวิธีการ นวัตกรรม และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนา จึงต้องส่งเสริมให้มีการร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ด้วยตรรกะที่คิดเชิงเหตุและผล มีข้อมูลหลักฐานมารองรับ มองหาหลาย ๆ ทางความเป็นไปได้ที่จะสร้างแนวทางใหม่ ๆ และมีการทำงานที่เป็นระบบ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง บริหารเห็นคุณค่าและศักยภาพของบุคลากรทุกคนทราบว่าแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ต้องใช้การสังเกต วิเคราะห์ ความต้องการและพัฒนาศักยภาพบุคลากร เอาใจใส่ และมีลักษณะที่เข้าถึงได้ง่าย พร้อมเป็นที่เลี้ยงผู้คอยผลักดัน รวมถึงมอบหมายความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับแต่ละคน

กนต์พิชญ์ สิตนไชย (2558, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจงใจให้ผู้ตามมีความต้องการและอยากเปลี่ยนแปลง พัฒนาความสามารถของตนเองให้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเมื่อบุคลากรมีศักยภาพย่อมส่งผลดีต่อการทำงานและการสร้างสิ่งที่ดีสู่สถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจภายในหรือมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่องานด้วยความเพลิดเพลินด้วยใจรัก ด้วยความรู้สึกที่เห็นคุณค่าของงาน หรือเห็นว่งานนั้นมีความท้าทายไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นการทำงานที่เป็นกระบวนการ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความน่าเชื่อถือและอ้างอิงจากหลักฐานข้อมูล มีกระบวนการและสามารถทำได้ สร้างเป็นนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลว่ามีความสามารถ ความต้องการ และเงื่อนไขชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งจะต้องสนใจและพัฒนาแต่ละคนด้วยวิธีที่แตกต่างกัน มีการติดต่อสื่อสารที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มอบหมายงานให้ตรงกับ ความถนัดของแต่ละคน

ภุริตา เพื่อวิทยา (2561, หน้า 8 - 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อผู้ร่วมงาน โดยสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้อ้งงานสูงขึ้นและพยายามมากยิ่งขึ้นในการทำงานให้เป็นไปได้มากกว่าที่คาดหวังเอาไว้ ซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพของผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเฉลียวฉลาด กล้าตัดสินใจ เสียสละ ตั้งใจทำงาน มีอุดมการณ์มุ่งมั่นที่จะสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่น่าไว้วางใจ น่าเคารพนับถือ ผู้ร่วมงานศรัทธาและภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกัน อยากจะต้องการเป็นแบบผู้นำ พยายามทำตามแบบอย่างที่ได้พบเจอ โดยผู้นำสามารถถ่ายทอด แนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี สร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน เกิดความร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินการกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำแสดงออกถึงความกระตือรือร้น มีทัศนคติที่ดีมองโลกในแง่บวก ชวนให้ผู้ร่วมงานได้สัมผัสถึงความหวังกับสิ่งที่ดีสิ่งที่ดีสวยงาม ในอนาคตอันใกล้ มีเป้าหมายชัดเจน สร้างความท้าทาย กระตุ้นให้ผู้ทำงานร่วมกัน มีความกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ผูกพันกับองค์กร พร้อมทุ่มเททำงาน เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม นอกจากนี้การสร้างแรงบันดาลใจ ก็สามารถเกิดขึ้นได้จากการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า พร้อมเผชิญหน้ารับมือและแก้ปัญหาที่เจอได้ อีกทั้งการกระตุ้นทางปัญญาเป็นตัวช่วยสำคัญ

ที่ทำให้มีแนวคิดวิธีการที่หลากหลายและสร้างสรรค์ในการรับมือ แก้ไข ปรับปรุง พัฒนาให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำสร้างความตระหนักให้ผู้ร่วมงานทราบถึงสถานการณ์ บริบท และปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ต้องร่วมมือกันหาแนวทางการแก้ปัญหาใหม่ที่สร้างสรรค์และมีความหลากหลายเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม โดยผู้นำชักจูงให้ทุกคนร่วมกันคิดและสร้างกระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มองปัญหาผ่านหลากหลายมุมมอง สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นเหตุเป็นผล ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในแก้ปัญหาร่วมกัน พิสูจน์ให้เห็นว่า จะสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความเชื่อมั่นในตนและการผลักดันให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานในการที่จะเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดี เอาใจใส่ผู้ร่วมงานแต่ละคน เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของทุกคน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการพัฒนาต่อ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานสามารถแสดงความสามารถและพัฒนาศักยภาพได้ตามความถนัด ความสนใจของตนเอง รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

Bass and Avolio (1994, p. 245) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการประสานงาน สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมอารมณ์ของตนเอง ได้ในทุกสถานการณ์ มีคุณธรรม เสียสละแก่ส่วนรวม มีเป้าหมายแน่วแน่ในอุดมการณ์ เชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นี้เป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่ทำให้ผู้นำกลายเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำสร้างจูงใจในการทำงานให้กับผู้ตาม โดยสร้างแรงจูงใจภายใน ให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณและความกระตือรือร้นของทีม โดยมีเป้าหมายที่จะทำร่วมกัน สร้างความท้าทายใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดีและสร้างความหวัง

ให้กับผู้คน รวมถึงจะต้องมีการให้กำลังใจ การเป็นที่ปรึกษา และชื่นชมให้รางวัล เพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและการยอมรับ นำไปสู่การจุดประกายเป็นแรงบันดาลใจ

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้มองเห็นสถานการณ์รอบด้าน เห็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน กระตุ้นผู้ตามให้มีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา เพื่อทำให้เกิดการสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้ผู้ตามมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็น ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาส โดยการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน ดูแลเอาใจใส่และให้คุณค่าว่าทุกคนมีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำ สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นตามความต้องการของแต่ละคน รวมถึงให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คำนึงเสมอว่าทุกคนแตกต่างกันโดยมีความจำเป็นและความต้องการเฉพาะตัว ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สนใจในปัญหาหรือความกังวลของแต่ละบุคคล เป็นผู้ฟังที่ดี เอาใจเขามาใส่ใจเรา พร้อมทั้งหมอบหมายงานให้เหมาะสมกับแต่ละคนเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน สามารถผลักดันประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวังไว้ ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้พัฒนาความสามารถให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นตลอดจนการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ถึงโอกาส ปัญหา และวิสัยทัศน์ขององค์กรคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ทุ่มเทตั้งมั่นมีอุดมการณ์ในการทำงาน พร้อมเสียสละเวลาและผลประโยชน์ของตนเองเพื่อส่วนรวม มีความสามารถเชิงประจักษ์ในการมองสถานการณ์ การตัดสินใจ การแก้ไขสถานการณ์ และพัฒนาองค์กรจนผู้ร่วมงานให้การยอมรับเชื่อมั่นศรัทธา รวมถึงภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานเช่นเดียวกันกับผู้นำ มีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน มั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการถ่ายทอดสื่อสารแนวคิดไปยังผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือ จูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้ก้าวไปในจุดที่ดีกว่าเดิม มองเห็นถึงอนาคตที่งดงาม มีทัศนคติที่ดีมีความหวัง สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เห็นคุณค่าของงานและรู้สึกว่าการเป็นสิ่งที่ท้าทาย ต้องการที่จะทำให้ออกมาดียิ่งกว่าที่ มาตรฐานกำหนดหรือมากกว่าที่คาดหวังไว้ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยผู้นำ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันรับบทบาทหน้าที่ ของตนเอง มีความเสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นความสามัคคี การไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่น ตั้งใจแน่วแน่ที่จะ ทำงานให้สำเร็จ มองการณ์ไกล มีทัศนคติที่ดี มีความคิดในแง่บวก และสนับสนุนให้กำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงสถานการณ์ บริบทของสถานศึกษา สิ่งที่มีอยู่สิ่งที่จะต้องนำมาพัฒนา และปัญหาที่สมควรได้รับการแก้ไขขององค์กร ผู้นำต้องแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่อง ที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นว่าเมื่อเราทุกคนร่วมมือกัน ย่อมเอาชนะอุปสรรคได้ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหาเสนอแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ที่มีความแตกต่างหลากหลายในการแก้ไขปัญหา สนับสนุนให้มีการคิดและการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ มีการใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการแสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริม การร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาขององค์กร และคอยให้กำลังใจในการแก้ไขปัญหา ของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารในการดูแลเอาใจใส่ ผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละคน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจ เรา ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เห็นคุณค่าและศักยภาพของตนเอง มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล มีการนิเทศโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ใส่ใจในปัญหา ของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ฟังที่ดีรวมถึงเป็นที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและพยายามพัฒนาศักยภาพ ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นตามความสนใจและความสามารถของแต่ละคน ให้โอกาสในการ เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถความเหมาะสมของตัวบุคคล เปิดโอกาส ให้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และแสดงการยอมรับและชื่นชม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพของผู้เรียน พบว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการยอมรับและนำไปศึกษากันอย่างกว้างขวาง คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994, p. 245) ซึ่งในปัจจุบันการบริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลงที่ทำให้สถานศึกษาของตนมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของ Bass and Avolio ที่มีองค์ประกอบ 4 ด้านดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนทฤษฎีนี้และยืนยันว่า ทฤษฎีสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำนี้ได้ในทุกองค์กร รวมถึงในประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่อยู่ในอเมริกา ยุโรป หรือในเอเชีย และจากการศึกษาในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยผลการปฏิบัติงาน เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นหนึ่งในตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดที่ถูกนำเสนอเป็นครั้งแรกในช่วงราวปี พ.ศ. 2519 โดย Downton (1973, p. 110) ในงานเรื่อง Rebel Leadership: Commitment and Charisma in a Revolutionary Process และต่อมาในปี พ.ศ. 2521 ได้มีผลงานของ Burns (2003, p. 56) ที่ทำให้เขาได้รับสิทธิ์ในการเป็นผู้ริเริ่ม แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดย Burns ได้พยายามเชื่อมโยงบทบาท ความเป็นผู้นำกับความเป็นผู้ตาม โดยได้กล่าวถึงเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า เป็นบุคคลที่กระตุ้น แรงจูงใจผู้ตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งสองฝ่าย ซึ่งเป็นมุมมองความเป็นผู้นำที่แตกต่างจากเดิม และในช่วงปี ค.ศ. 1994 Bass and Avolio (1994) พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการให้ความสำคัญมากขึ้นต่อความต้องการของผู้ตาม และเสนอว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns (1978, pp. 8 – 10) ได้เสนอแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ในหนังสือชื่อ Leadership โดยให้ความเห็นว่า การศึกษาภาวะผู้นำจะนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมารวมกัน ทำให้บทบาทของผู้นำกับผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์รวม (United Conceptually) กล่าวคือ เป็นการดำเนินการร่วมกันเพื่อไปสู่จุดหมายเดียวกัน ซึ่งเกิดขึ้น 3 ลักษณะคือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยใช้รางวัลแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำงานให้สำเร็จ ซึ่งเป็นระดับแรกของระดับความต้องการของ Abraham Maslow (Maslow's Need Hierarchy Theory) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำและผู้ตามยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย ทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิสรภาพความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ผู้ตามถูกครอบงำด้วยอำนาจ จึงมีภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกลายเป็นผู้นำจริยธรรมก็ต่อเมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้ง 2 ฝ่ายให้สูงขึ้น เป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิมตามระดับความต้องการของ Abraham Maslow

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985, p. 87) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบทความเรื่อง “Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries” โดยการต่อยอด จากแนวคิดของ James M. Burns โดยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำว่า บารมี (Charisma) ที่เป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ ส่งอิทธิพลต่อผู้ตามโดยการปลุกเร้าความเข้มแข็ง ซึ่งเขาเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วน คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ทั้ง 3 องค์ประกอบ รวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มแรงจูงใจและยกระดับผู้ตาม

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994, pp. 317 – 319) ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มารวมเข้าไว้ด้วยกัน โดยเรียกว่า โมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (The Model of Full Range of Leadership) ซึ่งเป็นการแสดงถึงภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรม ทั้ง 4 อย่าง ผู้นำสามารถกระตุ้นจิตใจแก่ผู้ตาม ในเรื่องระดับความต้องการให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่เกินความคาดหมายได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำจะพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามโดยผ่านการมอบหมายงาน หรือการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) การกระจายอำนาจจะเกิดขึ้นในองค์กร นวัตกรรมใหม่ ๆ จะถูกสร้างขึ้นโดยผู้ตาม ทั้งนี้ผู้นำนั้น จะกระตุ้นให้ผู้ตามคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโดยรวมแล้ว ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอีกด้วย

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Tichy and Devanna (1986, p. 6) ได้ศึกษาผู้นำโดยสัมภาษณ์ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ในประเด็นที่ว่า ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนหรือแปลงรูปแบบ (Transform) องค์กรอย่างไร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในขณะที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เช่น การแข่งขันทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว สังคมของการค้าขายที่เปิดกว้างขึ้น วัฒนธรรมของการผลิตและบริโภคที่เปลี่ยนไป จากการศึกษา Tichy and Devanna ได้อธิบายกระบวนการเปลี่ยนรูปองค์กร พฤติกรรมที่สนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนรูป รวมทั้งคุณลักษณะและทักษะของผู้นำด้วย คือ รู้ถึงสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง (Recognizing The Need for Change) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ (Creating A New Vision) สร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร (Institutionalizing The Change)

5. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Hoy and Miskel (2005, p. 7) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการคาดหวังว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะสำคัญดังนี้ 1) สามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน 2) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น 3) ดลใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร มากกว่าประโยชน์ของตนเอง 4) เปลี่ยนแปลงองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้รวมวางไว้ มากกว่าที่จะทำงานภายในบริบทเดิม 5) เป็นที่ศึกษาหรือเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบที่มากขึ้น ในเรื่องการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำ และผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากผลการศึกษาของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 109) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ ด้วยความมุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง จูงใจให้ใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่ดีกว่าเดิม ช่วยเสริมหรือก่อให้เกิดผล

ที่เพิ่มขึ้น (Add-On Effect) จากภาวะผู้นำแห่งการจัดการ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การที่ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำแห่งการจัดการเป็นพื้นฐานด้วย

การศึกษาระยะต่าง ๆ ของภาวะผู้นำ Hughes (2021, p. 22) ได้สรุปแนวคิดในการศึกษาดังนี้

1. ระยะลักษณะผู้นำ โดยเริ่มตั้งแต่ก่อนคริสต์ศักราชจนถึงปี 1940 ได้แนวทางมาจากความเชื่อว่าผู้นำเป็นมาแต่กำเนิด สร้างกันไม่ได้ มีลักษณะพิเศษกว่าคนอื่น โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้ มีสติปัญญา บุคลิกดี เชื่อสัจย์ เชื้อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ ริเริ่ม เอาชนะอุปสรรคได้ มนุษย์สัมพันธ์ดี เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษาทำให้รู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำกว้างขึ้น แต่ไม่สามารถค้นหาลักษณะที่จะรับประกันความสำเร็จของผู้นำได้ การศึกษาต่อมาจึงมุ่งสู่ลักษณะผู้นำที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมบุคคลและประสิทธิภาพ

2. ระยะพฤติกรรม ผู้นำในระยะนี้คือการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State University) เพื่อค้นหาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีพฤติกรรม 2 ชนิดผู้นำมุ่งงานและผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ โดยผู้นำมุ่งงาน มุ่งปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และชี้นำกลุ่มทำงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ คือการที่ผู้นำปฏิบัติตามด้วยท่าทีเป็นมิตรแสดงความเอาใจใส่และแสวงหาเพื่อให้ผู้ตามอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังมีนักวิจัยได้วินิจฉัยพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำแบบเผด็จการจะใช้รูปแบบการชี้นำมีการควบคุมสูง ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะให้ความสำคัญกับผู้ตาม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่เน้นการใช้อำนาจ และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จะให้อิสระเต็มที่แก่ผู้ตาม และไม่ได้สั่งงานบางครั้งจะทำให้กลุ่มเสียเอกภาพ

3. ระยะผู้นำตามสถานการณ์ ในระหว่างปลายปี ค.ศ.1940 เสนอให้เห็นว่า การแสดงลักษณะของผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ทฤษฎีที่สำคัญได้แก่ ทฤษฎีเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด มีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญ คือ สถานการณ์ที่ต่างกันย่อมต้องการแบบของผู้นำที่ต่างกันแต่ก็ไม่อาจปฏิบัติได้เสมอไป เพราะขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนตัวของผู้นำและความสามารถของผู้นำ

4. ระยะอำนาจของผู้นำ คือ การมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่ผู้ตามก็สามารถมีอิทธิพลได้ อำนาจเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลเหนือเจตคติ เพื่อทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม

ตามที่มีอำนาจต้องการ เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหาความสามารถใช้อิทธิพลเหนือกลุ่มผู้ตาม

จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำทั้ง 4 ระยะเวลาจะเห็นได้ว่าผู้นำมีหน้าที่ในการนำส่วนผู้ตามจะมีหน้าที่ในการปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร บทบาทผู้นำยุคใหม่จะต้องมอบอำนาจให้แก่ผู้อื่นมากกว่าตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชี่ยวชาญให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใช้ทักษะการจูงใจมากกว่าการใช้คำสั่งและบทบาทผู้นำที่ถือว่ามีประสิทธิภาพมากที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Bass and Avolio

สำหรับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994, p. 245) ได้พัฒนาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อจาก Burns โดยมีรายละเอียดมากขึ้น โดยชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีบาร์มี และแบบแลกเปลี่ยน พวกเขาได้นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนผู้ตามโดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญ และคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม ชักจูงให้พวกเขารักองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเททำงานเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเอง และเคารพในตัวผู้นำ เกิดเป็นแรงบันดาลใจให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ในตอนแรก พวกเขาเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำว่าบาร์มี บาร์มีได้รับการนิยามเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็งและความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ พวกเขาเห็นว่าความมีบาร์มีมีความจำเป็น แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วน คือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการ สร้างแรงบันดาลใจ ทั้งสามองค์ประกอบรวมกันกับการสร้างบาร์มีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน

นอกจากนั้นแล้ว Bass and Avolio ยังได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นส่วนขยายของภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเน้นเฉพาะเรื่องการจัดการหรือการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติตามผู้ร่วมงานและผู้ตาม มากกว่าการกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนหรือข้อตกลงธรรมดา พวกเขาจะมีการปฏิบัติในทางที่จะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้น โดยการปฏิบัติในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994, p. 245) มาใช้เป็นขอบเขตการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อที่ผู้บริหารจะได้แสดงให้เห็นในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ครูมีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเป็นการจูงใจให้ครูมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษา ซึ่งกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูนี้ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับเชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้บริหารจะมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่ยิ่งใหญ่ขององค์กร โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์กร มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยน วิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิด

ริเริ่มสร้างสรรค์โดยผู้บริหารจะมี คุณลักษณะที่สำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึงการที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรม ในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจเขา มาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคลผู้บริหารจะมีพฤติกรรม เป็นพี่เลี้ยง สอน ให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการ มอบหมายงานเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะมี คุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจในความ แตกต่างระหว่างบุคคลการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล

ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลายขึ้นอยู่กับบริบทของ องค์การ กรอบทฤษฎีที่ใช้อ้างอิงและแนวทางที่มุ่งศึกษาวิจัยแต่ส่วนใหญ่จะมุ่งที่ผลสำเร็จ ของงานหรือการทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ดังมีผู้ให้ความหมายของ ประสิทธิผลไว้หลากหลาย ดังนี้

ธนิดา นาพรหม (2558, หน้า 60) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของผู้เรียนด้านความประพฤติ การเรียนรู้ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมอย่างมีความสุข (เก่ง ดี มีสุข) โดยเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งด้านความสามารถในการบริหารจัดการด้านความสามารถในการสอนของครูที่บรรลุตรงกับ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ไม่ใช่เพียงเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

ไตรภดา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 42) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาซึ่งบนความร่วมมือกันทำให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งนี้เกิดจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพของในการใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ได้ตามเป้าหมายก่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่อความสามารถด้านการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกตลอดจน

สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างดี

บุญเหลือ ทาโธสง (2557, หน้า 17) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สามารถแก้ปัญหาภายในได้ ทำให้ครูมีเต็มใจในการทำงานทำให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์

รุ่งนภา ปราบแก้ว (2559, หน้า 31) ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ซึ่งได้รับการทดสอบที่ได้มาตรฐาน รวมถึงความพึงพอใจในการทำงานของครู ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

Mott (1972, p. 398) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารการศึกษาจัดการศึกษาแล้วทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

แนวทางการประเมินประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

การประเมินประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาและสามารถบ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาอีกด้วย ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

ธนิตา นาพรม (2558, หน้า 65) กล่าวว่า การประเมินผลของสถานศึกษา คือ วิธีการวัดผลประเมินผลการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีหลักการ มีการนิเทศติดตามผลของกระบวนการทั้งระบบการทำงานขององค์กร ด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้และสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งระบบได้ เพื่อให้ทราบว่าการปฏิบัติตามกระบวนการของสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จนบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

ธวัชย์รัตน์ ใบบัว (2555, หน้า 36) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การวัดความสามารถและผลจากกระบวนการทำงานของครูและผู้บริหารที่บริหารจัดการการจัดกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อที่จะสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

มีทัศนคติทางบวก ปรับตัว และพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับบริบท

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, หน้า 52) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลสถานศึกษา เป็นผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานของสถานศึกษา ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติย่อมส่งผล ต่อคุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษา รวมถึงการยกระดับการศึกษา ผลการดำเนินงาน มีหลากหลายแบบและสามารถประเมินโดยแยกเป็นประเด็นให้ครอบคลุมได้จากการประเมิน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีการเรียน มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและการแก้ปัญหาที่พบเจอในชีวิตประจำวันได้

Mott (1972, p. 398) กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรไว้ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การสรุปผลการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา การสอนของครู การเรียนรู้ของผู้เรียน และการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมี คุณภาพและได้มาตรฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการและบรรลุลำดับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ทำให้เกิดผลประโยชน์กับผู้เรียนเป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนร่วม ดังนั้น เครื่องมือในการประเมินผลของสถานศึกษาต้องมีประสิทธิภาพและมาตรฐานเช่นกัน ซึ่งสามารถวัดความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน

องค์ประกอบในการประเมินประสิทธิผล

สำหรับการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวความคิดของ Mott (1972, p. 398) ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ และยังมีนักวิชาการทั้งชาวไทย และต่างประเทศได้ให้ความหมายขององค์ประกอบในการประเมินประสิทธิผลไว้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้ให้ความหมาย ดังนี้

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

เดียนเพ็ญ แยมสวน (2556, หน้า 8) ให้ความหมาย ความสามารถผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ว่าเป็นการบริหารจัดการการศึกษาด้วยนโยบายของ ผู้บริหาร และการร่วมมือร่วมใจส่งเสริมกันและกันในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาเป็นไปด้วยดี โดยเฉพาะกับการจัดการเรียนการสอนของครู ทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อจบการศึกษาสามารถ

เข้าเรียนต่อระดับที่สูงขึ้นได้ เข้าร่วมการแข่งขันและได้รับรางวัลจากการแข่งขันในรายการต่าง ๆ

สุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556, หน้า 11) ได้ให้ความหมาย ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ว่าสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยกระบวนการบริหารด้านการให้การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและพัฒนาอยู่เสมอ ครูสามารถทำหน้าที่ในการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างสร้างสรรค์ พร้อมทุ่มเทให้กับงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ส่งผลสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้มีผลคะแนนทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ดี มีสถานศึกษารองรับเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับหนึ่ง ตลอดจนนักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้านต่าง ๆ กับหน่วยงานอื่น ๆ

ธวัชรัตน์ ใบบัว (2555, หน้า 36) ได้สรุปว่า ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผู้บริหารสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยการบริหารทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดอย่างเหมาะสมและมีความพยายามใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่าที่สุด โดยเน้นสนับสนุนส่งเสริมครูเพราะครูคือผู้ที่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด นักเรียนจะเป็นอย่างไรส่วนสำคัญมาจากการจัดกิจกรรมพัฒนาของครู ดังนั้นครูจะต้องได้รับการพัฒนาด้านเทคนิค สื่อ และกระบวนการในการสร้างความรู้ให้ผู้เรียน จัดบรรยากาศในการเรียนที่เอื้อต่อการศึกษาหาความรู้ ทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลเรียนที่ดีขึ้น

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, หน้า 52) ได้ให้ความหมาย ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผู้บริหารมีวิธีการในการส่งเสริมขั้นตอนการจัดการศึกษาในด้านครู ผู้เรียน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เกิดความพร้อม มีบรรยากาศที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ ครูมีศักยภาพ ความทุ่มเท บุคลากรในสถานศึกษาตั้งใจทำหน้าที่ของตนช่วยสนับสนุนการดำเนินการของสถานศึกษาให้เป็นไปได้ด้วยดี รวมถึงการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกที่เข้ามาประสานความร่วมมือ ร่วมช่วยพัฒนาการศึกษา จนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยภาพรวมนั้นมีการพัฒนาตามเกณฑ์ของสถานศึกษา ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน นักเรียนเข้ารับการศึกษาคือในระดับถัดไป

Good (2003, pp. 117) กล่าวว่า การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผลการสะสม ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ทุกด้านเข้าไว้ด้วยกันของผู้เรียน ซึ่งอาศัยการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน คะแนนของนักเรียน

ได้จากการตอบแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการการดำเนินการของสถานศึกษา และส่งเสริมครูในการจัดการเรียนการสอนเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ รวมถึงการประสานความร่วมมือจากทุกส่วนทั้งบุคลากรที่ร่วมดำเนินการให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างดี หน่วยงานจากภายนอกรวมถึงชุมชนที่ร่วมกันพัฒนาการศึกษาเป็นความร่วมมือในการสร้างการศึกษาให้มีคุณภาพจนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการต่าง ๆ ซึ่งเป็นความสามารถที่พัฒนาต่อยอดได้ในอนาคต

2. ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

เดียนเพ็ญ แยมสวน (2556, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติอยู่ในระเบียบแบบแผน เป็นคนมีเหตุผล เคารพในสิทธิของผู้อื่น รู้หน้าที่ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นรู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน

สุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก หมายถึง สถานศึกษามีความสามารถดำเนินงานเกี่ยวกับสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการและการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน ซึ่งครูและผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความประพฤติปฏิบัติดี เป็นแบบอย่างแก่สังคมและนักเรียน ปลูกฝังให้นักเรียนเป็นผู้มีระเบียบมีความรับผิดชอบในตนเอง ทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน และส่งผลให้ผู้ปกครองเกิดความพึงพอใจต่อสถานศึกษา

ธวัชรัตน์ ไบบัว (2555, หน้า 37) ได้สรุปว่า ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินงานทั้งด้านการอำนวยความสะดวก การประสานความร่วมมือ การส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ถ่ายทอดแนวทางความคิดและเป้าหมายที่จะปลูกฝังให้นักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและสามารถเข้ากับบุคคลอื่นในสังคมได้

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, หน้า 59) ได้ให้ความหมาย ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในการดำเนินงานด้านบริหาร และประสานงานร่วมกันกับครูในการส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้คุณธรรมจริยธรรมควบคู่กับความรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจว่าตนเองต้องการอะไร มีมุมมองทางบวกต่อการแสวงหาความรู้ กระตุ้นให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จนเป็นที่ยอมรับจากผู้ปกครอง และชุมชน

Griffith (1987, p. 65) ให้ความหมาย ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การสร้างทัศนคติที่ดีต่อตนเองให้กับนักเรียน รู้จักรักและเคารพตนเอง ต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนอยู่เสมอ ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่น เข้าใจความหลากหลายและมองเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีที่สามารถช่วยสนับสนุนกันและกันในส่วนที่ขาดหายไป โดยทัศนคติที่เป็นบวกจะช่วยทำให้นักเรียนสามารถอยู่ในโลกที่สับสนวุ่นวายนี้ได้อย่างประสบความสำเร็จและมีความสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในการเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย เป็นคนมีกระบวนการความคิดที่เป็นเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นรู้จักพัฒนาตนเอง รู้จักแสวงหาความรู้ และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

เดียนเพ็ญ แยมสวน (2556, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนของครู ด้านการปรับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้า ทันกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ครูปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพรู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการความรู้ นำผลคะแนนของนักเรียนมาใช้วางแผน สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น จนทำให้สถานศึกษามีชื่อเสียงสามารถทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่นได้ และได้รับความช่วยเหลือจากท้องถิ่น

สุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556, หน้า 12) ได้ให้ความหมายความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลอย่างครอบคลุมทั้งด้านงานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทำให้เกิด

การยอมรับของครูในด้านต่าง ๆ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเองมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน

ธวัชรัตน์ ใบบัว (2555, หน้า 37) ได้สรุปว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, หน้า 66) ได้ให้ความหมาย ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาหมายถึง ผู้บริหารดำเนินงานด้านการสนับสนุน ส่งเสริม ด้านการจัดการศึกษา การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ครุตามปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีคุณภาพ รู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับนักเรียน นำผลการทดสอบของนักเรียนมาใช่วางแผนและนำไปแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้สถานศึกษามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายชุมชนและท้องถิ่นเข้ามาให้การสนับสนุน ส่งเสริมในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

Hopkins (2008, pp. 12 – 21) ได้ให้ความหมาย ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความแตกต่างหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอบนความไม่แน่นอนของโลกใบนี้ จะช่วยให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมรับทุกสถานการณ์ รู้จักการวางแผนรับมือ การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทั้งนี้ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในบริบทและสถานการณ์เพื่อให้รับมือได้อย่างเหมาะสม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักนำนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ยกระดับการศึกษาพัฒนาให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียน

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

เดือนเพ็ญ แยมสวน (2556, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

สุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหา โดยความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงานในด้านการจัดการศึกษาการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา การควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเกิดปัญหาของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถทำงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ธวัชรัตน์ ใบบัว (2555, หน้า 39) ได้สรุปว่า ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารและครูในการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการศึกษาให้กับนักเรียนและงานที่ได้รับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จและบรรลุจุดหมายของสถานศึกษา

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, หน้า 74) ได้ให้ความหมายของความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คือการที่ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในที่เกิดขึ้นพัฒนากระบวนการให้ความรู้ และการดูแลนักเรียนทั้งในด้านการเรียน ระเบียบวินัย คุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนมีความสามารถในการดำเนินงานที่ได้รับผิดชอบจนบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสามารถแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้า ทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของท้องถิ่น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยใช้แนวคิดการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ เนื่องจากสามารถเลือกใช้เกณฑ์ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ ลักษณะและสภาพขององค์กรได้และการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน อาจไม่สามารถชี้วัดได้ว่าเป็นประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งหมดได้ ทั้งนี้เพราะองค์กร โดยไปมักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากกว่า 1 ประการ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของ Mott (1972) ซึ่งได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่งได้แก่สถานศึกษานั้นได้มีนักเรียน

เข้าเรียนมีปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงจำนวนมาก สถานศึกษามีทั้งปริมาณและคุณภาพ ดังกล่าวนี้นี้จะได้แก่สถานศึกษาในเมือง สถานศึกษาระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง สถานศึกษาที่มีความพร้อมใน ด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพออาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัว มีความสามารถในการจัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่าย ได้อย่างสะดวก มีบุคลากรคือ ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนนั้น ส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิดควรที่จะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่การพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าว นับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวังและมีความต้องการอย่างมากจึงสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพ ที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ อย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนา ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุของค์ประกอบในการสร้างเสริม ประสิทธิภาพ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ได้แก่ อาคาร สถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของผู้บริหาร บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม วัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอน บุคลากรที่สำคัญ ได้แก่ผู้บริหารและครู เป็นผู้มีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการ ในสถานศึกษาอย่างแท้จริง หาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนางานทางวิชาการให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและเป็นไปตามความคาดหวังของรัฐ ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างบรรยากาศใน การทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลครูอาจารย์รับบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม โดยยึดกระบวนการเรียนและผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน ตลอดจนปรับพฤติกรรม การสอนให้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นที่เชื่อว่าสถานศึกษานั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิผลในด้านปริมาณ และคุณภาพของผู้เรียน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริหารจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีทัศนคติ แรงจูงใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็นท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย สติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์อย่างมีความสุข รู้จักเหตุผล มีวินัยคุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมและดีงาม ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วนแล้วผู้ที่มีทัศนคติทางบวก จะเป็นผู้ที่มีความรู้และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจกว้างขวางไม่ทำตนต่อต้านหรือถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลและยอมรับกฎ กติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเป็นส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือ ร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวม ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเป็นผู้มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเองอดกลั้นและเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยรู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่าความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาด้านการบริหาร และการอบรมสั่งสอน นักเรียนให้เป็นคนดีโดยมีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย มีความเป็นประชาธิปไตย รู้จักพัฒนาตนเองและมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในองค์กรต่าง ๆ จะประกอบด้วยคน และงานสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันย่อมประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์ นักเรียนและนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องทันสมัยและสอดคล้อง ทันกับความจริงก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จนทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าพัฒนาสื่ออุปกรณ์ การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาดร่มรื่นเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร รูปแบบการบริหารงาน และดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องใช้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดาเพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นวิธีที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปประกอบวิธีและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

กล่าวโดยสรุปว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารด้านการเรียนการสอน รวมถึงการปรับหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา องค์กรหรือสถานศึกษาย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานในสถานศึกษานั้นแต่ละสถานศึกษาจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของสถานศึกษาแต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารแบบใด ระบบในการทำงานของสถานศึกษาย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือการมุ่งถือความสำคัญที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดการ

ประสานงาน เป็นแนวทางของความ ร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและ เกิดความเรียบร้อยกิจกรรม คือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในสถานศึกษา เป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุ คลาตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา จึงควรมีความยืดหยุ่น พอสมควร ตั้งแต่หลักสูตร ความปรับให้เหมาะสมกับท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและ ทรัพยากรที่มีอยู่การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรม ในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรควรให้เพียงพอและหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้การปรับตัวและ บุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งที่ล้าสมัย ไม่ทันสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การบริหารและการจัดการผู้บริหาร มีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความราบรื่น เรียบร้อยและความ เจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสมไม่ใช้อำนาจเผด็จการ ไม่ควรยึด กฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่เป็นอุปสรรคการทำงานควรมีการยืดหยุ่นบ้างแต่ไม่เสีย ประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์กรผู้บริหารควรจะเป็นผู้สร้างความไว้วางใจกับผู้ร่วมงาน ให้การยอมรับและเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีต่าง ๆ เช่น การยกย่อง ชมเชยให้รางวัล ในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตรให้ความร่วมมือ ร่วมใจแก่บุคคลทุกฝ่ายยอมทำให้เกิดประสิทธิผลในสถานศึกษา

สรุปได้ว่าความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้ หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารในการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับครู บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงสถานการณ์ ปัญหาที่เข้ามาในโรงเรียน ทั้งความพร้อมด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาที่วางไว้

บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

บริบทสภาพทั่วไป

สำนักงานตั้งอยู่ หมู่ 17 ตำบลจุน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดพะเยา มีโรงเรียนในความ รับผิดชอบ จำนวน 132 โรงเรียน 3 สาขา

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 บริหารจัดการศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาล น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
2. ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษา และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค เท่าเทียม และทั่วถึง
4. ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน น้อมนำศาสตร์พระราชามาใช้ในการบริหารจัดการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน อย่างยั่งยืน
5. มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
6. มีระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

เขตพื้นที่บริการ

มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 132 โรงเรียน 3 สาขา มีพื้นที่ครอบคลุม 5 อำเภอ คือ อำเภอจุน อำเภอเชียงคำ อำเภอเชียงม่วน อำเภอปง และอำเภอภูซาง

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทำหน้าที่บริหาร และจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นกลุ่มตามงานที่ปฏิบัติ ในลักษณะกำกับดูแล ประสานส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการและสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2565)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

พรรณพิไล พลเยี่ยม (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูสำนักงานเขตดุสิต สังกัดกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 143 คน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง

ภูริตา เพ็ญวิทยา (2561) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และระดับการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง

ยุพา สิริอำนวยศักดิ์ (2561) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระดับประสิทธิผล ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันสูง

ศราวุธ จงรักวิทย์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ทั่วประเทศ จากครูจำนวน 322 คน พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์เป็นทางบวกในระดับสูง

ผุสดี จิรนากุล (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

นครินทร์ อิ่มสวาสดี (2562) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำทางวิชาการ

และประสิทธิผลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในระดับสูง นอกจากนี้ประเพณีของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ล้านนา มาปลูก (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ด้านปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ด้านที่มีปัญหา คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล เมื่อประสบปัญหา ผู้บริหารเกิดความลำเอียงในการแก้ไขปัญหา และรับรู้ความต้องการของครู เพียงกลุ่มหนึ่งเท่านั้น ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรสร้างมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์ในการทำงานให้กับครู และอีกด้าน คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ ผู้บริหารควรให้คำยกย่องชมเชยและให้คุณค่ากับผลงานความสำเร็จของครูโดยเสริมพลังอำนาจแก่ครู อย่างสม่ำเสมอ

ชโรบล เฌียงกลาง (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง การสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

นิภาพร นนธิสอน (2563) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

ลักขณา สักเข็มหาร (2563) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ผู้วิจัยนำมาเสนอแนวทางพัฒนามี 2 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วัลลิกา รุมาคม (2563) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน พบว่า ประสิทธิผลและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ครูผู้สอนที่เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน ระดับ รายได้ต่อเดือน และขนาดโรงเรียนที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน

จีรังกุล เกตุทอง (2564) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง

สุธิดา ทับจาก (2565) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

สรวิศ เพชรภูมิภัทร (2565) การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลการบริหารกิจการนักเรียนอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง สมการพยากรณ์ พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา

งานวิจัยต่างประเทศ

Chritopber D.C. Frascisco (2019) ศึกษาเรื่อง รูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของครู การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบของผู้อำนวยการโรงเรียนกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเป็นผู้นำบนความเชื่อมั่นของครู โดยใช้ตัวอย่างครูมัธยมศึกษา 260 คน ในเขตพลาไรเดล เอสดีโอ - บูลาแคน ใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามผู้นำหลายปัจจัย (Multifactor - Leadership Questionnari - MLQ) Form 5 X โดยเบสและอวลิโอ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสิบเอ็ดตัวของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของผู้อำนวยการโรงเรียนสะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจของครูที่มีต่อตนเองไปสู่ความแตกต่าง อีกทั้งประสิทธิภาพและรางวัลที่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน จากการศึกษาชี้ขอแนะนำให้ผู้อำนวยการโรงเรียนควรสนับสนุนทักษะความเป็นผู้นำ

ของครู และการเสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ของโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาย่างมาก

Naser Saud Alrayes (2021) เรื่อง การวิเคราะห์ของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงและความภักดีขององค์กรในหมู่นักวิชาการในซาอุดีอาระเบีย พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งตัวแปรทางวิชาการและประชากรศาสตร์ต่างก็มีอิทธิพลต่อมุมมองของคณะต่อผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระดับความจงรักภักดี นอกจากนี้ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกต่อความจงรักภักดีขององค์กร

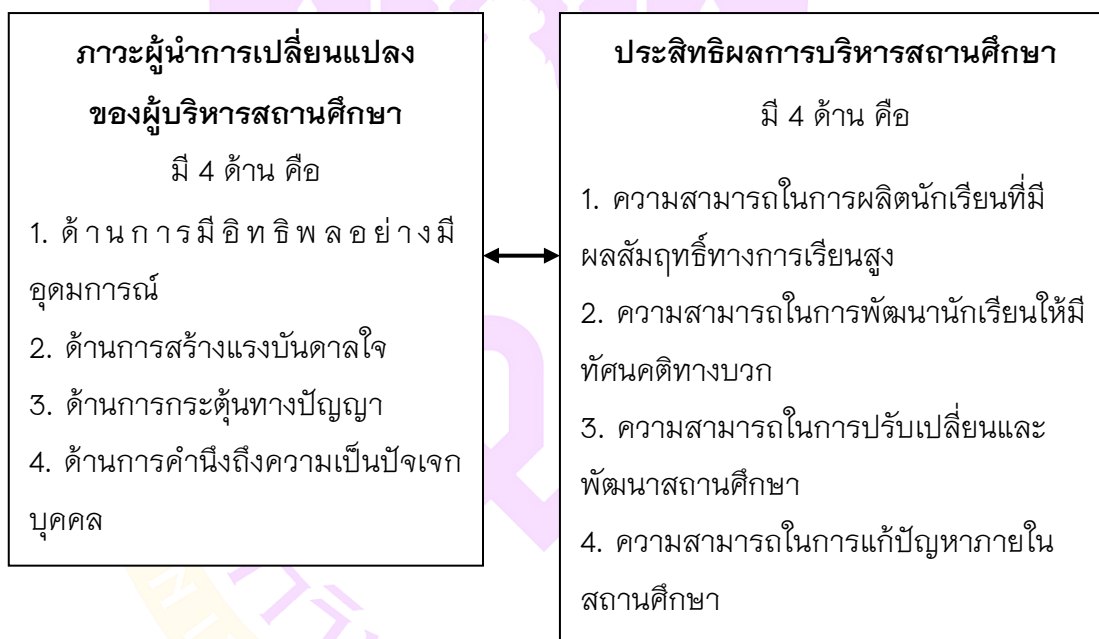
Rusnita Hainun (2022) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่ต่อการเพิ่มขึ้นของครูใหญ่ความเป็นมืออาชีพ พบว่า การดำเนินการขององค์กรประกอบความเป็นผู้นำของครูใหญ่ในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูนั้นดำเนินการโดยการให้สิทธิพลแรงจูงใจ การแนะนำครู อีกทั้งความแรงด่วนของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่ในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูคือการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูความเป็นมืออาชีพ รวมถึงปัจจัยที่สนับสนุนความเป็นผู้นำการเปลี่ยนผ่านของผู้อำนวยการมาดราช่าในการเพิ่มความเป็นมืออาชีพของครู คือ การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและการให้รางวัลหรือรางวัลแก่ครู และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนผ่านในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูคือ ยังมีครูที่ไม่เอาเวลาไปเข้ารับการอบรมครูหรือการอบรมครู

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท หรือสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน ตลอดจนนักวิชาการได้ให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบไว้สอดคล้องกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้ข้อมูลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994, p. 245) ที่กล่าวว่า ผู้นำสามารถกระตุ้น ดลใจแก่ผู้ตาม ในเรื่องระดับความต้องการให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่เกินความคาดหมายได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนผ่านนี้ ผู้นำจะพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามโดยผ่านการมอบหมายงาน

หรือการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) การกระจายอำนาจจะเกิดขึ้นในองค์กรนวัตกรรมใหม่ ๆ จะถูกสร้างขึ้นโดยผู้ตาม ทั้งนี้ผู้นำนั้น จะกระตุ้นให้ผู้ตามคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโดยรวมแล้ว ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอีกด้วย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Mott (1972, p. 398) ที่กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาเป็นผลจากการที่ผู้บริหารการศึกษาบริหารจัดการแล้วทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ โดยเขียนเป็นแผนภูมิกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ 6



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 1,003 คน

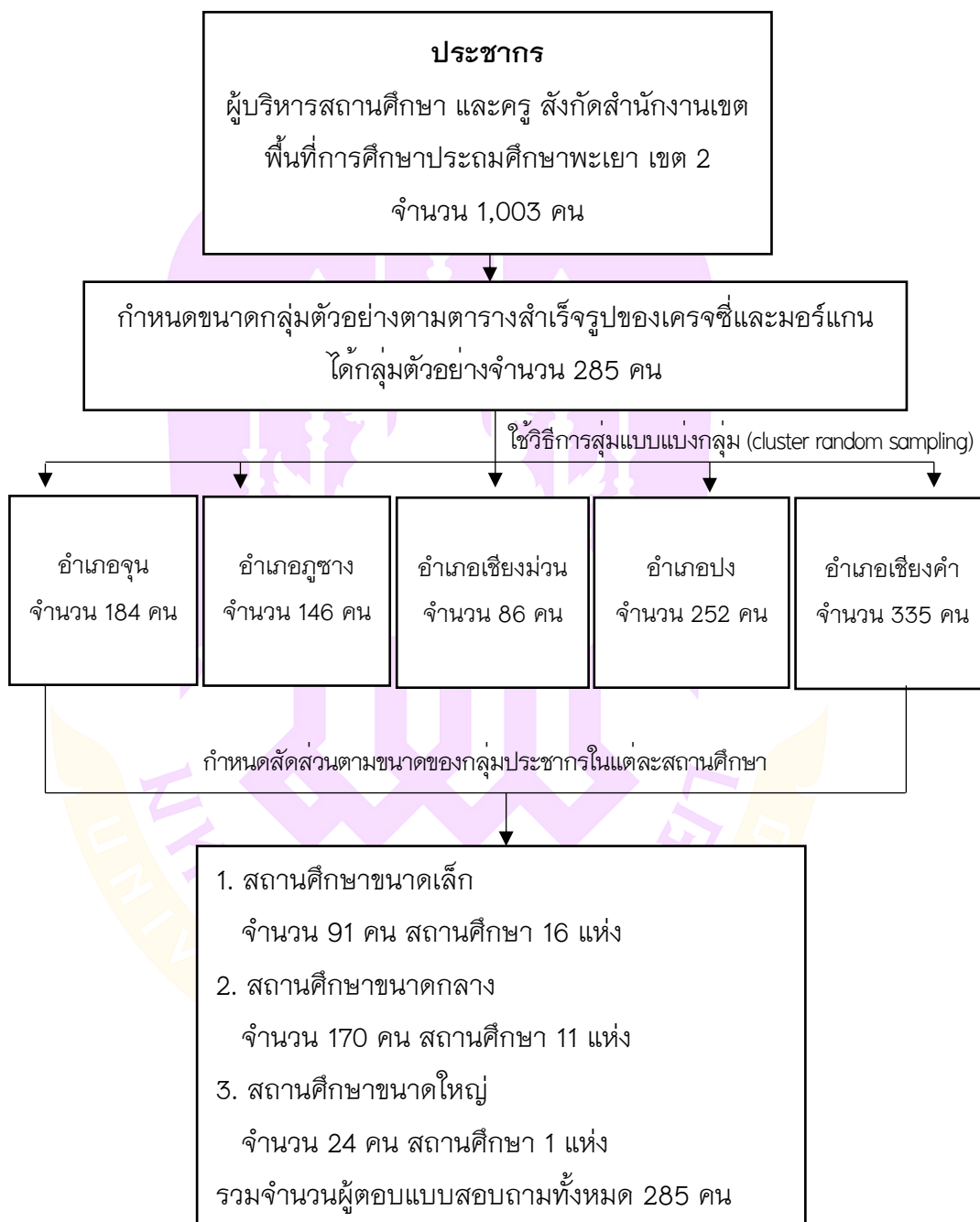
กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie R. V. and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (cluster random sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ จำแนกเป็นกลุ่มอำเภอเชียงคำ อำเภอจุน อำเภอเชียงม่วน อำเภอปง และอำเภอภูซาง จับสลากได้กลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มอำเภอภูซาง จำนวน 145 คน จากที่ต้องการ 285 คน ดังนั้นจึงทำการจับสลากอีกครั้งได้กลุ่มอำเภอเชียงคำ จำนวน 336 คน

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มสถานศึกษาด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ ทำให้ได้สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 1 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 11 แห่ง และขนาดเล็ก จำนวน 16 แห่ง

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา ทำให้ได้จำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 24 คน ขนาดกลาง จำนวน 170 คน และขนาดเล็ก จำนวน 91 คน รวมทั้งหมดจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน



ภาพ 2 แผนภาพแสดงการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สืบหาข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรโดยผู้วิจัยนำมาจากแนวคิดของ Bass and Avolio (1994, p. 245) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120 – 127)

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรโดยผู้วิจัยนำมาจากแนวคิดและทฤษฎีของ Mott (1972, p. 398) โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120 – 127)

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา จากนั้นทำการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดตัวแปรในการศึกษา

2. นำข้อมูลมาสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา

3. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง

4. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

4.1 ดร.อภิวัตร กันศรีเวียง รองศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

4.2 ดร.อนวัช อุ่นกอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติคีรี

4.3 ดร.สะอาด คำตัน ศึกษาานิเทศก์สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความชัดเจนของภาษาในข้อคำถามและความครอบคลุม ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objectives Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป

จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ ค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้

5. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 30 คน (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202 – 204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น .94

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามลำดับ ดังนี้

1. ขอลหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยพะเยามาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งเอกสารเกี่ยวกับข้อมูลในการอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (UP – HEC – 04.1) และหนังสือแสดงความยินยอมสำหรับอายุมากกว่า 18 ปี (UP – HEC – 05) เพื่อให้อาสาสมัครอ่านรวมทั้งทำความเข้าใจรายละเอียดของโครงการ พร้อมทั้งแนบเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาไปพร้อมกัน โดยกระบวนการเก็บข้อมูลในขั้นนี้เป็นการเก็บข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) จำนวน 285 ชุด

4. หลังจากทีอาสาสมัครยินยอมและเต็มใจในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรียบร้อยแล้วนั้น ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่กรอกลงโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเป็นการกรอกข้อมูลตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ไม่มีการกรอกข้อมูลที่จะนำไปถึงตัวตนของอาสาสมัคร

5. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้ง 285 ชุดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการกรอกข้อมูล

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) วิเคราะห์โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า (Rating Scale) โดยตรวจคะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับใด ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อรายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120 – 127) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจคะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมายว่าประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120 – 127) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) โดยเกณฑ์การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1 ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ± 0.71 ถึง ± 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ± 0.31 ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ± 0.01 ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

- + หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก
- หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ ใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค

2. สถิติเชิงพรรณนา

2.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)

3. สถิติเชิงอนุมาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Rxy) ของเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficie)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปร ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D หมายถึง ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

** หมายถึง ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 285 ชุด และได้รับแบบสอบถามคืนที่สมบูรณ์ ครบจำนวน 285 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	97	34.04
หญิง	188	65.96
รวม	285	100.00
วุฒិการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	242	84.91
ปริญญาโท	43	15.09
รวม	285	100.00
ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	9	3.16
5 – 10 ปี	85	29.82
11 – 15 ปี	101	35.44
มากกว่า 15 ปี	90	31.58
รวม	285	100.00
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	28	9.82
ครู	257	90.18
รวม	285	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1 – 120 คน	91	31.93
ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121 – 600 คน	170	59.65
ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 601 – 1,500 คน	24	8.42
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 285 คน จำแนกได้ ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.96

จำแนกตามวุฒิ การศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.91 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 15.09

จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.44

จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 90.18 รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 9.82

จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 59.65 รองลงมา คือ ขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 31.93 และน้อยที่สุด สถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 8.42

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.28	0.44	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.21	0.63	มาก	2
3. ด้านการกระตุ้นปัญญา	4.14	0.26	มาก	4
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.17	0.52	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.20	0.35	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.35$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.44$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.63$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.52$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นปัญญา ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.26$)

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่นายกอง เคารพ นับถือ ศรัทธา และไว้วางใจแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.59	0.57	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เต็มใจ และพร้อมใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน	4.49	0.58	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อุดมการณ์และเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.15	0.47	มาก	9
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	4.01	0.31	มาก	12

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
5. ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดวิธีการความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน	4.20	0.50	มาก	8
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการติดต่อสื่อสารที่ดีกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.39	0.58	มาก	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ	4.25	0.53	มาก	7
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์	4.10	0.42	มาก	10
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีพลังอำนาจ และสามารถสร้างความมั่นใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้	4.05	0.37	มาก	11
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่น เสียสละ และอุทิศตนทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	4.44	0.58	มาก	3
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีความเฉลียวฉลาดมีสมรรถภาพสูงในการปฏิบัติงาน	4.34	0.56	มาก	5

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
12. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำแนะนำ และนำเอาประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานมาแลกเปลี่ยนกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	4.29	0.55	มาก	6
13. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ	4.34	0.56	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.28	0.44	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.57$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เต็มใจ และพร้อมใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.58$) และผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่น เสียสละ และอุทิศตนทุ่มเท ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.58$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีพลังอำนาจและสามารถสร้างความมั่นใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.37$)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงบันดาลใจในการทำงานและเห็นคุณค่าของงาน	4.48	0.78	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.97	0.59	มาก	12
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	4.06	0.64	มาก	10
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กรไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน	3.89	0.51	มาก	14
5. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกรู้ว่ามีความสุขในการทำงานและมีชีวิตชีวา	4.29	0.75	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ต้องปฏิบัติ	3.95	0.58	มาก	13

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม	4.38	0.77	มาก	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามัคคีในการปฏิบัติงานไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.52	0.73	มากที่สุด	1
9. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.11	0.69	มาก	9
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.17	0.73	มาก	8
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นมุ่งมั่นและมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ และมีความเชื่อมั่นในตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จ	4.34	0.81	มาก	5
12. ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่ตื่นเต้นและท้าทายและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.03	0.64	มาก	11
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดีมีความคิดในแง่บวก และมองโลกในแง่ดี	4.28	0.76	มาก	7

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
14. ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนและให้กำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	4.46	0.74	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.21	0.63	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามัคคีในการปฏิบัติงานไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.73$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงบันดาลใจในการทำงานและเห็นคุณค่าของงาน ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.78$) และผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนและให้กำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.74$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กรไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.51$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงจุดแข็งจุดอ่อนของหน่วยงาน	4.36	0.48	มาก	2

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่	4.26	0.43	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำทนายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน	4.00	0.32	มาก	9
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.31	0.46	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน	4.21	0.40	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.05	0.23	มาก	10
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการคิดและการแก้ปัญหาย่างเป็นระบบ	4.11	0.62	มาก	8

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา	4.15	0.48	มาก	7
9. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่าสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์	4.11	0.44	มาก	8
10. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง	4.51	0.50	มากที่สุด	1
11. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	3.89	0.55	มาก	12
12. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการร่วมมือร่วมใจกัน และใช้กระบวนการกลุ่มในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน	4.16	0.37	มาก	6
13. ผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน	3.95	0.50	มาก	11
14. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน	3.95	0.39	มาก	11
เฉลี่ยรวม	4.14	0.36	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.50$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.48$) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.46$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.55$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล	3.88	0.54	มาก	13
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเห็น คุณค่าของตนเอง	4.04	0.50	มาก	9
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็น รายบุคคลอยู่เสมอ	3.94	0.59	มาก	12

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล	3.99	0.45	มาก	10
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันด้วยความจริงใจและยุติธรรม	4.09	0.54	มาก	8
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเอาใจเขามาใส่ใจเราและพบปะพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ	4.28	0.72	มาก	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามาพูดคุยปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเอง	4.33	0.73	มาก	3
8. ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	3.98	0.55	มาก	11
9. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือในการทำงานและช่วยแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	4.23	0.70	มาก	5
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ	4.43	0.67	มาก	2

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
11. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ตามความ ต้องการ	4.18	0.60	มาก	6
12. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน อย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของ แต่ละบุคคล	4.48	0.68	มาก	1
13. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาแสดงความสามารถพิเศษอย่าง เต็มที่	4.14	0.57	มาก	7
14. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงการ ยอมรับและชื่นชมความสามารถของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	4.28	0.64	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.19	0.54	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.54$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน
อย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.48$,
 $SD = 0.68$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษามีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ
($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.67$) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาเข้ามาพูดคุยปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.73$)
ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.54$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.43	0.56	มาก	2
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.09	0.52	มาก	4
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.44	0.62	มาก	1
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.19	0.55	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.29	0.50	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.62$) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.56$) และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.19$,

SD = 0.55) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.09$, SD = 0.52)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทุกระดับชั้นของสถานศึกษาอยู่ในระดับที่น่าพอใจ	4.15	0.58	มาก	5
2. นักเรียนระดับชั้นสูงสุดจบตามเกณฑ์ของหลักสูตรสถานศึกษา	4.84	0.49	มากที่สุด	1
3. นักเรียนมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน	4.34	0.73	มาก	4
4. สถานศึกษามีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น	4.39	0.67	มาก	3
5. สถานศึกษาจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.44	0.68	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.43	0.56	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, SD = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนระดับชั้นสูงสุดจบตามเกณฑ์ของหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.84$, SD = 0.49) รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.44$, SD = 0.68) และ

สถานศึกษามีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.67$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทุกระดับชั้นของสถานศึกษาอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.58$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง	4.04	0.59	มาก	4
2. นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	4.14	0.57	มาก	2
3. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.09	0.54	มาก	3
4. นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของสถานศึกษา	4.24	0.53	มาก	1
5. นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	4.03	0.60	มาก	5
6. นักเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม	3.98	0.55	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.09	0.52	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.53$) รองลงมา คือ นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.57$) และนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.54$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.55$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของการบริหาร
สถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ด้านความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนหรือ พัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการจัดการ เรียนการสอน	4.74	0.55	มาก	1
2. ครูนำผลจากการวัดผลประเมินผล มาวางแผนการพัฒนาเพื่อจัดกิจกรรม เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น	4.43	0.68	มาก	3
3. ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้ สอดคล้องกับความต้องการของ นักเรียน	4.39	0.74	มาก	4
4. สถานศึกษาจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา	4.18	0.76	มาก	6
5. ครูยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิด ความเหมาะสมกับสถานศึกษาและ สังคม	4.58	0.67	มาก	2
6. สถานศึกษาพัฒนาอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.29	0.71	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.44	0.62	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.74$, $SD = 0.55$) รองลงมา คือ ครูยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับ

สถานศึกษาและสังคม ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.67$) และครูนำผลจากการวัดผลประเมินผล มาวางแผนการพัฒนาเพื่อจัดกิจกรรมเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.76$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของการบริหาร สถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา	n = 285		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานให้ภาระงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.43	0.67	มาก	1
2. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหา เหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเฉพาะหน้าในสถานศึกษาได้	4.14	0.66	มาก	5
3. ผู้บริหารสามารถแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้	4.04	0.50	มาก	6
4. ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา	4.09	0.54	มาก	7
5. ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ร่วมกันได้เสมอ	4.34	0.66	มาก	2
6. ผู้บริหารสามารถเผชิญปัญหา และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.28	0.72	มาก	3
7. ผู้บริหารและครูมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาภายในสถานศึกษาร่วมกัน	4.24	0.63	มาก	4
8. ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาร่วมกับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.99	0.45	มาก	8
เฉลี่ยรวม	4.19	0.55	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานให้ภาระงานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.67$) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาร่วมกันได้เสมอ ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.66$) และผู้บริหารสามารถเผชิญปัญหา และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.72$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาร่วมกับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.45$)



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์โดยสถิติจากค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน

ตาราง 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา				
	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีความคิดสร้างสรรค์	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวม
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.60**	0.61**	0.55**	0.64**	0.63**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.66**	0.62**	0.71**	0.67**	0.70**
ด้านการกระตุ้นปัญญา	0.56**	0.70**	0.51**	0.65**	0.64**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.70**	0.69**	0.69**	0.75**	0.74**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เฉลี่ยรวม	0.69**	0.70**	0.68**	0.73**	0.72**

หมายเหตุ: ** หมายถึง ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .72$)

1. เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .73$)

2. เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวมที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .74$) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวมที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .63$)

3. เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .75$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .71$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .70$) ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาต่ำที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .51$)

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 285 คนประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 28 คน และครูจำนวน 257 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นปัญญา อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจแก่ข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความรู้สึกรักภาคภูมิใจ เต็มใจ และพร้อมใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีพลังอำนาจและสามารถสร้างความมั่นใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามัคคีในการปฏิบัติงานไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงบันดาลใจในการทำงานและเห็นคุณค่าของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กรไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถ

ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนระดับชั้นสูงสุดจบตามเกณฑ์ของหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และสถานศึกษาจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทุกระดับชั้นของสถานศึกษาอยู่ในระดับที่น่าพอใจ อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และนักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และครูยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษาและสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานให้ภาระงานสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาร่วมกันได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาร่วมกับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวมที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวมที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษารายด้านสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการกระตุ้นปัญญามีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุพา สิริอำนวยศักดิ์ (2561) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเนื่องจากเป็นผู้ที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อครูและบุคลากร รวมถึงส่งผลต่อทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีอุดมการณ์พร้อมทุ่มเทเสียสละให้กับ

การทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ไว้วางใจในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ และสามารถสื่อสารไปยังผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึก คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ยินดีที่ตนได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา นำนโยบายจากส่วนกลางมาปรับประยุกต์ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา นำหลักการมาสู่การปฏิบัติจริง นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับครู ความทุ่มเทและผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้เริ่มต้นที่ใจ การใช้ใจในการทำงานเป็นการทำงานที่พร้อมทำอย่างเต็มประสิทธิภาพ ตั้งใจให้ดียิ่งกว่าที่คาดหวัง และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองพัฒนางานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งการที่ผู้บริหารจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นได้จะต้องทำเป็นตัวอย่างให้เห็นเป็นเชิงประจักษ์ พร้อมสนับสนุนสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ให้กำลังใจ ชื่นชม สร้างความตระหนักและคุณค่าในตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างวัฒนธรรมองค์กรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนาศักยภาพ ทำหน้าที่ของตนเองให้เต็มถึงสนับสนุนการทำงานร่วมกับกับบุคคลอื่น มีความสามัคคีกันที่จะดำเนินการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้จากผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1991) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิต่อผู้ตามโดยเกิดความต้องการในการพัฒนาความสามารถของตนเองไปสู่ระดับที่สูงขึ้นด้วยศักยภาพอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดวิสัยทัศน์ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักการวางแผน มีกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยก่อนการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนมีการวางแผน มีสื่อ แผนการสอน กิจกรรมโครงการต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความถนัดและความสนใจให้กับผู้เรียนอย่างหลากหลาย เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ผู้บริหารในความสนใจนิเทศติดตาม มีการร่วมกันพูดคุยแลกเปลี่ยนกันระหว่างครูผู้สอน ทำงานร่วมกันช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา รวมไปถึงส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยเป็นผลมาจากการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม กิจกรรมที่พัฒนาส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน อีกทั้งยังพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก กระตือรือร้นสนใจที่จะแสวงหาความรู้

รักและสนุกกับการเรียนรู้ มีค่านิยมและคุณลักษณะที่ดี ส่วนความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน วัสดุอุปกรณ์มีความพร้อมต่อการจัดการเรียนการสอน ส่วนความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาที่อยู่ในระดับสูง อาจเพราะผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ผู้เรียน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและได้ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ช่วยให้กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดคุณภาพสู่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศราวุธ จงรักวิทย์ (2561) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีความคิดริเริ่มในการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพที่สามารถนำมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ผุสดี จิรนากุล (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความสำคัญต่อการศึกษาเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จตามบรรลุมัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสามารถ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ความเคารพ ยอมรับนับถือ ทুমเทเสียสละในการทำงาน กระตุ้นให้ครูมีความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองและเป็นผู้มีความสามารถเช่นเดียวกันกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน สามารถสร้างความมีส่วนร่วม สร้างคุณค่าความสำคัญให้เกิดในตัวบุคคลตระหนักถึงหน้าที่และความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจนเป็นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน สามารถรับมือกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เสมอ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้วยผลจากการสอนที่มีคุณภาพ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ส่งต่อแรงบันดาลใจในการเรียนให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก มีความสุขกับการเรียนรู้

พร้อมแสวงหาองค์ความรู้มาพัฒนาตนเอง ผ่านสื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ที่มีความพร้อมของทางสถานศึกษาที่มีความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความพร้อมรับมือสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ผ่านการความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาของทุกฝ่าย จนทำให้ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีรังกุล เกตุทอง (2564) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง และจากผลการวิจัยของ นิภาพร นนธิสอน (2563) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นมิตร และมีสัมพันธ์อันดีกับครูในโรงเรียน สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนและกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้ เช่นเดียวกันกับ สุจิตา ทับจาก (2565) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นครูให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีกระบวนการการคิดและแก้ปัญหายังเป็นระบบและควรสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ปัญหา และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกันเพื่อจะทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และให้มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลา

สามารถที่จะสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ปลุกฝังให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างพลังอำนาจและความมั่นใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ส่งเสริมครูและนักเรียนไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบหรือจำแนกตามขนาดสถานศึกษา





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กัณฑ์พิชญ์ สัตนไชย. (2558). **ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- ครรชิต มัลลียงค์. (2557). **เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2561). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุคพอยท์.**
- จิรัชกุล เกตุทอง. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(4), 271 – 283.**
- ชนกพรหมนัส. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.**
- ชโรบล เฉียงกลาง. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์, 7(7), 87 – 104.**
- เดือนเพ็ญ แยมสวน. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- ทรงวิทย์ ชูวงศ์. (2560). **กระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแก่นักเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านทุ่งเจดีย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ภูเก็ต.**

- ธนิดา นาวรม. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- ธวัชรัตน์ ใบบัว. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2560). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** อุบลราชธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นครินทร์ อิมสวาสดี. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 15(1), 83-93.**
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2558). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** นนทบุรี: ตีรณสาร.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2558). **หลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารและการนิเทศการศึกษา.** กรุงเทพฯ: พิมพ์เนศ.
- นิภาพร นนธิสอน. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 7(3), 71-84.**
- บ้งอร จนกรม. (2558). **การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม จิตต์อนันต์. (2560). **การวิจัยทางสังคมศาสตร์ การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุญเหลือ ทาไธสง. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ปัทมกร หัสดีธรรม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิรูปการเรียนรู้ห้องเรียนคุณภาพตามความเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- ผุสดี จิรนากุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พรศิริ สังข์ทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- พรรณพิไล พลเยี่ยม. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูสำนักงานเขตดุสิต สังกัดกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พิสุทธิณี หาดเพชร. (2557). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงในกลุ่มโรงเรียนลานสัก กลุ่มที่ 2 จังหวัดอุทัยธานี. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, อุทัยธานี.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2555). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ภิญโญ สาร. (2558). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ภูริตา เพ็ญวิทยา. (2561). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

มณีรัตน์ ภิณฺญภาพสกล. (2559). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.

ยุพดี เรืองฉาย. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ยุพา สิริอำนวยศักดิ์. (2561). **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**

ยุพา สิริอำนวยศักดิ์. (2561). **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**

ยุพา สิริอำนวยศักดิ์. (2561). **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). **จิตวิทยาองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งนภา ปราบแก้ว. (2559). **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**

รุ่งนภา ปราบแก้ว. (2559). **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**

รุ่งนภา ปราบแก้ว. (2559). **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**

ล้านนา มาปลูก. (2562). **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**

ล้านนา มาปลูก. (2562). **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**

ล้านนา มาปลูก. (2562). **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**

ลักขณา สักเขมหาร. (2563). **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**

ลักขณา สักเขมหาร. (2563). **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**

ลักขณา สักเขมหาร. (2563). **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2559). **ระเบียบวิธีวิจัย.** กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2559). **การวิจัยในชั้นเรียน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุวิริยาสาสน.

วิจิตร วรุตบางกูร. (2558). **ศิลปศาสตร์น่านูสำหรับผู้นำ.** กรุงเทพฯ: รวมสาสน.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิทยากร เชียงกุล. (2553). **การสังเคราะห์ผลการวิจัยปฏิกิริยาการศึกษาของประเทศฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ เกาหลีใต้ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร จีน เวียดนาม และไทย** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- วลลิกา รุมาคม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัด ปทุมธานีกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน. **วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ**, 13(2), 115 – 131.
- ศราวุธ จงรักวิทย์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่. **วารสาร มทร. อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 5(1), 79 – 92.
- ศิริพงษ์ เสงี่ยม. (2557). **การวิจัยทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มิตรภาพ การพิมพ์และสตีดิโอ.
- ไศริดา คล้ายหนองสรวง. (2558). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สรวิศ เพชรภูมิภัทร. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพการบริหารกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 12. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์**, 7(1), 109 – 122.
- สมคิด ม่วงศ์. (2559). **การศึกษากาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทบุรี, จันทบุรี.
- สมชาติ ประชาณุกุล. (2546). **พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการ ทำงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 5**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สมบูรณ์ พรหมภาพ. (2558). **หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมพงษ์ จิตระดับ. (2564). **COVID – 19 ผลกระทบต่อการศึกษาไทยการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ไทยร่มเกล้า.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **แนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (2565). **คู่มือการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พะเยา เขต 2**. พะเยา: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2562). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). **มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สุธิตา ทับจาก. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. **วารสารรัชต์ภาคย์**, 16(44), 166 – 179.
- สุพัตรา หมั่นนอก. (2555). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- สุรศักดิ์ แสงจันทร์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้**

ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2557). **ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

อมรา ปานศรีแสง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตปทุมธานี. **วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครสวรรค์**, 5(1), 89 – 99.

อมวาลี ศิตติสาร. (2557). **ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี
ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษา
แม่จันทรายสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, เชียงราย.**

อรุณี ทองนพคุณ. (2558). **การศึกษายาทาบทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.**

อำนวย ทองโปร่ง. (2555). **ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.

Bass, B.M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York:
The Free Press.

Bass, B.M. (1997). Does the Transactional – Transformational Leadership Paradigm
Transcend Organizational and National Boundaries. **American Psychologist**,
52(2), 130 – 139.

Bass, B.M. and B.J. Avolio. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through
Transformational Leadership**. Newbery Park. CA: Sage.

Burns, James M. (1978). **Leadership**. New Delhi: Ambika.

Burns, James M. (2003). **Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness**.
New York: Atlantic Monthly Press.

- Chritopber D.C. Frascso. (2019). SCHOOL PRINCIPALS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLES AND THEIR EFFECTS ON TEACHERS' SELF-EFFICACY. **INTERNATIONAL JOURNAL OF ADVANCED RESEARCH**, 7(10), 622 – 635.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Downton, J.V. (1973). **Rebel Leadership: Commitment and Charisma in the Revolutionary Process**. New York: Free Press.
- Edgar, L. (2000). Nurse and its relationship to the characteristics of nursing care delivery systems: A test of the job characteristics model. **Journal of Nursing Leadership**, 12(1), 14 – 21.
- Good, Carter V. (2003). **Dictionary of Education** (3rd ed). New York: Mc Graw – Hill Book Inc.
- Griffith, E. Stigma. (1987). **On the nature of organizational effectiveness in nonpurposive on organizational effectiveness**. New York: Simon and Schuster.
- Hopkins WG. (2008). Research Designs: Choosing and Fine-tuning a Design for Your Study. **Sportscience**, 12(1), 12 – 21.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2005). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice** (4th ed). New York: Mc Graw – Hill.
- Hughes, R.L (2012). **Leadership: Enhancing the Lessons of Experience** (7th ed). New York: Mc Graw – Hill.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 608 – 610
- Mott, R. M. (1972). **Organizational Effectiveness**. Santa Monica, CA: Good Year.
- Naser Saud Alrayes. (2021). AN ANALYSIS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL LOYALTY AMONG ACADEMICS AT A SAUDI UNIVERSITY. **Journal of Language and Linguistic Studies**, 17(4), 2403 – 2418.
- Necati Cabanoglu. (2021). The Relationship between the Transformational Leadership, the Cultural Intelligence of Teachers and the Skills of Principals' Diversity

- Management. **European Journal of Educational Management**, 4(1), 35 – 49.
- Rusnita Hainun. (2022). The effect of principal's transformational leadership on increasing teacher professionalism. **International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding**, 9(1), 173 – 177.
- Syahrani. (2022). The influence of transformational leadership and work discipline on the work performance of education service employees. **Multicultural Education**, 8(1), 109 – 125.
- Tichy, N. M. and Devanna, M. A. (1986). **The Transformational Leader**. New York: Riley.
- Yuan-Duen Lee. (2019). Principals' transformational leadership and teachers' work motivation: evidence from elementary schools in taiwan. **The International Journal of Organizational Innovation**, 11(3), 90 – 113.





ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.อภิวัตร กันศรีเวียง รองศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
2. ดร.อนวัช อุ่นกอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
3. ดร.สะอาด คำตัน ศึกษาานิเทศก์สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ



ภาคผนวก ข การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มออกตามสถานศึกษาแต่ละแห่ง

การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มออกตามสถานศึกษาแต่ละแห่งคำนวณหาสัดส่วนของการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังนี้

ตาราง 13 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่ม

ที่	สถานศึกษา	ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	บ้านสะแลง	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	4	2
2	บ้านกอกหลวง	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	5	4
3	บ้านป่าสัก	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	7	6
4	บ้านทุ่งตึก	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	5	4
5	บ้านสบบง	ผู้บริหาร	1	0
		ครู	5	4
6	บ้านพิทยา	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	7	6
7	บ้านฝายกวาง	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	8	6
8	บ้านแวน	ผู้บริหาร	0	0
		ครู	5	4
9	บ้านทุ่งมอก (ราษฎร์อนุกุล)	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	6	4
10	บ้านหัวทุ่ง	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	8	6
11	บ้านใหม่ร่มเย็น	ผู้บริหาร	1	0
		ครู	6	4

ตาราง 13 (ต่อ)

ที่	สถานศึกษา	ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
12	บ้านถ้ำผาลาด	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	7	6
13	บ้านปี่	ผู้บริหาร	1	0
		ครู	4	2
14	บ้านทุ่งหลม	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	7	6
15	บ้านจำบอน	ผู้บริหาร	0	0
		ครู	12	9
16	ชัยชุมภู	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	5	4
17	บ้านร่องเชียงแวง	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	8	5
18	บ้านกอนออย	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	10	7
19	บ้านสถาน	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	15	12
20	บ้านปง	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	10	7
21	บ้านปงใหม่	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	14	10
22	บ้านฮวก	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	14	10
23	อนุบาลภูซาง(บ้านดอนตัน)	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	14	10
24	บ้านแม่ต้า	ผู้บริหาร	1	1
		ครู	13	8
25	บ้านปางมดแดง	ผู้บริหาร	1	0
		ครู	12	8

ตาราง 13 (ต่อ)

ที่	สถานศึกษา	ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
26	บ้านสบสา(สายใจ ดาลาส์ อนุสรณ์)	ผู้บริหาร ครู	1 13	1 8
27	บ้านน้ำมิน	ผู้บริหาร ครู	1 15	1 12
28	บ้านแฮะ	ผู้บริหาร ครู	1 10	1 7
29	บ้านพระนั่งดิน	ผู้บริหาร ครู	1 14	1 10
30	บ้านผาลาด	ผู้บริหาร ครู	1 15	1 12
31	บ้านปางถ้ำ	ผู้บริหาร ครู	1 15	1 12
32	บ้านเวนโค้ง	ผู้บริหาร ครู	1 15	0 12
33	บ้านห้วยวน(เชียงค่านาคโร วาท)	ผู้บริหาร ครู	1 12	1 8
34	อนุบาลเชียงคำ(วัดพระธาตุ สบแวน)	ผู้บริหาร ครู	1 41	1 23
รวม		ผู้บริหาร ครู	32 361	27 258

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ, วุฒิการศึกษาสูงสุด, ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน, ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน, ขนาดสถานศึกษา) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
3. กรณีสอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง
4. การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน
5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อองค์กรของท่านแต่ประการใด
6. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผลมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
☐ 5-10 ปี
☐ 11-15 ปี
☐ มากกว่า 15 ปี

4. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครู

5. ขนาดสถานศึกษา

- ☐ ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน
☐ ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121-600 คน
☐ ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 601-1,500 คน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

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

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	รายการ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาท าให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความรู้สึภาคภูมิใจ เต็มใจ และพร้อมใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน					

ที่	รายการ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์และเป้าหมายที่ชัดเจน และ มีความสามารถในการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ไปยังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิด วิธีการ ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ใน การบริหารงาน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ ติดต่อสื่อสารที่ดีกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็น กัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟังความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะจากข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุม อารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีพลังอำนาจและ สามารถสร้างความมั่นใจให้กับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาได้					

ที่	รายการ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่น เสียสละ และอุทิศตนทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีความเฉลียวฉลาดมี สมรรถภาพสูงในการปฏิบัติงาน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำแนะนำ และนำเอาประสบการณ์เกี่ยวกับการ ทำงานมาแลกเปลี่ยนกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็น แนวทางในการปฏิบัติ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้กำลังใจใน การปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นจูงใจให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแรงบันดาลใจในการทำงานและเห็น คุณค่าของงาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาปลุกจิตสำนึกให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน					

ที่	รายการ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กรไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้สึกมีความสุขในการทำงานและมีชีวิตชีวา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ต้องปฏิบัติ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามัคคีในการปฏิบัติงานไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นมุ่งมั่นและมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ และมีความเชื่อมั่นในตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จ					

ที่	รายการ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
25	ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่ตื่นเต้นและท้าทายและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดีมีความคิดในแง่บวก และมองโลกในแง่ดี					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและให้กำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น					
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา						
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดูระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของหน่วยงาน					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำลายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					

ที่	รายการ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
32	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการคิดและการแก้ปัญหาย่างเป็นระบบ					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่าสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง					

ที่	รายการ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
38	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการร่วมมือร่วมใจกัน และใช้กระบวนการกลุ่มในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
42	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
43	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเห็นคุณค่าของตนเอง					
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคลอยู่เสมอ					

ที่	รายการ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
45	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล					
46	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันด้วยความจริงใจและยุติธรรม					
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เอาใจเขามาใส่ใจเรา และพบปะพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ					
48	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามาพูดคุย ปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเอง					
49	ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ					
50	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือในการทำงานและช่วยแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ					

ที่	รายการ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
51	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ					
52	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ					
53	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล					
54	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่					
55	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงการยอมรับและชื่นชมความสามารถของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	รายการ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทุก ระดับชั้นของสถานศึกษาอยู่ในระดับที่ น่าพอใจ					
2	นักเรียนระดับชั้นสูงสุดจบตามเกณฑ์ของ หลักสูตรสถานศึกษา					
3	นักเรียนมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ และการ เปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ ปัจจุบัน					
4	สถานศึกษามีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น					

ที่	รายการ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
5	สถานศึกษาจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
6	นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง					
7	นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์					
8	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
9	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของสถานศึกษา					
10	นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง					
11	นักเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม					
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
12	ครูปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
13	ครูนำผลจากการวัดผลประเมินผลมาวางแผนการพัฒนาเพื่อจัดกิจกรรมเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น					
14	ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน					

ที่	รายการ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
15	สถานศึกษาจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
16	ครูยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษาและสังคม					
17	สถานศึกษาพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
18	ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานให้ภาระงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
19	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเฉพาะหน้าในสถานศึกษาได้					
20	ผู้บริหารสามารถแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้					
21	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาร่วมกันได้เสมอ					
23	ผู้บริหารสามารถเผชิญปัญหา และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
24	ผู้บริหารและครูมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาภายในสถานศึกษาร่วมกัน					

ที่	รายการ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
25	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการ แก้ปัญหาร่วมกับชุมชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือน



ภาคผนวก ง ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์

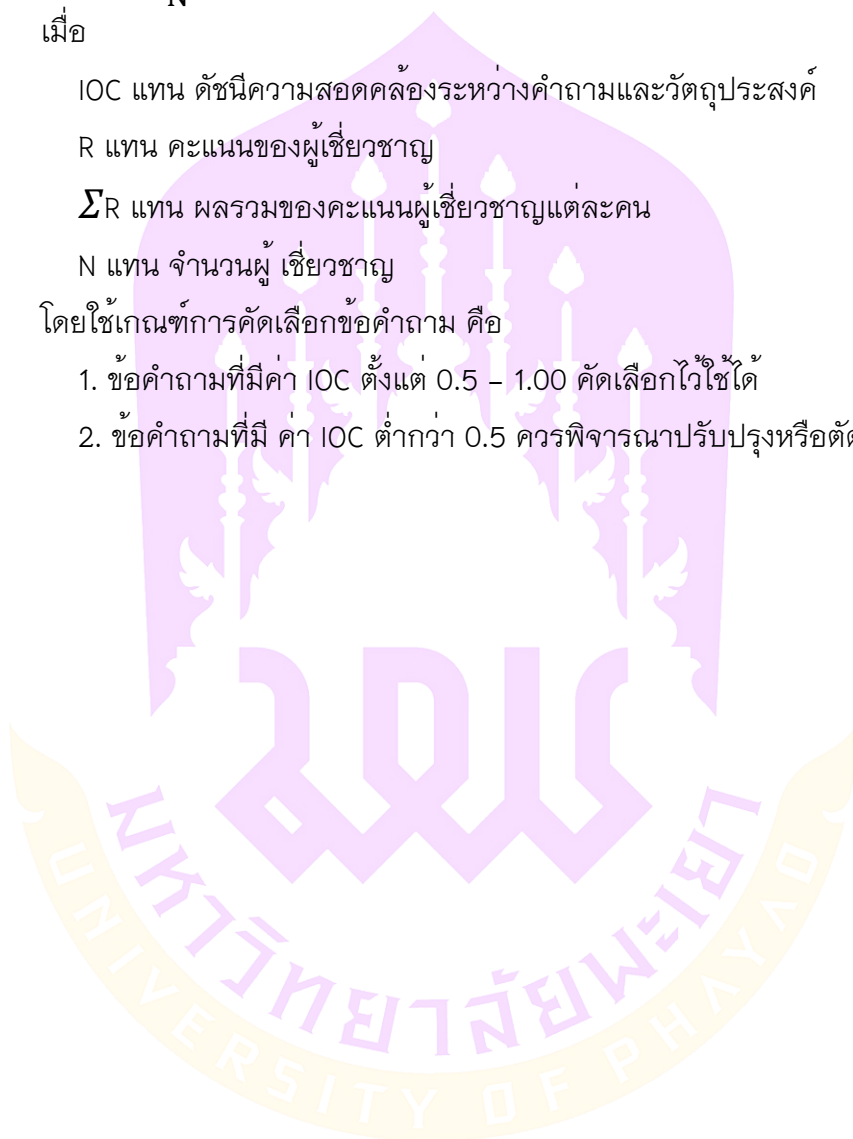
R แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้ เชี่ยวชาญ

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มี ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง



ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

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

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 14 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		คนที่				
		1	2	3		
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาท าให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความรู้สึภาคภูมิใจเต็มใจ และพร้อมใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อุดมการณ์ และเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความสามารถในการ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิด วิธีการความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ ติดต่อสื่อสารที่ดีกับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกัลยาณมิตร เปิด ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ในทุกสถานการณ์	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีพลังอำนาจและสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมมีความ มุ่งมั่น เสียสละ และอุทิศตนทุ่มเทในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มี ความเฉลียวฉลาดมีสมรรถภาพสูงในการ ปฏิบัติงาน	0	1	1	0.67	สอดคล้อง

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
12	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำแนะนำ และนำเอา ประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานมาแลกเปลี่ยน กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ เป็นแนวทางในการปฏิบัติ	1	1	1	1	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้กำลังใจในการ ปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอยู่เสมอ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นใจให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรง บันดาลใจในการทำงานและเห็นคุณค่าของงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวาง แผนการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นใจให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความ เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กรไม่เห็นแก่ ประโยชน์ส่วนตน	1	1	1	1	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา มีความรู้สึกมีความสุข ในการทำงานและมีชีวิตชีวา	1	1	1	1	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความ กระตือรือร้นต่อภารกิจที่ต้องปฏิบัติ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามัคคีในการปฏิบัติงานไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	1	1	1	1	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่น มุ่งมั่นและมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ และมีความเชื่อมั่นในตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จ	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่ตื่นเต้นและท้าทายและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดีมีความคิดในแง่บวก และมองโลกในแง่ดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและให้กำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา						
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงจุดแข็งจุดอ่อนของหน่วยงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่	1	1	1	1	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
36	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่าสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	สอดคล้อง
37	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
38	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	1	1	1	1	สอดคล้อง
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการร่วมมือร่วมใจกันและใช้กระบวนการกลุ่มในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
40	ผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน	1	1	1	1	สอดคล้อง
41	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
42	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	1	1	1	1	สอดคล้อง
43	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเห็นคุณค่าของตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคลอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
45	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล	1	1	1	1	สอดคล้อง
46	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันด้วยความจริงใจและยุติธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเอาใจเขามาใส่ใจเรา และพบปะพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
48	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามาพูดคุยปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
49	ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
50	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานและช่วยแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
51	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
52	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
53	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	1	1	1	1	สอดคล้อง
54	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่	1	1	1	1	สอดคล้อง
55	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงการยอมรับและชื่นชมความสามารถของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 15 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ IOC			สรุปความ สอดคล้อง	
		คนที่				
		1	2	3		
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทุกระดับชั้น ของสถานศึกษาอยู่ในระดับที่น่าพอใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	นักเรียนระดับชั้นสูงสุดจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร สถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	นักเรียนมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ และการ เปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนที่สูงขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	สถานศึกษาจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		คนที่				
		1	2	3		
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
6	นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
10	นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
11	นักเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
12	ครูปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	สอดคล้อง
13	ครูนำผลจากการวัดผลประเมินผลมาวางแผนการพัฒนาเพื่อจัดกิจกรรมเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
14	ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
15	สถานศึกษาจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
16	ครูยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษาและสังคม	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
17	สถานศึกษาพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
18	ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานให้ภาระงานสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเฉพาะหน้าในสถานศึกษาได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสามารถแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาร่วมกันได้เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสามารถเผชิญปัญหา และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารและครูมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาภายในสถานศึกษาร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาร่วมกับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วันทนา ไม้จำปา
วัน เดือน ปี เกิด	10 กุมภาพันธ์ 2541
สถานที่เกิด	พะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2564 ศษ.บ.(ประถมศึกษา), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	238 หมู่ 5 ตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกู่ซาง จังหวัดพะเยา 56110
ผลงานตีพิมพ์	วันทนา ไม้จำปา (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. ในการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 579-591). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

