

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATION
UNDER THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION CHIANG RAI



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

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จังหวัดเชียงราย

ของ พิชัฒน์ มณีพรหม

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิตีมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวลัยย์ อุ่นทอง)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. นริศรา เสือคล้าย)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รัชิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** พิชฌิมน์ มณีพรหม, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นกอง
- คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 285 คน โดยสุ่มจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลรองลงมา คือ ด้านการตัดสินใจและด้านการสร้างบารมีตามลำดับ ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพผู้บริหารรองลงมา คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านชุมชนตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้สอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATION UNDER THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION CHIANG RAI

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

Advisor: Assistant Professor Dr. Thidawan Unkong

Keywords: Transformational Leadership, School Effectiveness

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) The relationship between school administrators' transformational leadership and school effectiveness under the local government organization Chiang Rai. 2) The guideline school effectiveness under the local government organization Chiang Rai. 3) The guideline relationship between school administrators transformational leadership and school effectiveness under the local government organization Chiang Rai. The sample done by 285 people including administrators and teachers in school service providers under the local government organization Chiang Rai. They were selected by the sample group from Krejcie and Morgan's table. Once the sample size was obtained, proportional stratified random sampling method was used. The research instrument was a questionnaire with the a rating scale up to 5. with a confidence (Reliability) value of 0.99. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and correlation coefficient of Pearson. The research results found that: 1) the transformational leadership of school rated at a high level; school effectiveness ranking from the highest as follow: idealized influence, individualized consideration, intellectual stimulation, and inspiration motivation and in order to creating prestige. The skill with the lowest average was the intellectual stimulation. 2) The school effectiveness under the local government organization Chiang Rai rated at a high level; is the quality of executives follow: quality of students and community. The effectiveness of institutions for teaching quality has the lowest average. 3) The relationship between school administrators' transformational leadership and the level of school effectiveness have a positive relationship were high with, a statistical significance at .01

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาและแนะนำการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในการให้คำปรึกษาและขอแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง รวมทั้งการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางการศึกษา ค้นคว้า ความรู้ และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏรายนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งให้คำแนะนำ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ ครอบครัวและเพื่อน ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี คุณค่าและความดีงามของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้ความช่วยเหลือและได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี

พิพัฒน์ มณีพรหม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	15
ประสิทธิผลองค์การและสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน	26
การบริหารสถานศึกษา	35
หลักการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	61
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)	73
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย	75
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย	82
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย.....	88
บทที่ 5 บทสรุป.....	90
สรุปผลการวิจัย	90
อภิปรายผลการวิจัย.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	96
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	107
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	108
ภาคผนวก ข แบบสอบถามงานวิจัย.....	109
ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	120

ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS)..... 132
ประวัติผู้วิจัย 141



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 285).....	73
ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย.....	75
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างบารมี	75
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการตัดสินใจ	77
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	79
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	80
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย	82
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพผู้เรียน	83
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพผู้บริหาร	84
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพผู้สอน.....	85
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านชุมชน	86
ตาราง 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย	88

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	62
ภาพ 2 แสดงการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง	65



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบันโลกนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและเกิดการแข่งขันกัน ซึ่งนับวันจะเพิ่มความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความก้าวหน้าทางความรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านการคมนาคมขนส่ง ด้านการสื่อสารและสื่อมวลชนจนเรียกได้ว่าเป็นโลกเครือข่ายที่ไร้พรมแดน ประเทศไทยในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงที่เกิดขึ้น รวมไปถึงภัยคุกคามที่อยู่นอกเหนือการควบคุม อย่างเช่นสถานการณ์ COVID-19 ส่งผลกระทบวงกว้างในหลายมิติ รวมถึงกระทบต่อการศึกษาในหลายแง่มุมเป็นผลบังคับให้ทุกฝ่ายต้องเร่งพัฒนาตนเองเพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญสำหรับผู้บริหารที่ต้องกำหนดนโยบาย วางแผน กำกับดูแล ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กร ไปจนถึงการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขปัญหา พัฒนา สิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมรับมือกับสถานการณ์ในอนาคต เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในองค์กร มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (จිරังกุล เกตุทอง, 2564) ซึ่งในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้เผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในด้านของการศึกษานั้นก็ได้รับผลกระทบเหล่านั้นด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ที่วิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถติดต่อสื่อสารในองค์ได้เป็นอย่างดี เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น สามารถแก้ไขและขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานทำให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย โดยสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับ และสามารถจูงใจ ชักนำ ชี้นำจึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารและจัดการศึกษา

ในยุคนี้ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ผล การศึกษาและแนวคิดของนักการศึกษาหลายคนได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพ ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิภาพของงาน และองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงนี้จึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางด้านการบริหารทั้งในวงธุรกิจอุตสาหกรรม การศึกษา รัฐบาล โรงพยาบาล หน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไรและหน่วยงานอื่น ๆ นอกจากนี้ได้มีการ เสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 3)

ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามสามารถควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่น ซึ่งผู้นำอาจเป็นผู้นำที่มา จากตำแหน่งทางการบริหารภายในองค์กรและแบบไม่เป็นทางการ และได้รับการยอมรับ และสามารถชักจูงโน้มน้าวให้คนในองค์กรปฏิบัติงานจนสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายของ องค์กร นอกจากนี้แล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กร ดังนั้นผู้นำจะเป็นบุคคล เดียวหรือกลุ่มบุคคลก็ได้ ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งอย่างเป็นทางการเสมอไป ได้รับการแต่งตั้งให้ เป็นหัวหน้าในกลุ่มหรือหัวหน้าในองค์กรนั้น หรือไม่ได้รับการแต่งตั้งก็ตาม แต่เป็นผู้ที่มีอิทธิพล เหนือกว่าบุคคลอื่นมีบทบาทนำกลุ่มไปสู่จุดหมายได้สำเร็จ ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กร จะต้องมีความภาวะผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กร เมื่อผู้บริหาร มีภาวะผู้นำ (Leadership) จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย คือ ช่วยให้ผู้บุคลากรในองค์กรได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ช่วยรักษาสถานภาพขององค์กรให้มีความมั่นคง โดยการปรับเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ช่วยประสานระหว่าง ฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กรให้ดำเนินการได้อย่างตามลักษณะของพลวัตภายในองค์กร โดยเฉพาะ ในช่วงที่องค์กรมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่าง ๆ ช่วย ให้บุคลากรในองค์กรบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมาย ส่วนบุคคลโดยจะเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มความสำเร็จ ขององค์กรในระยะยาว งานของผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินการตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็น

การดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร ให้รักษาการถึงความเปลี่ยนแปลง (สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์, 2560, หน้า 13)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงาน การบริหารงานจะประสบความสำเร็จลงได้ ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำกระจาย ความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องรู้จักใช้ ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ได้ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความศรัทธา ความเชื่อมั่นและความเลื่อมใสในตัวผู้บริหาร เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กร เกิดประสิทธิผลสูงสุดและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา การแสดงออก ของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียนเป็นอย่างมาก อันส่งผลถึง คุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษาว่าจะประสบความสำเร็จเพียงใด ฉะนั้นประสิทธิผลของ หน่วยงานหรือองค์กรถือเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา นำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ดังที่ สมชาติ ประชานุกูล (2546, หน้า 85) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งในอันที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาในระดับ สถานศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเป็นผู้นำที่ปกติแล้วจะประกอบไปด้วยการนำและ การบริหารภารกิจการนำเป็นความรับผิดชอบในการสนองความต้องการของบุคคลและ การเปลี่ยนแปลงหรือนวัตกรรม ส่วนภารกิจด้านการบริหารเป็นการจัดบรรยากาศการเรียน การสอนรวมทั้งโปรแกรมการเรียนการสอนและการรักษาหรือป้องกันให้หน่วยงานดำรงต่อไป ด้วยประสานงานขจัดปัญหาและประเมินผลงาน ฉะนั้นในการทำงานของผู้บริหารจึงต้องใช้ ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือชักจูงให้ร่วมงานมีความคิดเห็นและปฏิบัติตามความต้องการของตน โดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมขณะนั้นเข้าช่วยเหลือซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกต่อ สภาพแวดล้อมจะเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นว่าผู้นำนั้น มีคุณสมบัติของความเป็นผู้นำมากน้อย เพียงใด ทั้งนี้ขึ้นกับการทำงานของผู้นำในฐานะผู้บริหารที่ฉลาดมีไหวพริบในการให้งาน ที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคลนอกจากงาน ที่มอบหมายควรเป็นงานที่ทำทนายและมีความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสนใจ ในงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะขยายขีดความสามารถของตัวเอง เพื่อเป็นผู้พิชิตในงาน ที่มอบหมาย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำใช้การปฏิสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือสร้างแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น จนส่งผลให้

ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญและรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมาก แต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) ซึ่งมีงานวิจัยจำนวนมากสนับสนุนทฤษฎีนี้ทั่วโลกและยืนยันว่าทฤษฎีนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ในทุกองค์การในประเทศต่าง ๆ ที่พัฒนาแล้วรวมถึงประเทศไทย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่มและของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การ (ปริญา ตันสกุล 2547, หน้า 7) กระบวนการสร้างหรือพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน เพราะความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วมาก องค์การหรือสถาบันต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้และมีประสิทธิภาพทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานระดับต่าง ๆ มากขึ้น “คน” จึงยังเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ในการทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์การระดับต่าง ๆ ของหน่วยงาน ซึ่งจะนำองค์การสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมาย ดังนั้น การที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่หรือเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จด้านผู้นำนั้น จะต้องบริหาร 3 ปัจจัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ การบริหารตนเองให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารคน ได้แก่ ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ตั้งอกตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่องค์การหรือหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ จนกระทั่งบังเกิดผลงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (เจษฎา นกน้อย, 2554, หน้า 45) ทั้ง 3 ปัจจัยเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารประสบผลสำเร็จโดยเฉพาะการบริหารตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีและสร้างภาวะผู้นำพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ยึดแนวคิดของภาวะผู้นำแห่งการปรับเปลี่ยน (Transformation) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้รับมือกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยมีหลักที่ว่าความจริงสิ่งเดียวที่ไม่เคยเปลี่ยน คือ ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเปลี่ยนแปลงไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นเช่นใดถ้าผู้นำมีความสามารถในการพัฒนาความคิดการปลูกฝังค่านิยม ผู้นำก็จะสร้างพลังในทางสร้างสรรค์และการตัดสินใจได้ เมื่อนั้นผู้นำก็จะสามารถสร้างองค์การที่แข็งแกร่งขึ้นได้ (ธวัช บุญยมนี, 2550, หน้า 35)

การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และมีหัวใจรักและศรัทธาในอาชีพ การจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพปัญหาของประเทศอย่างแท้จริง โดยยึด

หลักการว่า หัวใจแห่งการบริหารสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถสร้าง ผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองความจำเป็นของสังคมได้อย่างเหมาะสม (ไพฑูริย์ ลินลารัตน์ และคณะ, 2561, หน้า 23-24) สอดคล้องกับ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560, หน้า 5) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญ และมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของ สถานศึกษา ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ทางการ บริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ เสมอ ดังนั้น การที่จะบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 ผู้บริหารจะต้อง ปรับตัว และพัฒนาภาวะผู้นำให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล คือสถานศึกษาที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ของนักเรียนให้ถึงจุดสูงสุด สามารถออกไปสู่สังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ การพิจารณาว่า สถานศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่นั้น มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญหลายประการแต่แนวคิดของ Mott (1973, p. 398) ได้ระบุว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลเพียงใดพิจารณาได้จาก 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยความทุ่มเทความพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องอาศัยความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพรวมถึงภาวะความเป็นผู้นำ ของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับนับถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน ที่สำคัญต้องอาศัยหลักการ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องถูกทิศทาง อันเป็นบทบาท หน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546, หน้า 38)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ดูแล รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงราย ซึ่งกระจายอยู่ทั้งหมด 18 อำเภอ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย เทศบาลนครเชียงราย เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในด้านของการจัดการศึกษาจะเป็นการส่งเสริมพัฒนาการ จัดการศึกษาท้องถิ่น เป็นองค์กรหลักในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ต้องสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพมีมาตรฐาน ผู้เรียนมีความรู้คุณธรรม บุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา ทั้งในระดับศูนย์เด็กเล็ก สถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพมีมาตรฐาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขีดความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการ การจัดทำแผนการงบประมาณ และข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งนอกจากจะเน้นด้านการจัดการศึกษาด้านวิชาการแล้ว สมควรจะเน้นในด้านของกิจกรรม กีฬาและสันทนาการต่าง ๆ ให้กับเยาวชนอย่างมีคุณภาพ

การบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบของ “ Q-BEST ” ซึ่งหมายถึงการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารองค์กรแบบสมดุล ในการบริหารจัดการระบบงบประมาณ เพื่อลงทุนในการพัฒนาคุณภาพ ครู บุคลากร และนักเรียน การจัดสรรงบประมาณด้านวัสดุ การจัดสรรพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการศึกษาที่สะดวก รวดเร็ว มีคุณภาพ การนำผลลัพธ์มาใช้ประโยชน์ในการริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนต้องพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการบริหารสถานศึกษาให้สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้สามารถแข่งขันในด้านคุณภาพทางการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของประชาชนมากขึ้น (สุรพล เคยบรรจง, 2556)

ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์จึงส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหาร มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารองค์การของตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำ หรือแสดงพฤติกรรมในการบริหารเป็นผู้นำด้วยการจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการบริหารงาน อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้ทุ่มเทให้แก่งาน ผู้นำต้องสร้างความผูกพันรักใคร่ให้แก่บุคลากรในองค์การเพื่อให้เกิดความรักและความศรัทธาในตัวผู้นำพร้อมที่จะร่วมมือกันทำงานให้หน่วยงานของตนประสบผลสำเร็จดังนั้น ภาวะผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้เกิดขวัญและ

กำลังใจในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จหรือมีความเฉื่อยชาต่อแท้งในการทำงาน (ปริญญา ตันสกุล, 2547, หน้า 14)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำโดยมีลักษณะที่สำคัญคือ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความสนใจของผู้วิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งหมด 52 แห่ง ประชากรทั้งหมด 1,105 คน แบ่งเป็นสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

จำนวนประชากร 202 คน สังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวนประชากร 337 คน สังกัดเทศบาลตำบล จำนวนประชากร 326 คน และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนประชากร 240 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 285 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejci and Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สังกัดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์โดยแบ่งเป็นจำนวน 4 สังกัด และกำหนดสัดส่วนตามสังกัดของสถานศึกษา จำแนกเป็นสังกัดของสถานศึกษาได้ดังนี้ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวน 52 คน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเมืองเชียงราย จำนวน 87 คน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบล จำนวน 84 คน และสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 62 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของ Bass (1985) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 ด้านการสร้างบารมี (Charismatic)
 - 1.2 ด้านการดลใจ (Inspirational Motivation)
 - 1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)
 - 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)
2. ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ด้านคุณภาพผู้เรียน
 - 2.2 ด้านคุณภาพผู้สอน
 - 2.3 ด้านคุณภาพผู้บริหาร
 - 2.4 ด้านชุมชน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ได้กำหนดตัวแปรในการวิจัยดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 3.1.1 ด้านการสร้างบารมี (Charismatic)
- 3.1.2 ด้านการดลใจ (Inspirational Motivation)
- 3.1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)
- 3.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

3.2 ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 ด้านคุณภาพผู้เรียน
- 3.2.2 ด้านคุณภาพผู้สอน
- 3.2.3 ด้านคุณภาพผู้บริหาร
- 3.2.4 ด้านชุมชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม ซึ่งจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคมองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

1. การสร้างบารมี (Charismatic) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ร่วมงานมีความศรัทธาและนับถือยินดีที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะในด้านความเชื่อมั่นในตนเองกำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการ

เปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาขัดแย้งภายในจิตใจ เป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้ร่วมงานยึดถือเอาเป็นแบบอย่างบริหารงานเป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจนและมีมาตรฐานการทำงานสูง

2. การดลใจ (Inspiration) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจให้ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาส่วนรวมและสังคม เป็นผลให้เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือจินตนาการชักชวนให้เข้าใจความหมายและมีความรู้สึก ที่เห็นว่าภารกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่ายส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้ผู้ร่วมงาน เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการทำงานด้วยความเรียบร้อย

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นพี่เลี้ยง มีการติดต่อกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในขณะนั้น ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ที่ได้รับการประเมินภายนอกรอบแรกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การบรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษาชาติ โดยมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจำแนกเป็นด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านคุณภาพผู้สอน และด้านคุณภาพผู้บริหาร ดังนี้

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ที่เกิดขึ้นตามมาตรฐานที่กำหนดโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จำนวน 7 มาตรฐาน ดังนี้ มาตรฐานที่ 1 มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 4 มีความสามารถในการคิด

วิเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 5 มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มาตรฐานที่ 6 มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 9 มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มาตรฐานที่ 10 มีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มาตรฐานที่ 12 มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าววัดได้จากผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยใช้แบบสรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ

2. ด้านคุณภาพผู้สอน หมายถึง คุณลักษณะของผู้ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ที่เกิดขึ้นตามมาตรฐานที่กำหนดโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จำนวน 2 มาตรฐาน ดังนี้ มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรฐานที่ 24 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าววัดได้จากผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่สี่ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยใช้แบบสรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ

3. ด้านคุณภาพผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงรายที่เกิดขึ้นตามมาตรฐานที่กำหนดโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จำนวน 5 มาตรฐาน ดังนี้ มาตรฐานที่ 13 มีการจัดการ โครงสร้างและ การบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ มาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าววัดได้จากผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาโดยใช้แบบสรุปผลการประเมิน

คุณภาพภายนอกของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ

4. ด้านชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่มาอยู่ร่วมกันในเขต หรือบริเวณเดียวกันที่แน่นอน มีวิถีการดำเนินชีวิตคล้ายกัน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และกันอยู่ภายใต้กฎระเบียบกฎเกณฑ์เดียวกัน ดังนั้นชุมชนจึงมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) คน (People) คนเป็นองค์ประกอบสำคัญของชุมชน หากปราศจากคนเสียแล้วจะเป็นชุมชนไม่ได้
- 2) ความสนใจร่วมกัน (Common Interest) คนที่อยู่ในชุมชนนั้นจะต้องมีความสนใจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน และความสนใจดังกล่าวเป็นผลมาจากการอยู่ร่วมกันในอาณาเขตบริเวณเดียวกัน
- 3) อาณาบริเวณ (Area) คนและสถานที่เกือบจะแยกกันไม่ได้ ต่างก็เป็นส่วนประกอบสำคัญ และมีส่วนสัมพันธ์กันมีคนที่ต้องมีสถานที่ แต่การจะกำหนดขอบเขตและขนาดของสถานที่ของชุมชนหนึ่งๆเป็นเรื่องยาก
- 4) ปะทะสังสรรค์ต่อกัน (Interaction) เมื่อมีคนมาอยู่ร่วมชุมชนเดียวกัน แต่ละคนต้องจะมีการติดต่อแลกเปลี่ยนและปฏิบัติต่อกัน
- 5) ความสัมพันธ์ของสมาชิก (Relationship) ความสัมพันธ์ต่อกันของสมาชิกในชุมชนเป็นสิ่งที่ผูกพันให้สมาชิกอยู่ร่วมกันในชุมชนนั้น
- 6) วัฒนธรรม ชนบธรรมเนียมประเพณี (Cultural Traditions) ตลอดจนแบบแผนของการดำเนินชีวิตในชุมชน (Pattern of Community Life) ซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึง และเป็นรูปแบบเดียวกัน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หมายถึง เกณฑ์การประเมินสถานศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาที่ใช้ในการประเมินคุณภาพสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานที่ใช้ประเมินคุณภาพสถานศึกษา จำนวน 14 มาตรฐาน จำแนกเป็น มาตรฐานด้านผู้เรียน จำนวน 7 มาตรฐาน มาตรฐานด้านผู้สอน จำนวน 2 มาตรฐาน และมาตรฐานด้านผู้บริหาร จำนวน 5 มาตรฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองได้
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทาง และวางแผนในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงรายต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.3 การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ประสิทธิภาพองค์การและสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.2 แนวการประเมินประสิทธิผลองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.3 การพัฒนาประสิทธิผลขององค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน
3. การบริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา
 - 3.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
4. หลักการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 5.1 การปกครององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 5.2 ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 5.3 รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 5.4 วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 5.5 การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะสรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นการให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้ได้มองเห็นงานในแง่มุมมองใหม่ โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ ของผู้ตามกระตุ้น ชี้นำ และมีส่วนร่วม ในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

กนกวรรณ วิเชียรเขต (2551, หน้า 28-29) ได้สรุปและให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ ความจงรักภักดีและจงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์การ

ไมตรี คงนุกูล (2553, หน้า 31) ให้ความหมายภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) ว่าหมายถึงผู้ที่มีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดง ว่ามีความรู้ความสามารถความรับผิดชอบ เป็นผู้ที่ให้คำมั่นสัญญาอย่างเปิดเผย เป็นผู้มีจิตใจเป็นกลาง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในองค์การอย่างสร้างสรรค์ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผู้ริเริ่มวิสัยทัศน์ มีความเชื่อในการเรียนรู้ของนักเรียนว่าเป็นความสำคัญสูงสุดของสถานศึกษา สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเห็นคุณค่า

ณัชฎา นุช สุตชาติ (2553, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาทให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้

รู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและตั้งใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิภาพขององค์การ

Galpin and Herndon (2007, p. 83 อ้างอิงใน ไมตรี คงนกุล, 2553, หน้า 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงความรับผิดชอบในฐานะผู้ดูแลควบคุม เป็นผู้ที่ให้คำมั่นสัญญาอย่างเปิดเผยเป็นผู้ที่มีจิตใจเป็นกลางและเป็นที่ยอมรับขององค์การ

Mushinsky, (1997, p. 373) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์การ และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์การ

Bass (1985 as cited in Schultz and Schultz, 1998, p. 211) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่า พวกเขาไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม ผู้นำต้องตั้งใจทำงาน เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของผู้ตาม และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเสียใหม่ มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับความคิดหวังของผู้ตาม

Schultz and Schultz (1998, p. 211) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ความเป็นผู้นำซึ่งผู้นำไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม แต่มีอิสระในการกระทำ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตาม

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม ซึ่งตั้งใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความเป็นมาของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำ โดยมี เบิร์นส์ (Burns) และแบส (Bass) เป็นนักวิชาการสองท่านแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะของผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนในปัจจุบันนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง เจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ยังเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามแต่อิทธิพลนั้น เป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์การ

Bass (1985) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเองหรือเห็นแก่ตัวไปสู่องค์การและสังคม ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self-actualization) ความเจริญรุ่งเรือง (Well-being) ของสังคม องค์การ และผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะทำให้ผู้นำหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส ในปี ค.ศ. 1985 แบบได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกัน ตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการ เช่น ถ้าทำงานได้ตามเป้าหมายจะให้เงินหรือรางวัลภายนอก ตอบแทนระหว่างกัน เพื่อให้ผู้ตาม

ปฏิบัติตาม ซึ่งมักพบว่าในระยะยาวตอบสนองความต้องการของบุคคลเท่าไรก็ไม่เพียงพอ อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ในเวลาที่แตกต่างกันได้ แต่มีการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้เพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ในปี 1999 Bass ได้กล่าวว่า ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้พัฒนาเป็นรูปเป็นร่างขึ้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาและฝึกรวมจากทุกระดับในองค์กรและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับและที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรม จนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในสถาบันการศึกษาวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล ในต่างเชื้อชาติ และข้ามวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และมีงานวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคคลและขององค์กรระยะเวลาหนึ่ง

แนวคิดของการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของ แบลส (Bass) มีนัยของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformational Process) ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้ได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ ความเชื่อมั่นของผู้ตามได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไประดับสูงกว่า โดยใช้ฐานติดตามทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ วรูม (Vroom) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) และทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderter's ERG Theory)

จากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบสที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นพัฒนาผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ เกิดความพยายามและปฏิบัติงานเกินกว่าที่คาดหวังไว้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass (1985) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นการเปลี่ยนสภาพของทั้งบุคคลและระบบให้ดีขึ้นเป็นแนวคิดทางการศึกษาของผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์กรให้มีประสิทธิผล โดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมายังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำอย่างชัดเจน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเมื่อผู้นำขยายขอบเขตและยกระดับความสนใจของผู้ตาม ผู้นำจะทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญ

และยอมรับในจุดประสงค์และภารกิจของกลุ่ม ผู้นำจะชี้ให้ผู้ตามมองเห็นประโยชน์ขององค์การหรือของกลุ่ม องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. การสร้างบารมี (Charisma) เป็นความสามารถของผู้นำที่จะทำให้ผู้อื่นอยากที่จะยอมรับและยอมเป็นผู้ตาม ผู้นำประเภทนี้มีความสามารถในการชักนำ เกี้ยยกล่อม และมีพลังที่จะกระตุ้นให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตาม การพิจารณาภาวะผู้นำโดยเสน่หานั้น ได้จากวิธีที่ผู้ตามรับรู้และปฏิบัติตนต่อผู้นำ ผู้ตามจะเชื่อถือ ศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อในความสามารถของผู้นำที่จะแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ผู้ตาม เห็นว่าผู้นำทำให้ตนมีความกระตือรือร้น ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ตลใจให้เกิดความภักดี ผู้นำโดยเสน่หามักจะพบในองค์การที่กำลังตกต่ำและกำลังเปลี่ยนแปลงดินรนเพื่อความก้าวหน้ามากกว่าองค์การที่มีความสำเร็จสูง โดยสรุปแล้ว ความเสน่หาในองค์ประกอบนี้หมายถึง ปฏิกริยาของผู้ตามที่มีต่อผู้นำด้วยการแสดงตนเป็นพวกด้วย เลียนแบบหรือเอาอย่างยอมรับในเป้าหมายของภารกิจผู้นำโดยเสน่หานี้ จะได้รับการยกย่องมีอำนาจบารมี มีมาตรฐานในการทำงาน ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ตาม

2. การตลใจ (Inspiration) เป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์การ ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเป็นการอธิบายให้ทราบว่าคุณใต้บังคับบัญชาสามารถช่วยกันปฏิบัติพยายามมากขึ้น การตลใจผู้ตามนั้นผู้นำจะให้แรงหนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) ทั้งด้วยการพูดและการกระทำ การตลใจเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ตามอาจทำได้ โดยสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม ให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานที่ทำและเชื่อว่าผู้ตามมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จและเชื่อในเหตุของการกระทำ ให้ผู้ตามตระหนักว่าสิ่งที่จะทำนั้น ทำไปเพื่ออะไรทำไมต้องทำ สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า มีเป้าหมายโดยสร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จเพราะความคาดหวังมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าคาดหวังว่าทำแล้วจะสำเร็จก็จะมีความมานะพยายามในการทำงาน กล่าวโดยสรุป คือผู้นำจะตลใจผู้ตามโดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย เห็นคุณค่าของเป้าหมายและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นวิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ในการคิดส่งเสริมการแก้ปัญหาลักษณะป้องกันไว้ก่อน (Proactive) มากกว่าจะตามไปแก้ปัญหาลักษณะ (Reactive) ในการกระตุ้นการใช้ปัญญานั้น ผู้นำมีความเต็มใจและมีความสามารถที่จะแสดงให้ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาลักษณะ

ชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าอุปสรรคคือปัญหาที่จะต้องแก้ไข และเน้นการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล กล่าวโดยสรุป คือผู้นำจะกระตุ้นผู้ตามให้ใช้ปัญญา ใช้ความคิดโดยกระตุ้นผู้ตามให้สงสัยวิธีการทำงานแบบเก่าหรือวิธีการทำงานตามแบบเดิม ผู้ตามจะได้รับการสนับสนุนให้ประเมินค่านิยมความเชื่อและความคาดหวังของตนของผู้นำและขององค์การ นอกจากนี้ผู้ตามจะได้รับการสนับสนุนให้คิดเองพัฒนาตนเองในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นลักษณะที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและส่งผลถึงความพอใจของผู้ตาม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อาจแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเน้นที่กลุ่ม ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่ม และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน สำหรับผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้น ผู้นำจะสนใจผู้ตาม แต่ละคนอย่างใกล้ชิด ทำหน้าที่เป็นที่เล็งผู้ตาม ซึ่งต้องการจะพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและพัฒนาผู้ตามตามความต้องการ ความสนใจ และความสามารถ ผู้นำอาจชมเชยเมื่อผู้ตามทำงานได้ดี ชี้ให้เห็นจุดอ่อนของการทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนี้จะให้ประสบการณ์ที่เป็นการเรียนรู้แก่ผู้ตาม ซึ่งจะช่วยพัฒนาการเป็นผู้นำ เป็นการสื่อความหมายแบบสองทาง ช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น และสามารถช่วยลดปัญหาความคลุมเครือในบทบาทของผู้ตามในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะแสดงให้เห็นว่าตนสนใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกระดับความต้องการและเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำไม่เพียงจะบอกได้ว่าความต้องการของผู้ตามคืออะไร แต่ยังยกระดับความต้องการให้มีระดับสูงขึ้น ผู้นำจะไม่แยกผู้ตามเป็นคนวงในหรือวงนอกจะเอาใจใส่ผู้ตามแต่ละคนอย่างสมดุลและเท่าเทียมกัน กล่าวโดยสรุปการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนี้ ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นรายคนแตกต่างกันแต่ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เพียงแต่การตั้งเป้าหมายผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและพัฒนาผู้ตาม ส่งเสริมวิธีการตั้งเป้าหมายและวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นด้วย ในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนี้ผู้นำจะมอบหมายภารกิจให้ผู้ตามปฏิบัติเพื่อให้มีโอกาสจะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

จากที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การสร้างบารมี การตัดสินใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้ Havelock and Zlotolow (1995, pp. 71-72) ได้ระบุว่าลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมี 4 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. ผู้ที่เป็นเหตุหรือเป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Catalyst)
2. ผู้ที่แก้ปัญหา (Solution giver)
3. ผู้ที่ให้ความช่วยเหลือในกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Process Helper)
4. ผู้ที่เชื่อมโยงระหว่างแหล่งทรัพยากร (Resource Linker)

จากลักษณะทั้ง 4 นี้ผู้ที่เป็ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องเป็นทั้งผู้ที่ริเริ่มและช่วยเหลือให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และทำให้บุคคลอื่นเกิดการยอมรับต่อสิ่งใหม่นั้น

โสภณ ภูเกล้าวัน (2551, สื่อออนไลน์) กล่าวโดยทั่ว ๆ ไปว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จะเปลี่ยนแปลงองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอน หรือโค้ชนักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะเลิศ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย เพื่อความเป็นผู้นำและต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ
2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่กล้าเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนของตัวเอง เเชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง
3. เชื่อมมั่นในผู้อื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงไม่ใช่เผด็จการ แต่มีอำนาจและสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้ผู้อื่นนำ โดยเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความสามารถกล้าเผชิญเพื่อความเป็นผู้นำและต้องสร้างแรงบันดาลใจให้
4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชี้แนะให้ผู้อตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า
5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะนึกถึงสิ่งที่ตัวเองเคยทำผิดพลาด ในฐานะที่เป็นบทเรียนและพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตัวเองตลอดเวลา
6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือและความไม่แน่นอนตลอดจนมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
7. เป็นผู้มองการณ์ไกล โดยมีความสามารถในการคาดการณ์ไปข้างหน้า ทั้งในด้าน โอกาสและอุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถที่จะทำให้เกิดความหวังและความฝันของทีมงานกลายเป็นจริง

Podsakoff, et al., (1990) ได้ข้อสรุปว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีพฤติกรรมหลักที่สำคัญอยู่อย่างน้อยที่สุด 6 ประการ ดังนี้

1. บ่งชี้และให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ (Identifying and Articulating a Vision) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งหมายในการระบุโอกาสใหม่ ๆ ขององค์กร พร้อมกับพัฒนาสร้างความชัดเจนและสร้างแรงคล้อยแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคตของตน

2. แสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม (Providing an Appropriate Model) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำในการแสดงแบบอย่างของการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นเอาเยี่ยงอย่างปฏิบัติตาม โดยให้สอดคล้องกับค่านิยมและหลักการของผู้นำ

3. กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายรวมของกลุ่ม (Fostering the Acceptance of Group Goals) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มีเป้าหมายในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันขึ้นในหมู่สมาชิกกลุ่ม เพื่อร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4. กำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูง (High Performance Expectations) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการคาดหวังความเป็นเลิศของผลงานในแง่คุณภาพหรือผลงานสูงของผู้ตาม

5. ให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล (Providing Individualized Support) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นว่าให้การสนับสนุนผู้ตามโดยมีความเอื้ออาทรต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้ตามแต่ละคน

6. กระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่สร้างความท้าทายและกระตุ้นผู้ตาม ให้มองปัญหาและงานเดิม ด้วยมุมมองและวิธีการใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม โดยใช้ความคิดพิจารณาเชิงวิเคราะห์ให้ผู้ตามเปลี่ยนกระบวนการทัศนใหม่ที่เหมาะสม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาส่วนใหญ่จะมีคุณลักษณะสำคัญ 6 ประการต่อไปนี้ ได้แก่

1. ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Having vision)
2. มีความเชื่อว่า โรงเรียนมีไว้เพื่อเป็นสถานที่เรียนรู้ (Believing that the Schools are for Learning)

3. ต้องให้คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ (Valuing Human Resources)

4. ต้องมีทักษะที่ดีของการเป็นนักสื่อสารและนักฟังที่มีประสิทธิผล (Being a Skill Communicators and Listener)

5. ต้องแสดงพฤติกรรมเชิงรุก (Acting Proactively)

6. ต้องกล้าที่จะเสี่ยง (Taking Risks)

Tichy and Devanna (1986 อ้างอิงใน สุมาลี วิทยรัตน์, 2553, หน้า 53) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า
2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย กล้าเผชิญความจริง
3. เชื่อมมั่นในคนอื่นว่ามีความสามารถ
4. ชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันให้

การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
6. มีความสามารถในการเผชิญกับความซับซ้อน คลุมเครือ ความไม่แน่นอน
7. เป็นผู้ที่มีทัศนภาพ

ภัทรชมน รัตนางกูร (2552, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณสมบัติพิเศษ 6 ประการ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) คือมีความคิดและความสามารถในการหยั่งรู้ทิศทางการสร้างวิสัยทัศน์องค์กร และสื่อความหมายของวิสัยทัศน์ผู้ใต้บังคับบัญชา สู่การปฏิบัติ

2. คาริสม่า (Charisma) คือความเก่ง ดี มีเสน่ห์ของผู้นำ ที่สามารถจูงใจคนให้เกิดความกระตือรือร้น ศรัทธา ในการที่จะร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่นเต็มที่

3. การแสดงนัยของความเป็นเลิศ (Symbolism) คือการจัดการค้นหาบุคคลที่ดีเด่นและให้รางวัล เพื่อเป็นการจูงใจให้มุ่งมั่น ทำงานด้วยความเป็นเลิศ

4. การเอื้ออำนาจ (Empowerment) คือ มอบหมายงานที่ทำทนายให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบดำเนินงาน เพื่อให้โอกาสได้พัฒนาตนเอง โดยผู้นำเฝ้าติดตาม สนับสนุนอำนวยความสะดวก

5. การกระตุ้นภูมิปัญญาให้เกิดขึ้น (Intellectual Stimulation) คือ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ในงานอย่างถ่องแท้จากการที่ใส่ใจในการทำงาน คิดแก้ไขปรับปรุงงานอยู่ตลอดเวลา จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญในงาน และเกิดเป็นภูมิปัญญา

6. ความสัตย์ซื่อถื่อมั่น (Integrity) คือมีความซื่อสัตย์ น่าเชื่อถือไว้วางใจ จากที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

1. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์
2. เป็นทั้งผู้ที่ริเริ่ม และช่วยเหลือให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
3. เป็นผู้อำนวยความสะดวก

4. เชื่อมมั่นในคนอื่นว่ามีความสามารถ
5. เป็นคนกล้าและเปิดเผย กล้าเผชิญความจริง
6. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
7. ให้คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์
8. ชี้้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

9. มีความสามารถในการเผชิญกับความซับซ้อน คลุมเครือ ความไม่แน่นอน

แนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Yukl (1998, pp. 341–346) ได้เสนอแนวปฏิบัติสำหรับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้

9 ประเด็นสำคัญดังนี้

1. ทำวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนในเชิงความหมายและความน่าสนใจ
2. อธิบายวิธีการที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์
3. ปฏิบัติการด้วยความมั่นใจและมองโลกในแง่ดีเสมอ
4. แสดงความเชื่อมั่นในผู้ตาม
5. สร้างโอกาสให้พบความสำเร็จตั้งแต่ระยะแรกเริ่ม
6. ร่วมยินดีและฉลองความสำเร็จ
7. ใช้กริยาท่าทาง การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นค่านิยมสำคัญ
8. นำด้วยการเป็นแบบอย่าง
9. มอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก่ผู้ตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญ ในอันที่จะบริหารจัดการศึกษา อันเป็นพื้นฐานแก่คนส่วนใหญ่ของประเทศ จึงควรมีภาวะผู้นำหรือสร้างภาวะผู้นำให้บังเกิดขึ้น เพื่อนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะดำเนินงานการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และการดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Hoy and Miskel (1991 อ้างอิงใน สมคิด ทรัพย์น้ำ, 2547) ได้แบ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำด้านการศึกษา (Education Leadership)
 - 1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายการสอน
 - 1.2 ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การผลิตสื่อการสอน

- 1.3 พัฒนาและนำหลักสูตรไปปฏิบัติ
- 1.4 ประเมินการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรการเรียนการสอน
- 1.5 การนิเทศแบบคลินิก
- 1.6 การวางแผนเพื่อความก้าวหน้าบุคลากร
2. ภาวะผู้นำด้านการนิเทศ (Supervisory Leadership)
 - 2.1 สร้างบรรยากาศที่ดี
 - 2.2 สร้างทีมงาน
 - 2.3 แก้ปัญหาความขัดแย้ง
 - 2.4 ตัดสินใจ
 - 2.5 วางแผนและจัดการประชุม
 - 2.6 คัดเลือกและสรรหาบุคลากร
 - 2.7 วางตัวบุคลากร
 - 2.8 สร้างสิ่งใหม่นำมาเปลี่ยนแปลง
3. ภาวะผู้นำด้านองค์การ (Organization Leadership)
 - 3.1 ทบทวนโครงสร้างองค์การ ให้ทันสมัย
 - 3.2 เข้าใจรายละเอียดโครงการต่าง ๆ
 - 3.3 กำกับติดตาม
 - 3.4 พัฒนาปรับปรุง
 - 3.5 ประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณะ
 - 3.6 ระเบียบวินัยของนักเรียน
 - 3.7 นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติต่าง ๆ
4. ภาวะผู้นำด้านการบริหาร (Administrative Leadership)
 - 4.1 ใช้การวางแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การ
 - 4.2 สามารถจัดดำเนินการการนิเทศและการบริหารจัดการด้านการเงินงบประมาณ
 - 4.3 เข้าใจการจัดงบประมาณให้สอดคล้องกับความจำเป็นของสถานศึกษารวมทั้งระบบค่าจ้างเงินเดือน การบำรุงรักษาค่าใช้จ่ายต่าง ๆ
 - 4.4 เข้าใจสถานการณ์เงินของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ต้นทุนกำไร
 - 4.5 สามารถวางแผนการจัดการศึกษาบนพื้นฐานของสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดหาได้

4.6 การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีรูปแบบการตัดสินใจ

4.7 การบันทึกเก็บสถิติด้านต้นทุน ค่าใช้จ่าย การจัดซื้อ ตลอดจนบัญชีวัสดุ
สิ่งของต่าง ๆ

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

หลังจากมีการศึกษาทฤษฎีและมีการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้มีการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) โมเดลนี้จะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบพฤติกรรม (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน รวมทั้งภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (No leadership Behavior) อย่างไรก็ตามการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นภาวะผู้นำที่มีความจำเป็น ต้องมีการพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำ และในตัวพนักงานทั่วไปด้วยการเปลี่ยนแปลงดั่งนั้นในบทความนี้ จึงจะขอกล่าวถึงเพียงเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประสิทธิผลองค์กรและสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน

การนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร ผู้วิจัยได้นำเสนอเรียงตามลำดับหัวข้อ คือ ความหมายของประสิทธิผลองค์กร และแนวการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของประสิทธิผลองค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลองค์กร (Organization Effectiveness) มีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร เป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์กรสำเร็จหรือไม่ เพียงใดองค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรนั้นก็จะมีล่มสลาย

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่าหมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ได้

Schein, (1970, p. 177) มองประสิทธิผลของระบบองค์กร โดยให้ความหมายว่า ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง สมรรถนะขององค์กรที่จะอยู่รอดรักษาสภาพและเติบโตไม่ว่า องค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการทำให้ลุล่วง

Mott (1973, p. 188) ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์กร ในแง่ของความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น

Seashore and Yuchtman (1967, pp. 377-395) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพขององค์กรว่า คือความสามารถขององค์กรที่จะนำทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

Hoy and Ferguson, (1985, pp. 117-134) ให้แนวคิดในการพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนว่า คือการที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

Zamuta (1991, pp. 6-7) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลองค์กรไว้ 2 ลักษณะ คือ 1) ความหมายที่ใช้แนวทางเป้าหมาย (Goal-Based Approach) มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย โดยพิจารณาว่าการดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ เน้นถึงการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple-Constituencies Approach) มีสาระสำคัญที่องค์กรจะต้องบรรลุเป้าหมาย มีการจัดหาทรัพยากรที่ต้องการ กระบวนการภายในมีสุขภาพดี กลุ่มผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์มีความพอใจ เน้นความสามารถในการตอบสนองความพอใจของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพองค์กรตามความหมายของซามูแตมีสิ่งที่ต้องรับผิดชอบเป็นพื้นฐาน 2 ประการ คือ การบรรลุเป้าหมาย (Goals Attainment) และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร Quality of Work Life)

Hoy and Miskel, (1991, p. 398) มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดี และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

จากความหมายของประสิทธิผลองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรหรือสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรหรือสถานศึกษาผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดี รวมทั้งสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนจนถึงการแก้ปัญหาภายในองค์กรหรือสถานศึกษา ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิผลทั้งระบบ

แนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์การและประเมินสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลขององค์การ อาศัยหลักเกณฑ์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมิน ซึ่งได้นำการศึกษาได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 43) ได้เสนอแนวทางในการประเมินไว้ 3 แนวทางได้แก่ 1) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นกับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการพิจารณาประสิทธิผลขององค์การ เช่น วัดจากความสามารถในการผลิต วัดจากผลกำไร เป็นต้น 2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The System Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถของให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งความสามารถขององค์การที่จะนำทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ 3) การประเมินประสิทธิผล โดยใช้เกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการประเมินผลซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน

สุวิมล ว่องวาณิช (2543, หน้า 56-60) เสนอแบบการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน 8 แบบ ได้แก่ 1) แบบเป้าหมาย (Goal Model) หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถดำเนินการบรรลุผลตามเป้าหมายทุกข้อที่กำหนด 2) แบบทรัพยากร ปัจจัยป้อน (Resources-Input Model) หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดหาทรัพยากรหรือสามารถได้ปัจจัยป้อนที่มีคุณภาพ 3) แบบกระบวนการ (Process Model) หมายถึง การที่โรงเรียนมีกระบวนการดำเนินการภายในราบรื่นทั้งกระบวนการบริหารจัดการ และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4) แบบความพึงพอใจ (Satisfaction Model) หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถดำเนินงานให้ได้ผลเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 5) แบบการดำเนินงานถูกต้องตามหลักการ (Legitimate Model) หมายถึง การที่โรงเรียนมีประสิทธิผลการดำเนินงานดี 6) แบบเน้นการดำเนินงานที่ยังไม่บรรลุผล (Ineffectiveness Model) หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถดำเนินงานให้ปลอดภัยจากคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ได้ 7) แบบการเรียนรู้ขององค์การ (Organizational Learning Model) หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถพัฒนาองค์การให้เกิดการเรียนรู้ ได้สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ภายนอก 3) แบบการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management Model) หมายถึง การที่ตามเป้าหมายทุกข้อที่ 2 คือให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำมาตรฐานการศึกษา ด้านปัจจัย เป็นการกำหนดลักษณะ หรือสภาพความพร้อมของผู้บริหาร ครูหลักสูตร อาคาร สถานที่ และชุมชน

Mott (1973, pp. 20-24) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัว และ 4) ความสามารถในการยืดหยุ่นได้

จากแนวคิดการประเมินประสิทธิผลขององค์การที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์การนี้ขึ้นอยู่กับสภาพเงื่อนไขขององค์การ ซึ่งต้องดูจากตัวแปรหลายตัว และอาศัยหลักเกณฑ์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จหลายตัว ของบุคคลตามความเหมาะสมทั้งนี้ องค์การสามารถกำหนดรูปแบบการประเมิน และประสิทธิผลการดำเนินงานของตนเองได้ตาม ความเหมาะสม

การพัฒนาประสิทธิผลขององค์การและประเมินผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลขององค์การจะพัฒนาได้จะต้องมาจากจากตัวแปร 4 ตัว ได้แก่

1. ความสามารถในการรักษาโครงการขององค์การไว้ จะต้องมียุทธศาสตร์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จหลายตัวที่นำมาใช้ในการรักษามาตรฐานประสิทธิภาพขององค์การ
2. การผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของทุกกลุ่มงานในองค์กร และสร้างเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน
3. ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก การสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความสัมพันธอันดี เกิดทัศนคติที่ดีต่อกันร่วมกัน
4. ความสำเร็จหรือผลรวมกิจกรรมขององค์การ

ประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารองค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ประสิทธิภาพ จึงมีความหมายแตกต่างกันตามความเข้าใจของนักวิชาการ หรือผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของ องค์การและความสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

พัชรินทร์ พันธโตดี (2556, หน้า 28) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับระดับของความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถดำเนินกิจกรรมก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนการแก้ปัญหาภายในองค์กรหรือสถานศึกษา

พัฒนพร ศิลาวงษ์ (2556, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า การที่องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งที่เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการที่จะโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 713) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น

พิมพรรณ สุริโย (2552, หน้า 25) ได้นิยามความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้รัก การอ่าน แสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบภายในและภายนอก

ธนิศ ทองอาจ (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถ จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้ งานด้านการจัดการศึกษา ให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้าน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน

เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 28) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครูที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนา

นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

Hoy and Furguson (1985, pp. 117–134) อธิบายว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอาจพิจารณาจาก 1) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

Hoy and Miskel (1991, p 379) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

Mott (1973, p 188) ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์การในแง่ของความสามารถในการผลิตความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการยืดหยุ่น

สรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีนักทฤษฎีองค์การได้สรุปแนวคิดไว้ดังนี้

Bennis (1971 as cited in Dessler, 1998, pp. 68–69) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การ ว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การ ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวนวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา
2. ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศความขัดแย้งการสื่อความหมาย

Mott (1973 อ้างอิงใน Hoy and Miskel, 2001, pp. 305–306) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

Gibson and Other (1982, p. 27 อ้างอิงใน นิคม กันตะคำพันธ์, 2548, หน้า 50) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนา
6. การอยู่รอด

Hoy and Ferguson (1985) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยศึกษาใน 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูด้วยตนเองของนักเรียน
3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Hoy and Ferguson (1985) ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการ ศึกษาของโรงเรียนที่มีความมั่นคงและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูและมีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษาและวัฒนธรรม ซึ่งโรงเรียนจะดำรงอยู่ได้ ต้องมีการปรับตัวและบูรณาการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ ตระหนัก เห็นความสำคัญมีความต้องการจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเองมีความรับผิดชอบอยากรู้ อยากเห็น รู้จักวางแผน ทำตามแผนที่กำหนดไว้และประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษา

ค้นคว้า หาความรู้ใน เรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่ว ๆ ไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและนอกโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 42) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การจัดการเรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตร สถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และใช้เวลาเวลาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งจากเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ชุมชน และแหล่งอื่น ๆ รวมถึงการเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา ผู้เรียนเป็น อย่างยิ่ง คือ การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ ผู้เรียนได้ลงมือศึกษา อ่าน ค้นคว้า ปฏิบัติ สัมผัส สืบค้น แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจนได้รับ คำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายใน โรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้ ซึ่งบริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง เพราะความ พึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการทำงานของครูมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น ดังนั้น ถ้าผู้บริหารสร้างสรรค์ให้ครู มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครู ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกิจ สานุสัจย์ (2547, หน้า 29) ได้ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู คือ ความรู้สึก เจตคติที่ดี ที่มีต่องานที่ทำมีความพอใจเกี่ยวกับรายได้ การมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการที่ได้ทำงาน มีความผูกพันกับหน่วยงาน และมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนทำ

3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู เป็นเครื่องมือของ การเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด ได้แก่ การคิด ไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณตลอดจนเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมให้แก่ผู้เรียน สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ในปัจจุบัน มีอิทธิพลสูงต่อการกระตุ้น ให้ผู้เรียนกลายเป็นแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่าง ๆ มากมาย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2542, หน้า 6-7) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพรรณ สุริโย (2552, หน้า 41) ได้สรุปว่า พฤติกรรมการจัดการเรียน การสอนของครูโดยใช้สื่อประเภทเอกสารตำรา รูปแบบ และเทคนิควิธีการสอนตลอดจนนำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต มาใช้ในการ

จัดการเรียนการสอน สืบค้นข้อมูล ช่วยกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษา สถานศึกษาโดยผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่าตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหาร จึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการจัดสรรและกระจายทรัพยากรตลอดจนกำกับติดตามผลการใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียน ตลอดจนจดทูลงราชการให้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552, หน้า 141) ได้เสนอแนะว่า การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา วางแผนรณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา ให้ดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การจัดการทรัพยากร สำรองและจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษาในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา เพื่อประชาสัมพันธ์ให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษาร่วมมือกันใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการเรียนการสอนและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรศักดิ์ แสงดิษฐ์ (2553, หน้า 67) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ทรัพยากร หมายถึง วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหารที่จะใช้ทรัพยากรด้านนี้ต้องจัดให้เหมาะสมกับกิจกรรม เพื่อไม่ให้เสียผลประโยชน์ ผู้บริหารจึงต้องดูแล จัดทำการวางแผนการใช้ทรัพยากรด้านนี้เป็นอย่างดีทั้งด้านทรัพยากรคน ทรัพยากรเงิน และ ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์

5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิถีดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ทันกับสภาพที่เปลี่ยนไปโดย พิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียน การสอน ความสามารถ ความรวดเร็ว ของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของ ตนเอง ความกระตือรือร้นที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยน การดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน และการปรับหลักสูตร เพื่อให้ให้นักเรียนมีการ ปรับตัวก้าวหน้าทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับวิจัยของ ปรีชา ทศน์ละไม (2549, หน้า 55) ได้สรุปว่า เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาโดยความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนกับครู

ทั้งในการจัดการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน การแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียน ความสามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเกิดปัญหาหรือมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องการจัดระบบการศึกษาเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์การที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548, หน้า 3) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

นิคม แก้วสา (2548, หน้า 13) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อความ เป็นเลิศ คือการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จะยึดเป้าหมาย คือ คุณภาพ การศึกษาของนักเรียน โดยมีงานวิชาการเป็นหลัก งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการที่จะ ทำให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนและเป็นงาน เสริมให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

อุบล เพียรพิทักษ์ (2548, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน สำหรับรูปแบบและวิธีการในการบริหารงานแต่ละ สถานศึกษาจะแตกต่างกันไปตามความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารงานของผู้บริหารแต่ละภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552, หน้า 33) ได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของ สถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมี ผู้บริหาร

สถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญมากในการจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีไว้ ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งมอบหน่วยงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน มากมาย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, 2542, หน้า 14) คือ

1. ด้านการบริหารวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 30-32) ได้กำหนดว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงนำหลักการว่าด้วยบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งที่เรียกทั่วไปว่า ธรรมาภิบาล มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล หลักการดังกล่าว ได้แก่

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

Kimbrough and Nunnery (1976, p 164) อ้างอิงใน อุบล เพียรพิทักษ์, 2548, หน้า 14) ได้แบ่งงานบริหารสถานศึกษาเป็น 8 งานด้วยกัน คือ

1. งานบริหารหลักสูตรและการสอน

2. งานบริหารเศรษฐกิจการศึกษา
3. งานธุรการ
4. งานบริหารบุคคล
5. งานกิจการนักเรียน
6. งานสภาวะผู้นำในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
7. งานด้านการประเมินผลการวิจัย
8. งานสร้างความเชื่อถือจากประชาชน

Campbell and Others (1970 อ้างอิงใน ปกรณ์กฤษ อินทรมงคล, 2550, หน้า 15)

ได้ทำการศึกษาถึงงานบริหารสถานศึกษาไว้และมีความเห็นว่า งานการบริหารสถานศึกษา

1. งานด้านหลักสูตรและการสอน
2. งานบริหารบุคลากร
3. งานกิจกรรมนักเรียน
4. งานสัมพันธ์กับชุมชน
5. งานกิจกรรมนักเรียน
6. งานหลักสูตรการสอน
7. งานบริหารบุคลากร
8. งานอาคารสถานที่
9. งานอาคารสถานที่
10. งานงบประมาณและธุรการ
11. งานสัมพันธ์ชุมชน

Sergiovanni and others (1980, p. 260 อ้างอิงใน มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล, 2552, หน้า 32) ได้เสนอแนะว่า งานการบริหารสถานศึกษา ควรประกอบไปด้วยงานสำคัญ

8 ประการ คือ

1. งานสัมพันธ์ชุมชน
2. งานกิจกรรมนักเรียน
3. งานหลักสูตรการสอน
4. งานบริหารบุคคล
5. งานอาคารสถานที่
6. งานธุรการ
7. งานพัฒนาบุคลากร

8. งานประเมินผล

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

1. ด้านการบริหารวิชาการ เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัย สำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายและความสำคัญกับ การบริหารวิชาการ ดังนี้ สมศักดิ์ แก้วสม (2549, หน้า 6) ได้กล่าวถึง การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามกำหนดไว้ในจุดหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพตามที่หลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

บุญส่ง เจริญศรี (2550, หน้า 16) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การบริหารงานวิชาการ โดยสถานศึกษา จะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ สถานภาพ และความต้องการของชุมชนและสังคม โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาจะต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษา ให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการ จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดและ ประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการ ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

2. ด้านการบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการระบบ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหาร

งบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จาก การบริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายกับการบริหารงบประมาณ ดังนี้ พุทธา โพธิ์มะฮาด (2548, หน้า 8) ได้กล่าวถึง การบริหารงบประมาณ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากร การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีและการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพิจารณาให้ความเห็นชอบ การตรวจสอบติดตามและประเมินผล

ศิลป์ชัย อ่องตระกูล (2553, หน้า 6) ให้ความหมายว่า งานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้จ่ายเงินการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การ จัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูล ทรัพยากร จัดทำระบบ ฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และ รายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ปกรณ์ฤช อินทร์มงคล (2550, หน้า 20) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์กรผ่านทางกระบวนการวางแผน ระเบียบ และขั้นตอนการ ทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่เหมาะสม

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550, หน้า 75) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานด้านบุคคล ในสถานศึกษา มีความสำคัญมากเพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง

คือ มีความรู้ความสามารถมีสรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผน และ เสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียน ประวัติ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาท หลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี อย่างเหมาะสม ส่งเสริมใน การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลัก การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีผู้ให้ความหมาย และความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงาน ทั่วไป ดังนี้

ศิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์ (2547, หน้า 37) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การบริหาร ทั่วไปเป็นงานที่ มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตาม มาตรฐาน คุณภาพ และ เป้าหมายที่กำหนด มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และผลงานของสถานศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีต่อสาธารณชน

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548, หน้า 23) ได้กล่าวถึง งานบริหารงานทั่วไปของ สถานศึกษา ว่ามีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่ให้บริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวก ให้ การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นอกจากนี้ยังเป็นงานการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงาน ของสถานศึกษาต่อ สาธารณชน

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวางแผน และออกแบบ ระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงาน ร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล

สารสนเทศแก่สาธารณชน รวมถึงการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา

หลักการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น (Local Government) มีรากฐานมาจากแนวคิดหรือหลักการกระจายอำนาจปกครอง (Decentralization) ซึ่งเป็นผลมาจากการที่รัฐบาลซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารประเทศได้กระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการปกครองท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ

การปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local self-Government) เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวความคิดและทฤษฎีในการกระจายอำนาจ ได้มีนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการกระจายอำนาจไว้ ดังนี้

1.1 ความหมายของการกระจายอำนาจ

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่างซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง ได้มีนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ ดังนี้

นักวิวัฒน์ บรมานันท์ (2552, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจปกครอง หมายถึง วิธีการหนึ่งในการจัดการปกครองประเทศที่รัฐมอบอำนาจปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่นนอกจากองค์กรส่วนกลาง เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยให้มีความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการดำเนินงานและไม่อยู่ในการบังคับบัญชาของส่วนกลาง แต่จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแล (Tuttle) ของส่วนกลาง

Smith and Purkey (1986) ได้กล่าวถึง หลักการกระจายอำนาจปกครอง หมายถึง การที่รัฐบาลกลางหรือการบริหารราชการส่วนกลางยินยอมกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ โดยให้ท้องถิ่นมีหน่วยงานที่เป็นของตนเองทำหน้าที่ในการบริหารงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

จากการศึกษา พบว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากรและภารกิจ จากภาครัฐ ส่วนกลาง ให้แก่องค์กรอื่นใดไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ส่วนภูมิภาค องค์กรอิสระ องค์กรท้องถิ่น องค์กรเอกชน โดยเฉพาะภาคประชาชนไปดำเนินการแทน ซึ่งการถ่ายโอนดังกล่าว อาจจะมีลักษณะเป็นการถ่ายโอนเฉพาะภารกิจ ซึ่ง

เป็นการแบ่งภารกิจ ให้แก่องค์กรที่ได้รับการกระจายอำนาจดำเนินการหรือเป็นการถ่ายโอนโดยยึดพื้นที่เป็นหลักซึ่งเป็นการแบ่งพื้นที่เป็นหน่วยงานย่อยในการดำเนินการ

1.2 วัตถุประสงค์ในการกระจายอำนาจรัฐ

ในการกระจายอำนาจรัฐมีวัตถุประสงค์สำคัญ 8 ประการ ดังนี้ (ทศวรรษชูเพ็ญ, 2551, หน้า 10-12)

1.2.1 เพื่อความพอใจของประชาชน การกระจายอำนาจให้คนในท้องถิ่นมีความเข้าใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ทั้งทางด้านสังคมและโครงสร้างพื้นฐานมากขึ้น จะช่วยเพิ่มสวัสดิการให้กับท้องถิ่นนั้น เพราะคนในท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นของตนเองได้ดีกว่าผู้ไม่อยู่ในท้องถิ่น จึงสามารถตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นได้

1.2.2 เพื่อลดบทบาทโดยรวมของอำนาจรัฐทุกระดับ การกระจายอำนาจทางด้านรัฐศาสตร์ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือการมอบอำนาจ (Delegation) และการให้อำนาจ (Devolution) ในการปกครองที่รัฐบาลให้กับหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการดำเนินการตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชนหรือท้องถิ่นโดยส่วนกลางเข้าไปแทรกแซงให้น้อยที่สุด การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ไปยังท้องถิ่นมีเหตุผลสนับสนุนหลายประการ เช่น ประเทศมีอาณาเขตกว้างใหญ่มีอุปสรรคในการเดินทางและติดต่อสื่อสารความมีประสิทธิภาพและความได้เปรียบของแต่ละหน่วยปกครองส่วนท้องถิ่นในเชิงข้อมูลและการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และความสามารถในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเองที่ช่วยให้ภาระของรัฐบาลในการให้ความช่วยเหลือลดน้อยลง

1.2.3 เพื่อเพิ่มความสามารถในการสร้างผู้บริหารและการใช้ผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบอำนาจให้กับท้องถิ่นในการปกครองตนเอง โดยการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาดูแลท้องถิ่นในฐานะตัวแทนของประชาชน ตัวแทนเหล่านี้ จะต้องมีความรับผิดชอบ (Accountability) ต่อประชาชนและมีผลงานเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งเป็นการสร้างผู้นำท้องถิ่นให้สามารถพัฒนาศักยภาพและทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมในพื้นที่นั้น ๆ นอกจากนี้ ยังเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติให้มีคุณภาพ

1.2.4 เพื่อสร้างระบบการบริหารแบบการปกครองที่ดีการบริหารการปกครองที่ดีเกิดจากการตอบสนองที่รวดเร็วของผู้นำท้องถิ่นที่มีอำนาจในการตัดสินใจในการใช้นโยบาย มีความรู้และเข้าใจประเด็นปัญหาของท้องถิ่น และสามารถตอบสนองต่อ

ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ละท้องถิ่น มีลักษณะปัญหาแตกต่างกันการกระจายอำนาจ จะยังมีส่วนทำให้การทำงานของท้องถิ่นมีเอกภาพมากขึ้น

1.2.5 เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์สังคมแบบประชาสังคม การเข้ามามีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการจัดการกับกิจกรรมของบ้านเมือง รวมทั้งกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้น โดยการเป็นตัวแทนร่วมอยู่ในองค์กรที่จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จะเกิดการสร้างสรรค์ทางสังคมเนื่องจากประชาสังคมจะสามารถให้ข้อมูลทั้งสะท้อนความเป็นจริงและความต้องการของชุมชนที่แท้จริงได้

1.2.6 เพื่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นจะทำให้รัฐบาลกลางสามารถนำข้อมูลของท้องถิ่นมาประสานงานกับรัฐบาลท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่จะส่งเสริมการดำเนินนโยบายทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นได้มากกว่าการที่รัฐบาลกลางดำเนินการภายใต้แนวทางเดียวกันทุกท้องถิ่น โดยละเอียดรายละเอียดทางด้านความแตกต่างกันไปตามเขตพื้นที่

1.2.7 เพื่อส่งเสริมการสร้างกระบวนการประชาธิปไตยโดยการปกครองท้องถิ่น จะทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้ทางการเมือง โดยรู้วิธีการเลือกตั้งการบริหารการเมืองท้องถิ่นและการต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมือง ในที่สุดประชาชนจะรู้ว่าตนมีความเกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสียกับการปกครอง เกิดความรับผิดชอบในการบริหารท้องถิ่นและห่วงแหนประโยชน์อันพึงมีจากท้องถิ่นที่อยู่ ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญในการพัฒนาและวางรากฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตย

1.2.8 เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการทางการเมืองและการตัดสินใจในเรื่องการจัดสรรทรัพยากรการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการเมืองที่มีผลกระทบต่อประชาชนอย่างเด่นชัดมากกว่าการเมืองที่เกิดจากการปกครองของรัฐบาลกลาง ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการตัดสินใจที่สำคัญ คือ การมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรอันเนื่องจากการกระจายอำนาจเป็นการนำการเมืองลงสู่ท้องถิ่น โดยผ่านกระบวนการเลือกตั้งการหาเสียง การเสนอนโยบายและการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหาร จึงก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้ดูแลบ้านเมืองของตนเอง จัดการแก้ไขปัญหาชุมชนของตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกที่จะดูแลรักษาทรัพยากรของท้องถิ่นมากขึ้น

จากการศึกษา พบว่า วัตถุประสงค์ในการกระจายอำนาจรัฐเป็นเรื่องของความพยายามในการพัฒนากลไกการทำงานให้มีความแหลมคม การคิดค้นนวัตกรรม

ใหม่ ๆ ในการพัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กรชาวบ้าน รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดเรียนรู้ การเสริมสร้างกระบวนการทำงาน การผลักดันในทางนโยบายที่มีพลังเชื่อมประสานในหลาย ๆ ระดับ ระบบฐานข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นขบวนการเคลื่อนไหวภาคประชาชนทั้งในระดับท้องถิ่นหรือในระดับสหพันธ์ กลไกเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ยังมีความเชื่อมั่นและมีความหวังต่อแนวทางในระดับท้องถิ่น ที่จะการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่น ที่มีได้กระจุกตัวอยู่ที่โครงสร้างอำนาจหลักด้านเดียว เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายการกระจายอำนาจที่เปิดพื้นที่ให้มีความเป็นอิสระและพื้นที่การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการบริหารจัดการท้องถิ่นต่อไป

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

จากแนวคิด เหตุผลและข้อสนับสนุน ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจรัฐดังที่ได้กล่าวมา ประกอบกับอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง จึงเป็นสาเหตุสนับสนุนให้เกิดการปกครองท้องถิ่น (Local Government) ขึ้น ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2547, หน้า 4-5) อธิบายว่าการปกครอง คือ การให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองกันเองกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือการปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่นซึ่งแนวคิดดังกล่าว มีพื้นฐานจากหลักการกระจายอำนาจปกครอง (Decentralization) ที่หมายถึงการที่รัฐมอบอำนาจปกครองให้องค์กรปกครองอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ขององค์กรปกครองส่วนกลางจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และวสันต์ เหลืองประภัสร์ (2547, หน้า 22) ให้ความหมายว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจในการปกครองและบริหารกิจการงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในขอบเขตอำนาจหน้าที่และพื้นที่ของตนที่กำหนดไว้ ตามกฎหมายโดยมีความเป็นอิสระตามสมควรไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของส่วนราชการ ส่วนกลางราชการส่วนกลาง เป็นเพียงหน่วยคอยกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการไปด้วยความเรียบร้อยหรืออีกนัยหนึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นคือการกระจายอำนาจของราชการส่วนกลาง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นอิสระต่างจากการปกครองของส่วนกลางที่ให้อำนาจแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง

จากการศึกษา พบว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่

เกี่ยวกับการบริหารพัฒนา มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรม ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดภายในท้องถิ่นของตนเท่านั้น และหน่วยการปกครองท้องถิ่นนี้ ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาล ดังนั้น การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถเลือกตั้งผู้บริหารของตนได้โดยตรง

รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากความหมายของการปกครองท้องถิ่นดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น พบว่า ในการปกครองท้องถิ่นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์หรือหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่เรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาทำหน้าที่ในการบริหารท้องถิ่น (Local Administration) ซึ่งจะมีความแตกต่างหลากหลายกันไปตามขนาดของพื้นที่ความหนาแน่นของประชากรและความเจริญก้าวหน้าของสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Forms of Government) มีหลายรูปแบบและได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้เสนอรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ อาทิ Norton (1994, pp. 420-425) และทควณชูเพ็ญ (2551, หน้า 29-35) ซึ่งสามารถสรุปถึงรูปแบบขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีการพัฒนาการและปรากฏอยู่ในประเทศต่าง ๆ ได้ 6 รูปแบบ ได้แก่

1. แบบที่ประชุมเมือง (Town Meeting) รูปแบบที่ประชุมเมืองหรือที่ประชุมเมืองที่มีผู้แทนนี้เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่เก่าแก่ที่สุดเป็นระบบการปกครองที่มีพื้นฐานของประชาธิปไตยโดยตรงหรือประชาธิปไตยที่ประชาชนมีส่วนร่วม คำว่า Town ในความหมายเดิมนั้น คือเมืองเล็ก ๆ ที่มีประชากรต่ำกว่า 20,000 คน จะจัดการประชุมตามวาระที่กำหนดขึ้นและประชาชนทุกคนสามารถเข้าร่วมได้โดยที่ประชุมมีอำนาจเต็มในด้านนิติบัญญัติ คือ การออกกฎหมายข้อบังคับ การกำหนดอัตราภาษีและการจัดสรรงบประมาณ การปกครองรูปแบบนี้มีลักษณะพิเศษที่วามดีเก่า ๆ สามารถปรับเปลี่ยนได้หากมีการตัดสินใจใหม่ด้วยมาตรการที่เรียกว่าการริเริ่มจากประชาชนและการลงมติจากประชาชนในการประชุม นอกจากนี้งานที่กล่าวมาแล้ว ที่ประชุมก็จะเลือกคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่งทำหน้าที่บริหารในระหว่างที่ยังไม่มีการประชุม งานที่จะต้องดูแลก็คือทรัพย์สินของเมือง การออกใบอนุญาต การเรียกประชุมเมืองในวาระพิเศษ และดูแลงานของฝ่ายต่าง ๆ คือ งานทะเบียน งานคลัง ตำรวจและการศึกษาผู้รับผิดชอบด้านต่าง ๆ เหล่านี้อาจได้รับการเลือกตั้งจากที่ประชุมเมืองหรือคณะกรรมการเป็นผู้เลือกตั้งก็ได้ส่วนที่ประชุมเมืองแบบมีตัวแทนเกิดขึ้นจากการที่เมือง (Town) ขยายตัวมากขึ้นและมีประชากรมากขึ้น ชุมชนต่าง ๆ จึงคัดเลือกตัวแทนเข้าร่วมในที่ประชุมเมืองและดำเนินงานตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นเช่นเดียวกับประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เคยมีประสบการณ์ในการเลือกใช้รูปแบบการปกครองแบบนี้ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบดังกล่าว

คือกรณีโดยทั่วไปประชาชนมาร่วมประชุมบ่อยแต่บางกรณีก็มีคนบางกลุ่มเข้าร่วมประชุมมากเกินไป โดยเฉพาะกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมืองหรือในเวลาที่มีการประชุมเกี่ยวกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับคนส่วนใหญ่ก็มักจะมีประชาชนเข้าร่วมมากเป็นพิเศษ

2. แบบสภา-นายกเทศมนตรี (The Council-Mayor Form) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใช้รูปแบบเช่นนี้โดยทั่วไปยึดหลักการปกครองแบบรัฐสภา ซึ่งอำนาจการปกครองของระบบนี้อยู่ที่สภานิติบัญญัติที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ฝ่ายบริหารมาจากการคัดเลือกของสภา คณะเทศมนตรีจึงมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยทางอ้อมด้วย สภาเป็นผู้ควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหารและสภามีอำนาจสูงสุดการปกครองรูปแบบนี้มีโครงสร้างที่แบ่งอำนาจออกเป็น 2 ฝ่าย คือฝ่ายสภา (Council) และฝ่ายบริหาร (Executive) โดยฝ่ายสภาทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติคือทำหน้าที่ด้านการออกข้อบังคับต่าง ๆ เช่น เทศบัญญัติที่ออกโดยเทศบาล สภาประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ส่วนฝ่ายบริหารประกอบด้วยสมาชิกของสภาจำนวนหนึ่งทำหน้าที่บริหารหน่วยปกครองนั้น ๆ ซึ่งสามารถเห็นรูปแบบสภาดังกล่าวได้ในการปกครองท้องถิ่นของหลายประเทศในยุโรป ปัจจุบันและของประเทศไทยในอดีต กล่าวโดยสรุปในระบบนี้ประชาชนเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติทางตรงและเลือกฝ่ายบริหารทางอ้อม

3. แบบนายกเทศมนตรีอ่อนแอ (The Weak-Mayor Form) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใช้รูปแบบนี้โดยหลักการแล้ว จะยึดหลักการปกครองภายใต้หลักการแบ่งแยกอำนาจที่มีจุดมุ่งหมายจะป้องกันการฉ้อฉลอำนาจโดยฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการจะผ่านการเลือกตั้งโดยตรงทั้ง 3 ฝ่าย ทำให้มีอำนาจและศักดิ์ศรีทัดเทียมกัน เกิดการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน (System of Checks and Balances) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใช้รูปแบบนี้เกิดจากแนวคิดพื้นฐาน 2 ประการคือ

3.1 เห็นว่าฝ่ายบริหารควรมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนแต่ต้องไม่มีอำนาจทางการเมืองมากเกินไป

3.2 ประชาชนควรมีสติและมีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น จากแนวคิดพื้นฐานทั้ง 2 ประการนี้ทำให้ตำแหน่งผู้บริหารของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของประชาชนรวมทั้งตำแหน่งอื่น เช่น หัวหน้ากองคลังหัวหน้ากองทะเบียน เพื่อให้ผู้บริหารเหล่านี้เป็นอิสระจากนายกเทศมนตรีและให้ผู้บริหารเหล่านี้รับผิดชอบต่อประชาชนโดยตรงถึงแม้นายกเทศมนตรีจะมีอำนาจในการยับยั้งมติหรือข้อกำหนดของสภา แต่สภาจะเป็นผู้กำหนดงบประมาณของฝ่ายบริหาร การที่นายกเทศมนตรีถ่วงดุลอำนาจของสภาแต่ขาดเครื่องมือสำคัญในการบริหารคืองบประมาณนั้น สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือนายกเทศมนตรีมีอำนาจจำกัดไม่มี

อำนาจโดยตรงเหนือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารคนอื่น ๆ เพราะคนเหล่านี้มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนเช่นเดียวกัน คนเหล่านั้นไม่จำเป็นต้องตอบสนองต่อคำสั่งของนายกเทศมนตรีรูปแบบการปกครองท้องถิ่นเช่นนี้ จึงเน้นที่การเปิดโอกาสให้ประชาชนเลือกตั้งผู้บริหารได้มาก แต่ให้ความสนใจในประสิทธิภาพการบริหารงานน้อย หน่วยการปกครองส่วนใหญ่นี้ใช้รูปแบบนี้จึงมักเป็นเมืองขนาดเล็กมีสภาพของสังคมในเมืองมีส่วนช่วยตรวจสอบการบริหารได้พอควรอยู่แล้ว

3.3 แบบนายกเทศมนตรีเข้มแข็ง (The Strong-Mayor Form) รูปแบบนี้เป็นผลจากการที่มีการเติบโตของเมืองมากขึ้น การพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งการอุตสาหกรรมได้ขยายตัวในเขตเมืองมากขึ้น การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเดิมหรือแบบนายกเทศมนตรีอ่อนแอ (The Weak-Mayor Form) ที่ฝ่ายบริหารหลายคนมาจากการเลือกตั้งโดยตรงก็ได้เริ่มมีข้อจำกัดมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ แบบนายกเทศมนตรีเข้มแข็งจึงเป็นทางเลือกใหม่ในการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาจากการใช้รูปแบบนายกเทศมนตรีอ่อนแอ จุดมุ่งหมายหลักเพื่อเพิ่มอำนาจให้แก่ฝ่ายบริหารเพื่อให้นายกเทศมนตรีกุมอำนาจในการกำหนดนโยบายและการบริหาร ในขณะที่นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนเหมือนเดิมแต่ตำแหน่งบริหารอื่น ๆ มาจากการเลือกตั้ง โดยมอบอำนาจให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ และสามารถถอดถอนออกจากตำแหน่งได้ภายใต้การปกครองท้องถิ่นรูปแบบนี้งานของฝ่ายสภานิติบัญญัติอาจจะมีน้อยลงและไม่จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา ส่วนเทศมนตรีบางครั้งอาจมีการปรับเปลี่ยนไปเป็นรูปแบบของการแต่งตั้งตำแหน่ง “รอง” เพื่อทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารขึ้นมา ที่อาจเรียกว่า Chief Administrative Officer (CAO) เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาบริหารงานทุกอย่างตามนโยบายของนายกเทศมนตรี หน้าที่ของ CAO แต่ละคนในแต่ละท้องถิ่นนั้นมีความแตกต่างกันแต่จุดที่เหมือนกัน ได้แก่ การจัดการด้านงบประมาณและการบริหารงานวันต่อวันของฝ่ายบริหาร การจัดระบบ CAO ขึ้นมาช่วยให้นายกเทศมนตรีสามารถทุ่มเทเวลาในด้านการเป็นผู้นำทางการเมืองได้มากขึ้น โดยนายกเทศมนตรีจะเป็นคนเสนอแนวความคิดและนโยบาย ต่อจากนั้นก็แสวงหาการสนับสนุนจากส่วนต่าง ๆ เป็นต้นว่าผลักดันการขอรับรองเสียงต่าง ๆ จากสภา รวมทั้งเดินทางไปพบประชาชนในพื้นที่และต่อรองกับศูนย์อำนาจในชุมชนนั้น ๆ จนถึงในระดับรัฐและระดับประเทศ

3.4 แบบคณะกรรมการ (The Commission Form) เป็นการปกครองภายใต้หลักการที่ว่า การออกกฎหมายและการบริหารงาน ไม่จำเป็นต้องแยกจากกัน แต่สามารถใช้บุคลากรชุดเดียวกันทำงานทั้ง 2 อย่างได้ส่วนที่เหมือนกับรูปแบบองค์กรปกครองท้องถิ่นอื่น ๆ

คือ คณะกรรมการชุดดังกล่าวต้องมาจากการเลือกตั้งแนวความคิดหลักของรูปแบบการปกครองนี้ ประชาชนเป็นผู้เลือกคนจำนวนหนึ่งเข้ามาทำงานบริหาร โดยไม่คำนึงถึงการสังกัดพรรคการเมืองในด้านนิติบัญญัตินั้น คณะกรรมการชุดนี้จะทำหน้าที่ออกกฎข้อบังคับและกำหนดนโยบายคณะกรรมการชุดนี้ส่วนมากจะถือว่าเป็นคณะกรรมการชุดใหญ่ ส่วนในทางการบริหารกรรมการแต่ละคนจะแยกกันไปดำเนินการ โดยไปคุมงานของแต่ละแผนกจุดเด่นของการปกครองรูปแบบนี้ คือ ประสิทธิภาพที่น่าจะเกิดจากการบริหารดังกล่าว รวมทั้งการไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดของผู้บริหาร อย่างไรก็ตามการบริหารรูปแบบนี้ ก็มีจุดอ่อน คือ การขาดผู้ประสานงานและผู้กำหนดความสำคัญของงานต่าง ๆ การต่อสู้ทางการเมืองจะเกิดขึ้นได้ง่ายในขณะเดียวกันก็จะเกิดการประนีประนอมกันเองได้ง่าย เช่นเดียวกับการปกครองรูปแบบคณะกรรมการ คือการเลือกคนกลุ่มหนึ่งที่จะทำงานทั้งทางด้านนิติบัญญัติและการบริหารเป็นคนกลุ่มเล็ก ๆ ที่มีประสิทธิภาพ แต่จากประสบการณ์ของหลาย ๆ เมือง พบว่ามีความต้องการผู้บริหารหลักเพียง 1 คน ทำหน้าที่ตัดสินใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร ความต้องการนี้ จึงนำไปสู่การแสวงหาแนวทางการปกครองในรูปแบบที่เหมาะสมกับท้องถิ่นรูปแบบอื่นต่อไปอีก

3.5 แบบผู้จัดการ (The Manager Form) เป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดขึ้นด้วยอิทธิพลของความคิดที่เน้นประสิทธิภาพการบริหารงานแบบธุรกิจเพราะรูปแบบนี้ เน้นการรวมศูนย์อำนาจในการบริหารและความเป็นมืออาชีพ สำคัญสำคัญของรูปแบบการบริหารนี้อยู่ที่การมอบบทบาทนำในด้านบริหารให้แก่ ผู้จัดการมืออาชีพหรือนักบริหาร ซึ่งสภาเป็นผู้จ้างและสภามีอำนาจให้ออกจากตำแหน่ง เป็นการรวมศูนย์อำนาจแก่นักบริหารหรือผู้จัดการเมือง มีอำนาจในการแต่งตั้งและถอดถอนหัวหน้าแผนกต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นผู้รับผิดชอบการจัดทำงบประมาณ ทั้งกระบวนการตลอดจนการเสนอมาตรการต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาเมือง ระบบดังกล่าวมีการทำงานและระบบการตัดสินใจคล้ายหน่วยงานเอกชนประชาชนผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งเปรียบเสมือนผู้ถือหุ้น สภาเปรียบเทียบคณะกรรมการบริหาร (City Council as a Board of Director) และผู้จัดการหรือนักบริหารก็เปรียบเหมือนผู้บริหารหมายเลขหนึ่ง โครงสร้างการบริหารเช่นนี้ เน้นให้ไม่มีการแบ่งเป็นฝักฝ่ายทางการเมืองจากการที่สภาเมืองประกอบด้วยสมาชิกไม่มาก (อาจเพียง 4-5 คน) ประชาชนจึงเลือกสมาชิกโดยไม่คำนึงถึงพรรคการเมือง สมาชิกสภาไม่มีอำนาจในการบริหาร ที่น่าสนใจก็คือข้อบังคับในเรื่องที่มีระเบียบไม่ให้สมาชิกสภาติดต่อโดยตรงกับหัวหน้าแผนกต่าง ๆ แต่หากสมาชิกมีข้อเรียกร้องใด ๆ ก็สามารถเรียกร้องไปยังผู้จัดการ ภารกิจของสภาจึงได้แก่ การพิจารณาข้อเสนอของผู้จัดการแล้วจึงกำหนดเป็นนโยบายออกมา เนื่องจากสภาต้องรับผิดชอบการบริหารงานของผู้จัดการสภา

ต้องร่วมรับผิดชอบถ้าหากเกิดเรื่องไม่ถูกต้องในการบริหาร แต่หลักการนี้อาจจะทำให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างผู้จัดการเมืองกับสภาที่มาจากการเลือกตั้งได้เช่นเดียวกัน สำหรับประเทศไทยในอดีต องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้รูปแบบสภา-นายกเทศมนตรี (The Council-Mayor Form) ซึ่งประชาชนจะเลือกตั้งสมาชิกสภาโดยตรง เพื่อทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ ส่วนฝ่ายบริหารหรือนายกเทศมนตรีจะมาจากผู้นำเสียงข้างมากของสมาชิกสภาหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการเลือกฝ่ายบริหารทางอ้อม แต่ต่อมาในช่วงปลายปี พ.ศ. 2546 ได้มีการประกาศใช้รูปแบบการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงเป็นครั้งแรก จนถึงปัจจุบันองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยทุกแบบ ซึ่งก็รวมถึงเทศบาลตำบลด้วย ได้ใช้รูปแบบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบนายกเทศมนตรีเข้มแข็ง (The Strong-Mayor Form) โดยมีนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน

วัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่น

การบริหารงานภาครัฐหรือการบริหารงานสาธารณะโดยทั่วไป มีวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ 2 ประการ คือ การทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) และการทำให้ประเทศชาติบ้านเมืองมีความมั่นคงปลอดภัย (National Security) อันจะส่งผลให้ผู้คนในบ้านเมืองนั้น อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและมีชีวิตที่ดี การบริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นการบริหารงานสาธารณะก็มีวัตถุประสงค์หลักในลักษณะเดียวกัน แต่อาจจะมีรายละเอียดแตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น ทั้งนี้ เนื่องจากผู้คนที่แต่ละสังคมอาจมีปัญหาความต้องการ ทศนคติและค่านิยมที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจสรุปวัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่นโดยทั่วไปในภาพรวมได้ 4 ประการ ได้แก่ รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์ (2551, หน้า 62-64)

1. การตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น วัตถุประสงค์หลักของการบริหารท้องถิ่น คือ การตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตามหลักการประชาธิปไตยประชาชนย่อมมีสิทธิที่จะกำหนดวิถีชีวิตของตนเองและประชาชนในท้องถิ่นก็ย่อมมีสิทธิในการกำหนดวิถีทางของท้องถิ่นตนเองด้วย ดังนั้นไม่ว่าประชาชนจะมีความต้องการอย่างไร วัตถุประสงค์ของการบริหารท้องถิ่นก็ต้องหันเหไปในทิศทางนั้น เพื่อให้เกิดการบริหารท้องถิ่นที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของประชาชนโดยทั่วไป ซึ่งการบริหารท้องถิ่นนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านปัจจัยพื้นฐาน ด้านศีลธรรมและด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต เป็นต้น

2. การตอบสนองนโยบายแห่งรัฐในฐานะที่การบริหารท้องถิ่นเป็นการดำเนินการบริหารในระดับรองจากระดับชาติหรือระดับรัฐ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละท้องถิ่นจะต้องมีแนวทางการบริหารงานที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายแห่งรัฐและมีวัตถุประสงค์ในการตอบสนอง

นโยบายสาธารณะในระดับชาติหรือระดับรัฐ เพื่อให้การบริหารประเทศในทุกกระดับเป็นไปในทิศทางเดียวกันประสานสอดคล้องกัน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทางปฏิบัติ อันจะทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกันของประชาชนในชาติ อาทิ การให้ความร่วมมือในการดำเนินนโยบายระดับรัฐและการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นต้น

3. การนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งมีมากมายหลากหลายทรัพยากรที่มีอยู่มากไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการทั้งหมดได้ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ทรัพยากรอย่างระมัดระวัง เพื่อให้ทรัพยากรดังกล่าวสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อประโยชน์ของประชาชนและชุมชนท้องถิ่นรวมตลอดถึงประเทศชาติโดยส่วนรวม

4. การพัฒนาท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ให้มีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ตามความมุ่งหมายของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งอาจแตกต่างกันไปอย่างไรก็ดี ทุกท้องถิ่นต้องการที่จะพัฒนาท้องถิ่นของตน โดยมีความมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการคือการแก้ไขสิ่งที่เป็นปัญหาของท้องถิ่น การบำรุงรักษาสิ่งดี ๆ ที่เป็นอยู่หรือมีอยู่แล้วในท้องถิ่นให้คงอยู่ต่อไป และการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีมีประโยชน์สำหรับประชาชนและชุมชนท้องถิ่น ทั้งนี้ การจะพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จจะต้องพัฒนาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในการดำรงอยู่ของท้องถิ่นในทุก ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งโดยทั่วไปการบริหารท้องถิ่นจะมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญในด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจและด้านการเมือง เป็นต้น

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะเช่นเดียวกับการบริหารงานในองค์การต่าง ๆ โดยทั่วไปคือ เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนหรือกิจกรรมต่าง ๆ หลายกิจกรรม แต่ละกิจกรรมมีความสัมพันธ์กันหรือส่งผลต่อเนื่องซึ่งกันและกัน กระบวนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 4 ประการ ได้แก่ รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2551, หน้า 74-75)

1. การกำหนดนโยบายและแผนการบริหารท้องถิ่น เป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากนโยบายและแผนเป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางในการบริหารท้องถิ่นเป็นจุดเริ่มต้นและเป็นจุดหมายปลายทางในการดำเนินกิจการท้องถิ่น ซึ่งในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์หรือแนวทางที่

ชัดเจน และมีแผนการดำเนินงานที่สามารถนำมาใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีประสิทธิภาพและอำนาจประโยชน์สูงสุดต่อประชาคมท้องถิ่น

2. การจัดองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์หน่วยงานและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายและแผนการบริหารท้องถิ่น องค์กรต้องออกแบบและจัดองค์การให้เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน และที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งคือการเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้ปฏิบัติงานของท้องถิ่นอย่างเหมาะสม ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ

3. การบริหารการคลังท้องถิ่น ฐานะทางการเงินการคลังของท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น การจัดบริการสาธารณะอันเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องบริหารจัดการด้านการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ จัดหารายได้ให้เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการดำเนินภารกิจของท้องถิ่น รายได้ส่วนใหญ่ของท้องถิ่นมาจากเงินภาษีของประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรใช้จ่ายงบประมาณอย่างรอบคอบตามลำดับความสำคัญเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาคมท้องถิ่น

4. การควบคุมตรวจสอบการดำเนินกิจการท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุผลสำเร็จตามนโยบายและแผนการบริหารท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดระบบการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของท้องถิ่น ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนด หากพบว่ามีปัญหาจะได้แก้ไขปรับปรุงได้อย่างทันท่วงที ทั้งนี้ นอกจากการจัดระบบการควบคุมตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว จะต้องมีการควบคุมตรวจสอบจากภายนอกองค์กร เช่น การตรวจสอบบัญชีและควรเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานของท้องถิ่นด้วย

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ภารกิจอันเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยประชาชนเลือกผู้ปกครองท้องถิ่นโดยตรง เพื่อมาปกครองดูแลผลประโยชน์ของตำบลและหมู่บ้านตนเอง ซึ่งภารกิจที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งก็คือการจัดทำและส่งมอบบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อังกูร เกาวัลย์ (2562, หน้า 1-10) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้อและการสอนในสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งในการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 2) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2560, หน้า 5) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ได้พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยาและ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 คน ครู 18 คน และบุคลากรทางการศึกษา 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 33 คน ทั้งนี้ยกเว้นผู้ทำวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภทคือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยาตามแนวคิดของเบนนิส (Bennis) สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยคือ ความซื่อสัตย์ การอุทิศตน ความนอบน้อม ความเอื้ออาริความใจกว้าง และความคิดสร้างสรรค์ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา มี 6 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงานทั้ง 4 งานคือ งานด้านบุคคล งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ และงานด้านบริหารทั่วไป 2) ผู้บริหารที่ดีควรทุ่มเททั้งร่างกาย และแรงใจในการทำงาน ต้องเสียสละเวลาให้กับงานชุมชน 3) ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรและสร้างความสุขให้แก่คนในองค์กร 4) ผู้บริหารควรรู้จักกาลเทศะในการพูดคุยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น 5) ผู้บริหารควรช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาเมื่อลูกน้องประสบปัญหาในเรื่องงาน 6) ผู้บริหารควรรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคล

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก (2559, หน้า 1-16) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนพบว่า จากการศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา รวมถึงความท้าทายในการดำเนินธุรกิจที่เกิดจากการแข่งขันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา องค์กรต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำในตลาด อีกทั้งต้องมีการปรับตัว การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อเสนอแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 2) เพื่อเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

พนัชกร พองาม (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกุล” พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มี 8 แนวทาง คือ 1) เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน โดยใช้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเสนอปัญหาที่แต่ละคนเผชิญ และหาพื้นที่ให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นออกมา 3) สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนนั้นรู้ถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ 4) สร้างแรงจูงใจในการทำงานใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชย เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ 5) ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคล

6) มอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถและให้ได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น 7) ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและ 8) หาแนวทางให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ เช่น ให้เข้ารับการอบรม หรือการศึกษาดูงาน

ปาณิสรา ตรัสศรี (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคคล และหน่วยงานที่สังกัดโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ ผู้บริหารควรมีการศึกษาหรือจบทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดเป้าหมายที่เป็นทิศทางเดียวกัน ไม่ควรยึดถือตัวเองมากเกินไป การที่ผู้บริหารจะสั่งการสิ่งใดควรอยู่บนความถูกต้องเหตุผล ความจำเป็นและความเป็นไปได้ของงานที่ทำควรยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ หรือให้รางวัล เมื่อมีผลงานที่เกิดกับองค์กรเพื่อให้มีกำลังใจปฏิบัติงานต่อไปถ้าทำงานใดไม่สำเร็จจึงไม่ควรว่ากล่าวตีสอนต่อหน้าคนอื่นหรือในที่ประชุม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนต่อสูงขึ้น ควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ควรกล้าตัดสินใจ ในการมอบหมายงาน ไม่ควรเกรงใจผู้อาวุโสกว่ามากเกินไป จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรศึกษาภูมิหลังของผู้ร่วมงานแต่ละคน ถึงความสามารถที่โดดเด่น ความถนัด แล้วมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ผู้ปฏิบัติรวมถึงการวางตัวเป็นกลางไม่เอนเอียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่มีผลประโยชน์ส่วนตัว

รัชณี บุญกล้า (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียน ใช้รูปแบบการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในเชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 798 โรงเรียนผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รวมจำนวน 798 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือค่า IOC เท่ากับ .9125 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8990 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.19$, $SD = .69$) คือ ด้านการจูงใจ ด้านการสร้างทีมที่เข้มแข็ง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจูงใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, $SD = .69$) การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ($\bar{X} = 3.92$, $SD = .71$) คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวัดผลประเมินผลตามลำดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน ด้านการสร้างทีมที่เข้มแข็ง (X4) ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y2) ให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียนดังแสดงในสมการพยากรณ์คือ $(Y^2) = 1.985 + 2.015 (X4)$

ศุภชัย โภบารุง (2545, หน้า 160) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาสรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้าน

ยุพา เสนาะพิน (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมที่ได้รับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2) โรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีประสิทธิผลการบริหารคุณภาพ อยู่ในระดับดีทุกด้าน และ 3) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

โรงเรียนแบบเปลี่ยนสภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพด้านผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมควร ไกรพน (2546) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า 1) แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาทุกด้าน 2) ผลการศึกษาเปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ที่ดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 3) ผลการศึกษาเปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันหนึ่งคู่ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

กัลยาณี พรหมทอง (2546, สื่อออนไลน์) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา มีความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งได้แก่ ความดี ความเก่ง และความสุข อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวก 4) ผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหาร ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา และสถานภาพครอบครัวที่ต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน 5) ผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหารในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา และสถานภาพครอบครัวที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ฐิติพงศ์ คล้ายไธทอง (2547) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 1 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารใน 5 ด้าน คือ การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่าง การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และการจูงใจเชิงคลใจ พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้านเช่นกัน โดยผู้บริหารมีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านการจูงใจเชิงคลใจสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การเป็นแบบอย่าง และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่ำสุด คือการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน 2) ครู อาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 1 มีความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทของสถานศึกษา ทำเลที่ตั้งของสถานศึกษา ครู อาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

กนกรดา ผงสูงเนิน (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 เริ่มโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการและพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากเช่นกัน 2) ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมพร จำปานิล (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5

โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 4) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีระดับการจัดการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารแบบวางเฉยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน โดยรวมมีว่าด้านที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก ส่วนด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง 3) ภาวะผู้นำแบบคนเอาชวด ในระดับสูงกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในขณะที่ด้านความเสนาหา ด้านความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สำหรับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกว่ากับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และด้านการบริหารแบบวางเฉยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

งานวิจัยในต่างประเทศ

Migler (1992) ได้ศึกษาเรื่องแบบผู้นำของสถาบันการศึกษาอาชีพและวิทยาลัยเทคนิคของรัฐมินเนโซต้า ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารของสถาบันการศึกษา

อาชีพและวิทยาลัยเทคนิค มีพฤติกรรมมุ่งเน้นมิติสัมพันธ์ และมิติริเริ่มโครงสร้างเท่ากัน โดยใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสองกลุ่มนี้ พบว่าผู้บริหารที่มุ่งเน้นมิติสัมพันธ์ และมิติริเริ่มโครงสร้าง กับผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไม่แตกต่างกัน

Hendricks (1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ต่อความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของประสิทธิผลของพฤติกรรมผู้นำโรงเรียน โดยศึกษาลักษณะบุคคลของผู้นำโรงเรียน โดยศึกษาผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจาก 7 ตำบล ในรัฐอาร์ิโซนาสิ่งที่พบคือ 1) ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ จะยึดความต้องการของนักเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจทำสิ่งใด ๆ 2) สิ่งที่น่าประหลาดใจคือพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายในของทีมงานได้ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพได้แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่ประกอบไปด้วย ความต้องการภายในของผู้ใต้บังคับบัญชา วิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำ การสร้างวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือในโรงเรียนการจตุวงครุในกฎหรือบทบาทแห่งภาวะผู้นำ

Kuhnert and Leevis (1987 อ้างอิงใน สมควร ไกรพน, 2546, หน้า 32) ได้ศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับที่มีคุณค่าสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำในลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะการทำงานด้วยแรงจูงใจเพื่อผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ในขณะที่ผู้นำจะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะและหน่วยงาน ซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเสียผลประโยชน์ของตนเอง ก้าวเข้าถึงจิตใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ลูกน้องเห็นคุณค่าของความมีอุดมคติ ศักดิ์ศรี เพื่อที่จะไม่ได้ทำงานตามหน้าที่เพื่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนไปวัน ๆ ทำงานในแปลงทัศนคติ ความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับและทำงานจนบรรลุเป้าหมาย

Bass and other (1987, pp. 73-87 อ้างอิงใน สมควร ไกรพน, 2546, หน้า 32) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้และความตามความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า การแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับสูง ส่วนการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูงที่มีความสูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง และการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมี มีการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคผล การกระตุ้นปัญญา การแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

ของผู้บริหารระดับสูง ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับกลางมีระดับสูงกว่าการรับรู้ ส่วนการจัดการโดยมีข้อยกเว้นของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังมีระดับต่ำกว่าการรับรู้

Felton (1995) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา กับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูและพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

Bankowski (2002) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองนิวยอร์กซิตี ผลการศึกษาสรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครู

Lucks and Vecera (2002, Online) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนเทศบาล ในเมืองนิวยอร์กซิตี ผลการศึกษาสรุปได้ว่าไม่พบหลักฐานที่สนับสนุนถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพว่ามีผลกระทบต่อแรงจูงใจของครูโรงเรียนเทศบาล กล่าวคือ การใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่ไม่ได้ช่วยสร้างแรงจูงใจของครูได้ดีไปกว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ

Anderson (2002) ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนประถมศึกษา การศึกษาวิชาชีพชุมชน โดยเริ่มจากระดับบนสู่ระดับล่าง ผลการวิจัยสรุปได้ว่าหลักเบื้องต้นที่สำคัญของผลสำเร็จของโรงเรียน รวมถึงวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนรูปแบบการศึกษาชุมชนและภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

Davis (1997, p. 64) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมต้นและปลายของโรงเรียนใน เวสต์เวอร์จิเนีย (West Virginia) กับวัฒนธรรมของโรงเรียนที่รับรู้โดยคณะครู ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า แบบภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมต้นและปลายมีผลอย่างลึกซึ้งมากต่อ ระดับวัฒนธรรมของโรงเรียน โครงสร้างที่เริ่มขึ้นเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนอย่างมาก ในทางกลับกันมีความสัมพันธ์ในทางลบระหว่างแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ภาพกับวัฒนธรรมของโรงเรียน คือ เมื่อมีความเห็นอกเห็นใจเพิ่มขึ้นระดับของวัฒนธรรมจะลดลง อายุของอาจารย์ใหญ่จะสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของโรงเรียนในทางลบ คือ เมื่ออายุมากขึ้นระดับของวัฒนธรรมจะลดลง ข้อค้นพบร่วมกันได้พิสูจน์ว่า อาจารย์ข้อค้นพบจากการศึกษานี้และผลของการสรุปที่ได้ชี้ให้เห็นว่า แบบภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (Task oriented) จะนำไปสู่วัฒนธรรมของโรงเรียนที่เข้มแข็ง

ในขณะที่แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ภาพ (relation oriented) จะทำให้วัฒนธรรมโรงเรียนอ่อนน้อมยอมลง ผลที่คาดไม่ถึงของการศึกษานี้จะช่วยเพิ่มข้อมูลวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำและเพิ่มคำถามอื่นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ ผลการศึกษานี้จะถูกนำไปใช้กับการวางแผนการอบรมของอาจารย์ใหญ่ในระดับรัฐและระดับท้องถิ่น

William, Steers and Terborg (1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำของโรงเรียนในโรงเรียน 89 แห่ง ในประเทศสิงคโปร์ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมกลุ่มและความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อผู้นำของโรงเรียน และส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นจักรกลสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิผลของการบริหารที่มีคุณภาพในสถานศึกษาดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถใช้ภาวะผู้นำให้เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา คือ แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีคุณภาพอยู่บนพื้นฐานของความหลากหลาย ความแตกต่างระหว่างบุคคล และการสร้างกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแบบภาวะผู้นำดังกล่าวจะเป็นแบบภาวะผู้นำที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด อังอิง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามแนวคิดทฤษฎีของเบส ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสร้างบารมี (Charismatic) 2) ด้านการตลใจ (Inspirational Motivation) 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และใช้แนวคิดประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งแบ่งมาตรฐานการศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพด้านผู้เรียน 2) คุณภาพด้านผู้สอน 3) คุณภาพด้านผู้บริหาร 4) ด้านชุมชน ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพ 1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) เป็นหลักและนำเอาวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) เป็นส่วนเสริมโดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ดังจะกล่าวถึงรายละเอียดต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ประชากรทั้งหมด 1,105 คน จำแนกเป็นสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวนประชากร 202 คน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองเชียงราย จำนวนประชากร 337 คน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบล จำนวนประชากร 326 คน และสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนประชากร 240 คน

กลุ่มตัวอย่าง

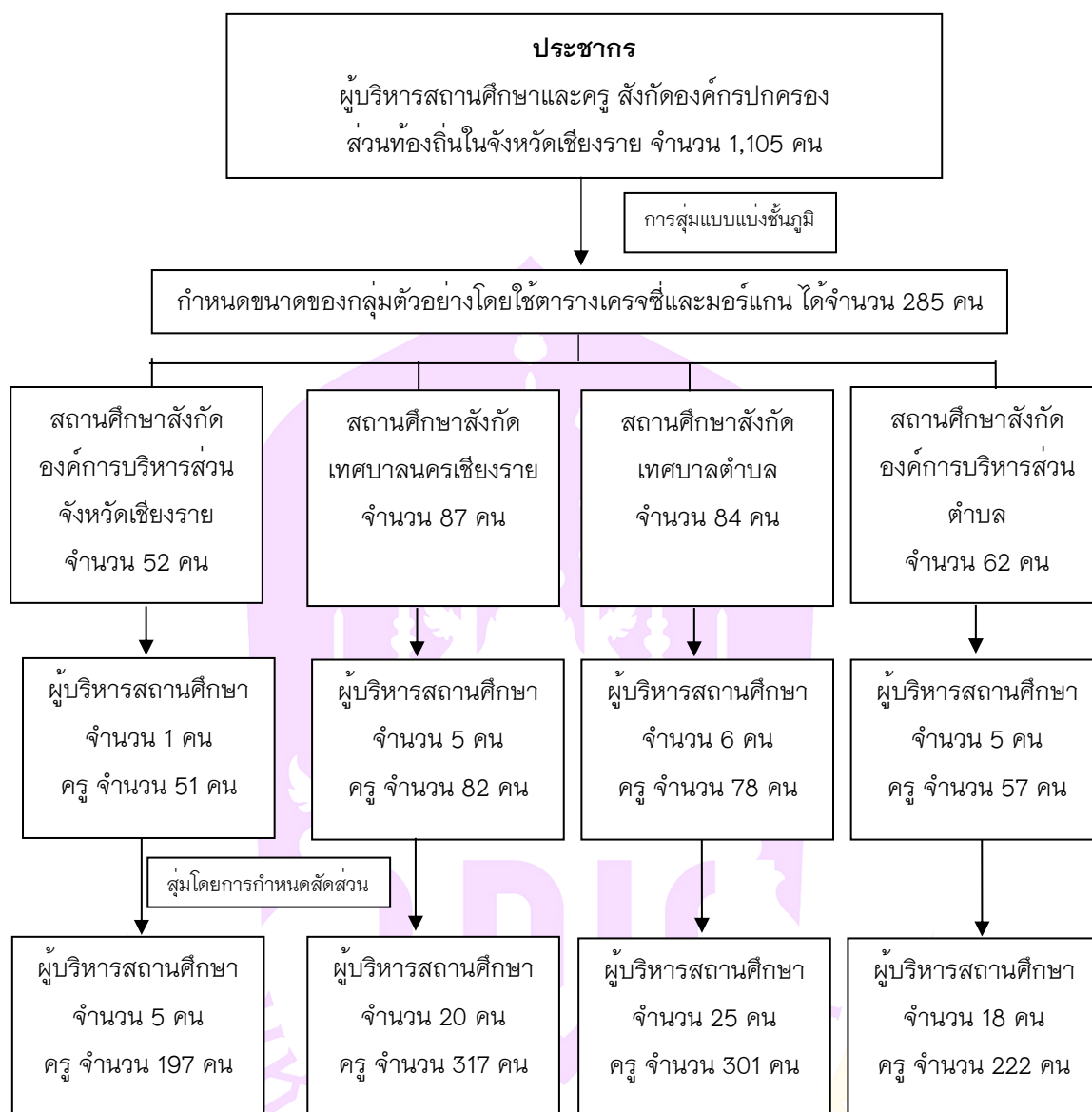
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 285 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สังกัดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ และกำหนดสัดส่วนตามสังกัดของสถานศึกษา จำแนกเป็นสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวน 52 คน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเมืองเชียงราย จำนวน 87 คน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบล จำนวน 84 คน และสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 62 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 285 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610) เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวนประชากร 202 คน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองเชียงราย จำนวนประชากร 337 คน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบล จำนวนประชากร 326 คน และสถานศึกษาสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวนประชากร 240 คน

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา ทำให้ได้จำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนจากสถานศึกษาสถานศึกษาสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวนประชากร 52 คน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองเชียงราย จำนวนประชากร 87 คน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบล จำนวนประชากร 84 คน และสถานศึกษาสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวนประชากร 62 คน





ภาพ 2 แสดงการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยมีเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งจำแนกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างบารมี (Charismatic) 2) ด้านการตลใจ (Inspirational Motivation) 3) ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ใน ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ใน ระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ใน ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ใน ระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจำแนกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน 2) ด้านคุณภาพผู้สอน 3) ด้านคุณภาพผู้บริหาร และ 4) ด้านชุมชน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย และวัตถุประสงค์เป็นหลัก จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน

4. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง

5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ของแบบสอบถาม เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence: IOC) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนน 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เนื้อหา

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เนื้อหา

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เนื้อหา

โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.60 ขึ้นไป พบว่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.99 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

6. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารละครผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 30 คน (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) เพื่อตรวจสอบความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอเรนบาค (α -coefficient) มากกว่า 0.50 ถือได้ว่าแบบสอบถาม ฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งจากเครื่องมือการวิจัยนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ 1.00 ซึ่ง เป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ จึงนำเอาแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.1 ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา ทำหนังสือถึงสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย เพื่อทำหนังสือขออนุญาต และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 โรงเรียน

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากสถานศึกษาต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาเพื่อให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 ชุด โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเองผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) ในช่วงระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง ธันวาคม 2565

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อดำเนินการค่าสถิติ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

1.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

1.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.1.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อดำเนินการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การแปลความหมายข้อมูลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

2.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในช่วง 1.00–1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในช่วง 1.50–2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในช่วง 2.50–3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในช่วง 3.50–4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในช่วง 4.50–5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด

2.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในช่วง 1.00–1.49 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในช่วง 1.50–2.49 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในช่วง 2.50–3.49 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในช่วง 3.50–4.49 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในช่วง 4.50–5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (1) การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ใช้เกณฑ์ดังนี้ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ

2.3.1 ค่าความสัมพันธ์ทางบวก (r) ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 0.81 ถึง 1.00 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูงที่สุด

ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 0.61 ถึง 0.80 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง

ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 0.41 ถึง 0.60 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 0.20 ถึง 0.40 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ

ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 0.00 ถึง 0.19 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำมาก

2.3.2 ค่าความสัมพันธ์ทางลบ ($-r$) ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าระหว่าง 0.81 ถึง -1.00 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามกัน อยู่ในระดับสูงที่สุด

ค่าระหว่าง -0.61 ถึง 0.80 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามกัน อยู่ในระดับสูง

ค่าระหว่าง -0.41 ถึง -0.60 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามกัน อยู่ในระดับกลาง

ค่าระหว่าง -0.20 ถึง -0.40 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามกัน อยู่ในระดับต่ำ

ค่าระหว่าง 0.00 ถึง -0.19 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามกัน อยู่ในระดับต่ำมาก



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงรายครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปร ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	หมายถึง	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	หมายถึง	ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 285)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	120	42.10
หญิง	165	57.90
รวม	285	100.00
อายุ		
21-30 ปี	107	37.54
31-40 ปี	98	34.39
41-50 ปี	53	18.60
51-60 ปี	27	9.47
รวม	285	100.00
สถานภาพตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	117	41.05
ครู	168	58.95
รวม	285	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	117	41.10
ปริญญาโท	111	38.90
ปริญญาเอก	57	20.00
รวม	285	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	65	22.80
5-10 ปี	108	37.90
มากกว่า 10 ปี	112	39.30
รวม	285	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดใหญ่พิเศษ	87	30.50
ขนาดใหญ่	97	34.00
ขนาดกลาง	58	20.40
ขนาดเล็ก	43	15.10
รวม	285	100.00
สังกัดสถานศึกษา		
องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย	124	43.50
เทศบาลนคร	60	21.10
เทศบาลตำบล	67	23.50
องค์การบริหารส่วนตำบล	34	11.90
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 285 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90 เมื่อพิจารณาตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 37.54 เมื่อพิจารณาตามสถานภาพทางตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 58.95 เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 43.51 เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 และเมื่อพิจารณาตามสังกัดของสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ใน

โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการสร้างบารมี	4.25	0.61	มาก
2. ด้านการตัดสินใจ	4.26	0.70	มาก
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.22	0.72	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.27	0.62	มาก
รวม	4.26	0.56	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.70) และด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.72)

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างบารมี

ข้อที่	ด้านการสร้างบารมี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและมีความเป็นไปได้	4.26	0.77	มาก
2	แสดงให้เห็นถึงความมีพลังอำนาจและความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับนับถือ	4.21	0.75	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการสร้างบารมี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3	แสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติความเชื่อ และค่านิยมของตนเอง	4.22	0.81	มาก
4	แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อ ปัญหาโต้แย้งที่เกิดขึ้น	4.18	0.84	มาก
5	ทำให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	4.37	0.76	มาก
6	เน้นถึงความสำคัญของการทุ่มเทการทำงาน ร่วมกัน	4.31	0.80	มาก
7	เน้นความสำคัญเรื่องอุดมคติและค่านิยม ในการทำงาน	4.35	0.78	มาก
8	การตัดสินใจจะคำนึงถึงผลที่จะตามมาทางด้าน ศีลธรรมและจริยธรรม	4.22	0.79	มาก
9	เสริมแรงและพยายามผลักดันให้วิสัยทัศน์ไปสู่ อนาคตเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ	4.25	0.86	มาก
10	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยกันเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ	4.40	0.74	มาก
11	ควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติและให้ ความมั่นใจต่อผู้ร่วมงานในการเอาชนะอุปสรรค ต่าง ๆ	4.37	0.77	มาก
12	มีความเฉลียวฉลาด และสมรรถภาพสูง ในการแก้ไขปัญหา	4.25	0.79	มาก
13	ประพฤติตนให้ผู้ร่วมงานยอมรับนับถือ	4.35	0.84	มาก
14	เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของ ส่วนรวม	4.33	0.81	มาก
15	ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ในการทำงาน	4.21	0.80	มาก
16	ยอมรับความคิดของผู้ร่วมงานและทำให้ผู้ร่วมงาน ภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน	4.38	0.81	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการสร้างบารมี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
17	แสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในสิ่งที่ต้องการ กระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำตาม	4.16	0.77	มาก
18	คลุกคลีและปรากฏตัวอยู่ในที่ทำงานกับผู้ร่วมงาน อย่างชัดเจน	4.33	0.80	มาก
19	ประพฤติและปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ตลอดเวลา	4.26	0.77	มาก
20	กำหนดมาตรฐานในการทำงานไว้ในระดับสูง	4.25	0.78	มาก
รวมเฉลี่ย		4.25	0.61	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างบารมี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยกันเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและทำให้ผู้ร่วมงานภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.81) และทำให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในสิ่งที่ต้องการกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำตาม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.77)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
ด้านการตัดสินใจ

ข้อที่	ด้านการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของสิ่งที่ควรทำ	4.36	0.72	มาก
2	สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานหาวิธีการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.28	0.80	มาก
3	ใช้การสื่อสารทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.82	มาก
4	ปรับระดับของภาษาที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง	4.18	0.85	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการดลใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5	พูดถึงเป้าหมายในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น	4.32	0.78	มาก
6	พูดถึงอนาคตด้วยการมองโลกในแง่ดี	4.13	0.79	มาก
7	พูดถึงเป้าหมายในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างชัดเจน	4.30	0.86	มาก
8	ไม่พูดไร้สาระ พูดส่อเสียด พูดขาดความจริงใจ	4.27	0.86	มาก
9	สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าทุกคนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้	4.34	0.80	มาก
10	สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	4.19	0.85	มาก
11	แสดงให้เห็นให้ผู้ร่วมงานมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตได้อย่างชัดเจน	4.37	0.73	มาก
12	แสดงให้เห็นความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	4.30	0.87	มาก
13	แสดงความเชื่อมั่นว่ากลุ่มเราจะบรรลุเป้าหมาย	4.19	0.85	มาก
14	แสดงการยอมรับความคิดของผู้ร่วมงานและส่งเสริม	4.35	0.79	มาก
15	สร้างพลังบวกให้กับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.16	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย		4.26	0.70	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการดลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แสดงให้ผู้ร่วมงานมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของสิ่งที่ควรทำ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.72) และแสดงการยอมรับความคิดของผู้ร่วมงานและส่งเสริม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พูดถึงอนาคตด้วยการมองโลกในแง่ดี ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.79)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ข้อที่	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.19	0.85	มาก
2	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน	4.26	0.77	มาก
3	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม	4.16	0.87	มาก
4	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น ได้อย่างหลากหลาย	4.19	0.85	มาก
5	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทบทวนถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน	4.37	0.78	มาก
6	ให้ความสำคัญกับการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่ การร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.31	0.85	มาก
7	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็นปัญหา ที่อาจเกิดขึ้นมาเพื่อพิจารณาเพื่อหาทางป้องกัน ล่วงหน้า	4.31	0.75	มาก
8	คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	4.34	0.85	มาก
9	กระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มทดลองใหม่ ๆ ขึ้น โดยไม่มีคำตำหนิใครเมื่อการปฏิบัติงานดังกล่าว ล้มเหลว	4.23	0.75	มาก
10	สนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้น มาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ	4.35	0.75	มาก
11	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานตั้งสมมติฐาน เมื่อเกิดข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน	4.28	0.87	มาก
12	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหา โดยการใช้เหตุผล และหลักฐานมากกว่าการคิดเองว่าเป็นปัญหา	4.33	0.85	มาก
13	มีการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อสันนิษฐาน ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.77	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
14	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาแนวทางที่ หลากหลายในการแก้ปัญหา	4.28	0.86	มาก
15	วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลเป็นหลักฐาน	4.26	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย		4.22	0.72	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทบทวนถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.78)
รองลงมา คือ สนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.35$,
S.D. = 0.85) และ คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.85)
ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม
($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.87)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อที่	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคลทั้งด้านความต้องการและ ความสามารถ	4.37	0.72	มาก
2	แนะนำผู้ร่วมงานถึงวิธีการวิเคราะห์ ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น	4.30	0.88	มาก
3	ส่งเสริมผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการ วิเคราะห์ ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น	4.19	0.85	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่ม และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ	4.33	0.74	มาก
5	ให้แนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า ของผู้ร่วมงาน	4.19	0.85	มาก
6	รับฟังเรื่องต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ	4.27	0.86	มาก
7	ให้เวลานิเทศแก่ผู้ร่วมงาน	4.15	0.85	มาก
8	ปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและพบปะพูดคุย อย่างเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน	4.25	0.88	มาก
9	ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ ความก้าวหน้าผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	4.18	0.79	มาก
10	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาอย่าง สม่ำเสมอ	4.34	0.74	มาก
11	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นบุคคลที่มี ศักยภาพในตนเองมากกว่าในฐานะที่เป็น สมาชิกคนหนึ่งเท่านั้น	4.28	0.84	มาก
12	พยายามศึกษาให้เข้าถึงบุคลิกภาพที่แท้จริง ของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	4.28	0.86	มาก
13	ให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ผู้ร่วมงานที่ยัง ไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร	4.17	0.88	มาก
14	ให้ความช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาให้แก่ ผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาทุกครั้ง	4.36	0.77	มาก
15	เข้าใจ เข้าถึงผู้ร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ เป็นรายบุคคลอยู่เสมอ	4.16	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย		4.27	0.62	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านความต้องการและความสามารถ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ให้ความช่วยเหลือและเป็นที่ยกย่องให้แก่ผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.77) และ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้เวลานิตศแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.85)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.30	0.71	มาก
2. ด้านคุณภาพผู้บริหาร	4.30	0.64	มาก
3. ด้านคุณภาพผู้สอน	4.17	0.86	มาก
4. ด้านชุมชน	4.29	0.64	มาก
รวม	4.30	0.57	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.71) และด้านชุมชน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ ส่วนด้านคุณภาพผู้สอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.86)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของการบริหาร
สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพ
ผู้เรียน

ข้อที่	ด้านคุณภาพผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	นักเรียนสามารถแสวงหา คนควา และสืบคน ข้อมูลได้ด้วยตนเอง	4.28	0.82	มาก
2	นักเรียนมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น ในการทำงาน รู้จักแสวงหาความรู้จาก ทรัพยากรของการเรียนรู้ต่าง ๆ	4.24	0.92	มาก
3	นักเรียนเรียนรู้ตามความต้องการ และความสนใจใฝ่รู้อยู่เสมอ	4.16	0.83	มาก
4	นักเรียนศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาชั้นสูง ได้เป็นจำนวนมาก	4.25	0.79	มาก
5	ผู้บริหารและบุคลากรมีคุณภาพด้านการจัดการ เรียนการสอน	4.12	0.80	มาก
6	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามมาตรฐานการศึกษา	4.38	0.72	มาก
7	นักเรียนได้รับการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจที่ดี	4.35	0.74	มาก
8	นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.26	0.82	มาก
9	นักเรียนมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม	4.20	0.78	มาก
10	นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ	4.32	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย		4.30	0.71	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$,
S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ นักเรียนได้รับ
การพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจที่ดี ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.74) และนักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองใน

ด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรมีคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.80)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพผู้บริหาร

ข้อที่	ด้านคุณภาพผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	สถานศึกษามีอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้	4.34	0.76	มาก
2	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.18	0.81	มาก
3	มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากร	4.25	0.92	มาก
4	ผู้บริหารและครูมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.24	0.77	มาก
5	ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้เงินงบประมาณที่กำหนดไว้	4.35	0.78	มาก
6	ผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.37	0.79	มาก
7	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับโครงสร้างกระบวนการและวัฒนธรรมของสถานศึกษา	4.20	0.75	มาก
8	มีการแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นไปอย่างสันติ	4.27	0.82	มาก
9	เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจผู้บริหารและครูสามารถควบคุมสถานการณ์ได้	4.28	0.83	มาก
10	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาจนนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.25	0.85	มาก
รวมเฉลี่ย		4.30	0.64	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร และครู มีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้เงินงบประมาณที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.78) และ สถานศึกษามีอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.81)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพผู้สอน

ข้อที่	ด้านคุณภาพผู้สอน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ครูได้รับการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการสอน และพัฒนา นวัตกรรมใหม่ขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.16	0.87	มาก
2	ครูมีความกระตือรือร้น ในการเข้าสอนอยู่เสมอ	4.27	0.82	มาก
3	ครูนำสื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการสอน	4.28	0.77	มาก
4	ครูมีการผลิตบทเรียนออนไลน์สำหรับนักเรียน เพื่อการทบทวนเนื้อหาวิชา	4.09	0.80	มาก
5	ครูมีส่วนช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.38	0.79	มาก
6	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการยอมรับแนวคิด วิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียน การสอน	4.32	0.82	มาก
7	บุคลากรในสถานศึกษามีการยอมรับในการปรับปรุง/ เปลี่ยนแปลง เมื่อสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลง วิธีการ ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.19	0.82	มาก
8	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปรับตนเอง ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี	4.30	0.75	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านคุณภาพผู้สอน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	4.33	0.74	มาก
10	ครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.18	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย		4.17	0.86	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.74) และ ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการยอมรับแนวคิด วิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการผลิตบทเรียนออนไลน์สำหรับนักเรียนเพื่อการทบทวนเนื้อหาวิชา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.80)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านชุมชน

ข้อที่	ด้านชุมชน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ชุมชนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจในสถานศึกษา	4.30	0.76	มาก
2	ผู้ปกครองพอใจในระเบียบวินัย คุณธรรม ความประพฤติ และการเรียนของนักเรียน	4.11	0.87	มาก
3	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลการเรียนของนักเรียน	4.24	0.86	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านชุมชน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4	สถานศึกษาสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น	4.14	0.82	มาก
5	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมดีเด่น สนองต่อผู้เรียนตามความถนัดของตนเอง	4.25	0.88	มาก
6	ชุมชนและผู้ปกครอง มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการของนักเรียน และได้รับรางวัล	4.19	0.75	มาก
7	นักเรียนที่สำเร็จจากการศึกษาไปแล้วได้รับการยอมรับจากสังคม	4.31	0.83	มาก
8	นักเรียนที่สำเร็จจากการศึกษาไปแล้วประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	4.19	0.79	มาก
9	นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสถาบันชั้นนำของประเทศได้	4.28	0.86	มาก
10	ชุมชนและสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.29	0.82	มาก
รวมเฉลี่ย		4.29	0.64	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนที่สำเร็จจากการศึกษาไปแล้วได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ชุมชนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.76) และชุมชนและสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปกครองพอใจในระเบียบวินัย คุณธรรม ความประพฤติ และการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.87)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เชียงราย

ตาราง 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เชียงราย

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา				ประสิทธิผล ของการบริหาร สถานศึกษา โดยรวม
	ด้าน คุณภาพ ผู้เรียน	ด้าน คุณภาพ ผู้บริหาร	ด้าน คุณภาพ ผู้สอน	ด้าน ชุมชน	
ด้านการสร้างบารมี	.494**	.467**	.532**	.417**	.539**
ด้านการตั้งใจ	.312**	.481**	.891**	.479**	.460**
ด้านการกระตุ้นการใช้ ปัญญา	.393**	.441**	.515**	.444**	.491**
ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	.567**	.830**	.819**	.530**	.647**
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง โดยรวม	.591**	.723**	.753**	.527**	.760**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมกับ ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .760$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมกับประสิทธิผลของการบริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เชียงราย ด้านคุณภาพผู้สอนสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .753$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

รายด้านกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวมที่มีความ
 สัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับ
 ปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 ($r = .647$) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับประสิทธิผลของ
 การบริหารสถานศึกษาโดยรวมที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการตัดสินใจมีความสัมพันธ์
 ทางบวกระดับต่ำกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .01 ($r = .460$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการ
 บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผล
 ของการบริหารสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .891$)
 รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับ
 ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .01 ($r = .830$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวก
 ระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .01 ($r = .819$) ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการตัดสินใจ
 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .312$)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2565 จากประชากรจำนวน 1,105 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จากสถานศึกษาทั้งหมด 52 โรงเรียน สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวนประชากร 202 คน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองเชียงราย จำนวนประชากร 337 คน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบล จำนวนประชากร 326 คน และสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนประชากร 240 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) เมื่อได้ขนาดกลุ่ม ตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงหาความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะ ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการตัดสินใจ และด้านการสร้างบารมี ตามลำดับ ส่วนด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างบารมี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยกันเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ รองลงมา คือ ยอมรับความคิดของผู้ร่วมงานและทำให้ผู้ร่วมงานภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน และทำให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในสิ่งที่ต้องการกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำตาม

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แสดงให้ผู้ร่วมงานมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตได้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของสิ่งที่ควรทำ และแสดงการยอมรับความคิดของผู้ร่วมงานและส่งเสริม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พูดถึงอนาคตด้วยการมองโลกในแง่ดี

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทบทวนถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน รองลงมา คือ สนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ และคิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านความต้องการและความสามารถ รองลงมา คือ ให้ความช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาทุกครั้ง และ ส่งเสริมให้

ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้เวลานิเทศแก่ผู้ร่วมงาน

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพผู้บริหาร รองลงมา คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านชุมชน ตามลำดับ ส่วนด้านคุณภาพผู้สอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการศึกษา รองลงมา คือ นักเรียนได้รับการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจที่ดี และนักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรมีคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน

2.2 ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่กำหนดไว้ และสถานศึกษามีอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.3 ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการยอมรับแนวคิด วิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการผลิตบทเรียนออนไลน์สำหรับนักเรียนเพื่อการทบทวนเนื้อหาวิชา

2.4 ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนที่สำเร็จจากการศึกษาไปแล้วได้รับการยอมรับจากสังคม รองลงมา คือ ชุมชนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจในสถานศึกษา และ ชุมชนและสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปกครองพอใจในระเบียบวินัย คุณธรรม ความประพฤติ และการเรียนของนักเรียน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .760$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงสุดกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .891$) รองลงมาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .830$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .819$) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำที่สุดกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .312$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านความต้องการและความสามารถ สามารถแนะนำผู้ร่วมงานถึงวิธีการ

วิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่ม และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน รับฟังเรื่องต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ ปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีศักยภาพในตนเองมากกว่าในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งเท่านั้น พยายามศึกษาให้เข้าถึงบุคลิกภาพที่แท้จริงของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ผู้ร่วมงานที่ยังไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ให้ความช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาทุกครั้ง เข้าใจ เข้าถึงผู้ร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ เป็นรายบุคคลอยู่เสมอ สอดคล้องกับ กนกวรรณ วิเชียรเขต (2551, หน้า 28-29) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่อันดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และ วิสัยทัศน์ ความจงรักภักดีและตั้งใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์การ

2. ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เชียงราย พบว่า ระดับของประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้บริหารที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา อาทิเช่น จัดให้สถานศึกษามีอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากร มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้เงินงบประมาณที่กำหนดไว้ มีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับโครงสร้างกระบวนการและวัฒนธรรมของสถานศึกษา มีการแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นไปอย่างสันติ เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ ผู้บริหารและครูสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ และผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาจนนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Hall and Hord (1984 อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546,

หน้า 157) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาว่า บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม (Initiator) จะทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีปริมาณได้มากกว่าบทบาทในรูปแบบอื่น โดยกิจกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ 1) จัดองค์การให้มีลักษณะเอื้อต่อการพัฒนา 2) จัดฝึกอบรม 3) ให้คำปรึกษาและการจูงใจ 4) ติดตามผล 5) มีการสื่อสารกับภายนอก 6) ทำให้มีความกระจ่างในเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังให้ในการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดสภาพที่ควบคุมไม่ได้ (Overcontrol) หรือ การแกล้งมีส่วนร่วม (Mock Participation) ซึ่งผู้มีส่วนร่วมนั้นไม่จริงใจที่จะผูกพันไปถึงการนำไปสู่การปฏิบัติในท้ายที่สุดได้ ขณะเดียวกันก็ต้องพยายามหลีกเลี่ยงสภาพที่เรียกว่า ภายใต้อการควบคุม (Under control) หรือ การวางแผนในความว่างเปล่า (Planning in the Vacuum) ซึ่งเป็นสภาพที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดสิ่งที่จะทำเสร็จแล้ว กลับโยนแผนทั้งหมดไปให้ครู ซึ่งทั้งสองกรณีจะไม่นำไปสู่การบรรลุผลแห่งการมีส่วนร่วมที่ดีได้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของ Zamuta (1991, p. 6-7) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลองค์การไว้ 2 ลักษณะ คือ 1) ความหมายที่ใช้แนวทางเป้าหมาย (Goal-Based Approach) มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย โดยพิจารณาว่าการดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ เน้นถึงการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ 2) ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple-Constituencies Approach) มีสาระสำคัญที่องค์การจะต้องบรรลุเป้าหมาย มีการจัดหาทรัพยากรที่ต้องการ กระทบการภายในมีสุขภาพดี กลุ่มผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์มีความพอใจ เน้นความสามารถในการตอบสนองความพอใจของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพองค์การตามความหมายของซามูตา มีสิ่งที่ต้องรับผิดชอบเป็นพื้นฐาน 2 ประการ คือ การบรรลุเป้าหมาย (Goals Attainment) และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร (Quality of Work Life)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .760$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง ในด้านของการสร้างบารมีเป็นที่ยอมรับนับถือ ได้รับความเชื่อมั่นจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา

ในด้านของการคลัง มีการส่งเสริมครูและบุคลากร กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของ สิ่งที่ควรทำและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานหาวิธีการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารแบบวางเฉย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง 2) ประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน โดยรวม มีว่าด้านที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ด้านความสามารถ ในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อ สภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก ส่วนด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหา ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง 3) ภาวะผู้นำแบบคนเอาชวด ในระดับสูงกับประสิทธิผล โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในขณะที่ด้านความเสนาหา ด้านการบทความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง สำหรับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำกับ ประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และด้านการบริหารแบบวางเฉย มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญาของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษา มีการแสดงความคิดเห็นมีความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการมองปัญหาและ ร่วมหาแนวทางการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ เพื่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาในด้านคุณภาพผู้สอน เพื่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น โดยการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการสอน และพัฒนาสื่อนวัตกรรมใหม่ขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทางด้านวิชาการต่อผู้เรียนในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของโลก ในยุคปัจจุบันได้ตลอดเวลา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เห็นควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจ ฟังพาอาศัยอันดีต่อกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกรดา ผงสูงเนิน. (2549). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กนกวรรณ วิเชียรเขต. (2551). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (19 ธันวาคม 2542). **ราชกิจจานุเบกษา**. 116(74ก). หน้า 1-25.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริการและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลยาณี พรหมทอง. (2563). **บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู**. สืบค้นเมื่อ 29 มกราคม 2565, จาก <https://www.kruchiangrai.net/2020/02/06/บทบาทหน้าที่ครู/>
- จิรัญกุล เกตุทอง. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3**. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, 10(4), 271-282.
- เจษฎา นกน้อย. (2554). **การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติพงศ์ คล้ายเฒ่าทอง. (2547). **พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- ณัชฎานุช สุตชาติ. (2553). **ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**

ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
ขอนแก่น.

ชนิด ทองอาจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ธวัช บุญยมนิ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์. (2553). แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และวสันต์ เหลืองประภัสร์. (2546). ทิศทางการปกครองส่วนท้องถิ่น
ของไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2552). การปกครองส่วนท้องถิ่น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ:
วิญญูชน.

นิคม กันตะคำนันท์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ
ครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

นิคม แก้วสา. (2548). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านเพชรละคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์.

บุญจันทร์ จันทร์เจียม. (2548). การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.

บุญส่ง เจริญศรี. (2550). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ
รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต
1-7. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยนครราชสีมา, นครราชสีมา.

ปกรณกฤช อินทร์มงคล. (2550). ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจ
การบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,
กรุงเทพฯ.

- ปริญญา ตันสกุล. (2547). **ทำไมทีมไม่เวิร์ค**. กรุงเทพฯ: จิตจักรวาล.
- ปรีชา ทัดน์ละไม. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ปานิสรา ตรัสศรี. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พนัสกร พองาม. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล”**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). **องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า**. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พัชรินทร์ พันธุ์โตดี. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พัฒนพร ศิลาวงษ์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พุกธา โพธิ์มะฮาด. (2548). **สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วม ในการบริหารสถานศึกษา ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- พิมพ์พรรณ สุริโย. (2552). **ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และคณะ. (2561). **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรชมน รัตนางกูร. (2552). **ตัวแบบการวิเคราะห์ภาวะผู้นำฯ**. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2565,

จาก http://phatrasamon.blogspot.com/2009/01/blog-post_3540.html.

- มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, รามคำแหง.
- ไมตรี คงนุกูล. (2553). **การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ คิตเคนกรุงเทพ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ยุพา เสนาะพิน. (2546). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.
- รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2551). **แนวคิดและหลักการบริหารท้องถิ่น**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัชณี บุญกล้า. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 7(8), 335-343.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- เรียม สุขกล้า. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). **การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎีหน้าที่ประเด็นและบทวิเคราะห์** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุจน์.
- ศิรินารด นันทวัฒน์นิรมย์. (2547). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์. (2549). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท กฤตพรพรรณ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิลป์ชัย อ่วงตระกุล. (2553). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4**. วิทยานิพนธ์

- ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ศุภกิจ สานุสัจย์. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ศุภชัย โถป่ารุ้ง. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพ กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., สถาบันราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สมควร ไกรพน. (2546). **แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., สถาบันราชภัฏเลย, เลย.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2547). **กฎหมายการปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). **การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สมชาติ ประชาณุกุล. (2546). **พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 5.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สมพร จำปานิล. (2549). **ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- สมศักดิ์ แก้วสม. (2549). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สำนักงาน. เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.**
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). **พฤติกรรมองค์การ.** เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุมาลี วิทยรัตน์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของอธิการบดีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาบันราชภัฏในภาคเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.,

- มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- สุรพล เคยบรรจง. (2556). รูปแบบการบริการสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 9(2), 151-159.
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2560). การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพ. อุบลราชธานี:
ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2543). การวิจัยและพัฒนาระบบประเมินภายในของสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- โสภณ ภูเก้าล้วน. (2551). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565, จาก
<http://www.gotoknow.org/blog/sopone1>.
- โสภา วงษ์นาคเพชร. (2553). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- หจวณ ชูเพ็ญ. (2551). โครงสร้าง ภาระหน้าที่ และความสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วน
ท้องถิ่น ในท้องถิ่นอภิวัดน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิถีทรรศน์.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีย์สุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: เปลี่ยน
ความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อังกูร เกาวัลย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17 การบริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อุบล เพียรพิทักษ์. (2548). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
จังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์,
ฉะเชิงเทรา.
- Anderson, A. P. (2002). Transforming an Elementary School into a professional
Learning Community through a top-down Initiative. Doctoral dissertation,
Ph.D., Rowan University, New Jersey.
- Bankowski, B. J. (2002). A Study of Relationship between Transformational
Leadership and Teacher Motivation in New York City Elementary School.

New York: St. John's University.

- Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectation**. New York: The Free Press.
- Davis, K. (1997). **Organizational behavior at work**. United States: McGraw–Hill.
- Dessler, G. (1998). **Management: Leading people and organizations in the 21st century**. New Jersey: Prentice–Hall International.
- Felton, S. L. (1995). Transactional and Transformational Leadership and Teacher. **Dissertation Abstracts International**, 67(7), 356–434.
- Hall, G., and Hord, S. (1987). **Change in schools**. New York: SUNY Press.
- Havelock, R.G., and Zlotolow, S. (1995). **The Change Agent's Guide** (2nd ed.). New Jersey: Educational Technology Publications.
- Hendricks, D. G. (1998). **Mineral analysis**. Food Analysis, Maryland: An Aspen Publication.
- Hoy, W. K., and Furguson, J. (1985). Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of Schools. **Educational administrators Quarterly**, 21(2), 117–134.
- Hoy, W. K., and Miskel C. G. (2001). **Educational Administration: Theory, Research and Practice**. New York: McGraw–Hill.
- Hoy, W. K., and Miskel, G. C. (1991). **Educational Administration Theory Research and Practice** (4th ed.). Singapore: McGraw–Hill.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.
- Luck, S. J. and Vecera, S. P. (2002). **Attention**. Retrieved June 24, 2022, from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/0471214426.pas0106/abstract>
- Migler, J. R. (1992). **An Evaluation of Seventeen Leadership Development Programs for Vocational Educators**. California: University of California at Berkeley.
- Mott, P. E. (1973). **The Characteristics of Efficient Organization**. New York: Harper and Row.
- Mushinsky, P. M. (1997). **Psychology Applied to Work an Introductions to Industrial and Organizational Psychology**. California: Brooks/Cole.

Norton, A. (1994). **International Handbook of Local and Regional Government.**

Birmingham: Elger.

Podsakoff, P. M., et al. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors.

The Leadership Quarterly, 1(2), 107–142.

Schein, E. H. (1970). **Organizational Psychology** (2nd ed). New Jersey: Prentice–Hall.

Schultz, E., and Schultz, S. L. (1998). **Theories of Personality** (6th ed.). California: Brooks/Cole.

Seashore, S. E., and Yuchtman, E. (1967). Factorial analysis of organizational performance.

Administrative Science Quarterly, 12(3), 377–395.

Smith, N. K. and Purkey, S. (1986). An Investigation of The Relationship Between Secondary School Achievement and School Climate and Selected Socioeconomic Variables for Sixteen Public School in Maine. **Dissertation Abstracts International**, 47(3), 746–A

William, L. K, Steers, R. M., and Terborg, J. R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. **Journal of Organization Behavior**, 16(4), 319–333.

Yukl, G. A. (1998). **Leadership in Organizations** (2nd ed.). New Jersey: Prentice–Hall.

Zamuta, R. F. (1991). **Organization Theory and Design.** New York: State University of New York.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ข แบบสอบถามงานวิจัย



แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

นายพิพัฒน์ มณีพรหม

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 21-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51-60 ปี
3. สถานภาพทางตำแหน่ง
 ผู้บริหาร ครู
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
5. ประสบการณ์การทำงาน
 น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี
6. ขนาดสถานศึกษา
 ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดขนาดใหญ่
 ขนาดกลาง ขนาดเล็ก
7. สังกัดสถานศึกษา
 สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย
 สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
 สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบล
 สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก
 ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	มีความมั่นใจต่อผู้ร่วมงานในการเอาชนะอุปสรรค			✓		

จากตัวอย่างแสดงว่า

จากข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง



ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างบารมี						
1	มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและมีความเป็นไปได้					
2	แสดงให้เห็นถึงความมีพลังอำนาจและความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับนับถือ					
3	แสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติความเชื่อและค่านิยมของตนเอง					
4	แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อปัญหาโต้แย้งที่เกิดขึ้น					
5	ทำให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงาน					
6	เน้นถึงความสำคัญของการทุ่มเทการทำงานร่วมกัน					
7	เน้นความสำคัญเรื่องอุดมคติและค่านิยมในการทำงาน					
8	การตัดสินใจจะคำนึงถึงผลที่จะตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม					
9	เสริมแรงและพยายามผลักดันให้วิสัยทัศน์ไปสู่อนาคตเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ					
10	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยกันเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ					
11	ควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติและให้ความมั่นใจต่อผู้ร่วมงานในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ					
12	มีความเฉลียวฉลาด และสมรรถภาพสูงในการแก้ไขปัญหา					
13	ประพฤติตนให้ผู้ร่วมงานยอมรับนับถือ					
14	เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม					
15	ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นในการทำงาน					
16	ยอมรับความคิดของผู้ร่วมงานและทำให้ผู้ร่วมงานภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
17	แสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในสิ่งที่ต้องการกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำตาม					
18	คลุกคลีและปรากฏตัวอยู่ในที่ทำงานกับผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน					
19	ประพฤติและปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลายตลอดเวลา					
20	กำหนดมาตรฐานในการทำงานไว้ในระดับสูง					
การตัดสินใจ						
1	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของสิ่งที่ควรทำ					
2	สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานหาวิธีการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
3	ใช้การสื่อสารทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ปรับระดับของภาษาที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง					
5	พูดถึงเป้าหมายในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น					
6	พูดถึงอนาคตด้วยการมองโลกในแง่ดี					
7	พูดถึงเป้าหมายในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างชัดเจน					
8	ไม่พูดไร้สาระ พูดสอเสียด พูดขาดความจริงใจ					
9	สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าทุกคนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้					
10	สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง					
11	แสดงให้เห็นผู้ร่วมงานมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตได้อย่างชัดเจน					
12	แสดงให้เห็นความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้					
13	แสดงความเชื่อมั่นว่ากลุ่มเราจะบรรลุเป้าหมาย					
14	แสดงการยอมรับความคิดของผู้ร่วมงานและส่งเสริม					
15	สร้างพลังบวกให้กับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การกระตุ้นการใช้ปัญญา						
1	ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
2	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
3	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม					
4	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย					
5	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทบทวนถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน					
6	ให้ความสำคัญกับการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การรวมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
7	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นมาเพื่อพิจารณาเพื่อหาทางป้องกันล่วงหน้า					
8	คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานอยู่ตลอดเวลา					
9	กระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มทดลองใหม่ ๆ ขึ้นโดยไม่มีการตำหนิใครเมื่อการปฏิบัติงานดังกล่าวล้มเหลว					
10	สนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ					
11	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานตั้งสมมติฐานเมื่อเกิดข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน					
12	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหา โดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเองว่าเป็นปัญหา					
13	มีการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อสันนิษฐานในการปฏิบัติงาน					
14	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาแนวทางที่หลากหลายในการแก้ปัญหา					
15	วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลเป็นหลักฐาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
1	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความต้องการและความสามารถ					
2	แนะนำผู้ร่วมงานถึงวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น					
3	ส่งเสริมผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการ วิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น					
4	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่ม และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ					
5	ให้แนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน					
6	รับฟังเรื่องต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ					
7	ให้เวลานิเทศแก่ผู้ร่วมงาน					
8	ปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน					
9	ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล					
10	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ					
11	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีศักยภาพในตนเองมากกว่าในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งเท่านั้น					
12	พยายามศึกษาให้เขาถึงบุคลิกภาพที่แท้จริงของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล					
13	ให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ผู้ร่วมงานที่ยังไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร					
14	ให้ความช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาทุกครั้ง					
15	เข้าใจ เขาถึงผู้ร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ เป็นรายบุคคลอยู่เสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งมี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	นักเรียนสามารถค้นคว้า สืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง			✓		

จากตัวอย่างแสดงว่า

จากข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 4 แสดงว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพผู้เรียน						
1	นักเรียนสามารถแสวงหา คนควา และสืบคนข้อมูลได้ด้วยตนเอง					
2	นักเรียนมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักแสวงหาความรู้จากทรัพยากรของการเรียนรู้ต่าง ๆ					
3	นักเรียนเรียนรู้ตามความต้องการ และความสนใจใฝ่รู้อยู่เสมอ					
4	นักเรียนศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก					
5	ผู้บริหารและบุคลากรมีคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน					
6	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการศึกษา					
7	นักเรียนได้รับการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจที่ดี					
8	นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
9	นักเรียนมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม					
10	นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ					
ด้านคุณภาพผู้บริหาร						
1	สถานศึกษามีอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้					
2	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
3	มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากร					
4	ผู้บริหารและครูมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้เงินงบประมาณที่กำหนดไว้					
6	ผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
7	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับโครงสร้างกระบวนการและวัฒนธรรมของสถานศึกษา					
8	มีการแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นไปอย่างสันติ					
9	เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจผู้บริหารและครูสามารถควบคุมสถานการณ์ได้					
10	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาจนนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
ด้านคุณภาพผู้สอน						
1	ครูได้รับการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการสอน และพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
2	ครูมีความกระตือรือร้น ในการเข้าสอนอยู่เสมอ					
3	ครูนำสื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการสอน					
4	ครูมีการผลิตบทเรียนออนไลน์สำหรับนักเรียน เพื่อการทบทวนเนื้อหาวิชา					
5	ครูมีส่วนช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
6	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการยอมรับแนวคิดวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
7	บุคลากรในสถานศึกษามีการยอมรับในการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง เมื่อสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอน					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้เป็นอย่างดี					
9	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา					
10	ครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
ด้านชุมชน						
1	ชุมชนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจในสถานศึกษา					
2	ผู้ปกครองพอใจในระเบียบวินัย คุณธรรม ความประพฤติ และการเรียนของนักเรียน					
3	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลการเรียนของนักเรียน					
4	สถานศึกษาสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น					
5	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมดีเด่น สนองต่อผู้เรียนตามความถนัดของตนเอง					
6	ชุมชนและผู้ปกครอง มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการของนักเรียน และได้รับรางวัล					
7	นักเรียนที่สำเร็จจากการศึกษาไปแล้วได้รับการยอมรับจากสังคม					
8	นักเรียนที่สำเร็จจากการศึกษาไปแล้ว ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ					
9	นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในสถาบันชั้นนำของประเทศได้					
10	ชุมชนและสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					

***** ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม *****

ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ
วัตถุประสงค (Index of Item Objective Congruence: IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่า สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า มีสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและ ผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะ ไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นายพิพัฒน์ มณีพรหม

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	0	-1			
1	เพศ ชาย หญิง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	อายุ 21-30 ปี 31-40 ปี 41-51 ปี 51-60 ปี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	สถานภาพทางตำแหน่ง ผู้บริหาร ครู	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	ขนาดสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	สังกัดสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เชียงราย สังกัดเทศบาลนครเชียงราย สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบล สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบล	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

1. การสร้างบารมี

คำนิยาม ศัพท์เฉพาะ	ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
			1	0	-1			
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงให้เห็นในการ บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ การสร้างบารมี (Charismatic) หมายถึง พฤติกรรมที่ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นในการ บริหารสถานศึกษา เป็น กระบวนการที่ทำให้ ผู้ร่วมงานมีความศรัทธา และนับถือ ยินดีที่จะ ทุ่มเทปฏิบัติงานตาม ภารกิจ	1	มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบันและมีความ เป็นไปได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	แสดงให้เห็นถึงความมีพลัง อำนาจและความเชื่อมั่น ในตนเอง เพื่อให้ผู้ร่วมงาน ยอมรับนับถือ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	แสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ใน อุดมคติความเชื่อและค่านิยม ของตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	แสดงจุดยืนที่ชัดเจน ในการแสดงข้อคิดเห็นต่อ ปัญหาโต้แย้งที่เกิดขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	ทำให้ผู้ร่วมงานเห็น ความสำคัญของการ มีส่วนร่วมในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	6	เน้นถึงความสำคัญของการ ทุ่มเทต่อการทำงานร่วมกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	7	เน้นความสำคัญเรื่องอุดมคติ และค่านิยมในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	8	การตัดสินใจจะคำนึงถึงผลที่ จะตามมาทางด้านศีลธรรม และจริยธรรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	9	เสริมแรงและพยายามผลักดัน ให้วิสัยทัศน์ไปสู่อนาคตเพื่อให้ องค์การประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	10	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน และช่วยกัน เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

11	ควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ วิกฤติและให้ความมั่นใจต่อ ผู้ร่วมงานในการเอาชนะ อุปสรรคต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	มีความเฉลียวฉลาด และ สมรรถภาพสูงในการแก้ไขปัญหา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	ประพฤติตนให้ผู้ร่วมงาน ยอมรับนับถือ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	เสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	ประพฤติตนเพื่อให้เกิด ประโยชน์แก่ผู้อื่นในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	ยอมรับความคิดของผู้ร่วมงาน และทำให้ผู้ร่วมงานภูมิใจเมื่อ ได้ทำงานร่วมกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	แสดงพฤติกรรมที่เป็น แบบอย่างในสิ่งที่ต้องการ กระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำตาม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	คลุกคลีและปรากฏตัวอยู่ในที่ ทำงานกับผู้ร่วมงานอย่าง ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	ประพฤติและปฏิบัติงานอย่าง เสมอต้นเสมอปลายตลอดเวลา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	กำหนดมาตรฐานในการทำงาน ไว้ในระดับสูง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

2. การดลใจ

คำนิยาม ศัพท์เฉพาะ	ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
			1	0	-1			
การดลใจ (Inspiration) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงให้เห็น ในการบริหาร สถานศึกษา เป็น กระบวนการที่ทำให้ผู้ ตามเกิดแรงบันดาลใจให้ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนตน อุทิศตนเพื่อ ทีมงาน เห็นความสำคัญ ที่จะช่วยพัฒนาส่วนรวม และสังคม เป็นผลให้ เกิดความพยายามใน การทำงานมากขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษา ใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือจินตนาการชักชวน ให้เข้าใจความหมายและ มีความรู้สึก ที่เห็นว่าภารกิจที่จะต้อง ทำเป็นสิ่งสำคัญ	1	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็น ความสำคัญของสิ่งที่ควรทำ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานหา วิธีการทำงาน เพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	ใช้การสื่อสารทางวาจา อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	ปรับระดับของภาษาที่ใช้ให้ เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	พูดถึงเป้าหมายในการทำงานด้วย ความกระตือรือร้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	6	พูดถึงอนาคตด้วยการมองโลกในแง่ดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	7	พูดถึงเป้าหมายในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	8	ไม่พูดไร้สาระ พูดสอเสียด พูดขาด ความจริงใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	9	สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าทุก คนสามารถทำงานให้บรรลุ เป้าหมายได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	10	สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	11	แสดงให้เห็นผู้ร่วมงานมองเห็นภาพ ความสำเร็จในอนาคตได้อย่าง ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	12	แสดงให้เห็นความตั้งใจและมุ่งมั่นที่ จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	13	แสดงความเชื่อมั่นว่ากลุ่มเราจะ บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	14	แสดงการยอมรับความคิดของ ผู้ร่วมงานและส่งเสริม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	15	สร้างพลังบวกให้กับผู้ร่วมงานอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา

คำนิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
			1	0	-1			
การกระตุ้นการใช้ ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงให้เห็นใน การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการกระตุ้น ผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการ แก้ปัญหา โดยใช้ สัญลักษณ์ จินตนาการ และภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเข้าใจ บทบาทและยอมรับใน บทบาท สร้างความมั่นใจ และส่งเสริมคุณค่าของ ผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผล ให้ผู้ร่วมงานเกิดความ พยายามในการทำงานมาก ขึ้น และแก้ปัญหาในการ ทำงานด้วยความเรียบร้อย	1	ส่งเสริมผู้ร่วมงานใหม่มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองปัญหา ในหลายแง่มุม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดง ความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทบทวนถึง ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	6	ให้ความสำคัญกับการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การร่วมแสดง ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	7	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็น ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นมาเพื่อ พิจารณาเพื่อหาทางป้องกัน ล่วงหน้า	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	8	คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการ ทำงานอยู่ตลอดเวลา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	9	กระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการ ริเริ่มทดลองใหม่ ๆ ขึ้น โดยไม่มี การตำหนิใครเมื่อการปฏิบัติงาน ดังกล่าวล้มเหลว	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	10	สนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่ เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	11	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ตั้งสมมติฐานเมื่อเกิดข้อสงสัยใน การปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	12	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหา โดยการใช้เหตุผลและหลักฐาน มากกว่าการคิดเองว่าเป็นปัญหา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	13	มีการตรวจสอบความเหมาะสม ของข้อสันนิษฐานในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

	14	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาแนวทางที่หลากหลายในการแก้ปัญหา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	15	วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลเป็นหลัก	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คำนิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
			1	0	-1			
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นพี่เลี้ยง มีการติดต่อกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรู้ รับผิดชอบและควบคุมตนเองได้	1	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านความต้องการและความสามารถ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	แนะนำผู้ร่วมงานถึงวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	ส่งเสริมผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่ม และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	ให้แนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	6	รับฟังเรื่องต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	7	ให้เวลานีเขตแก่ผู้ร่วมงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	8	ปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	9	ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	10	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

	11	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีศักยภาพในตนเองมากกว่าในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งเท่านั้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	12	พยายามศึกษาให้เขาถึงบุคลิกภาพที่แท้จริงของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	13	ให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ผู้ร่วมงานที่ยังไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	14	ให้ความช่วยเหลือและเป็นທີ່ปรึกษาให้แก่ผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาทุกครั้ง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	15	เข้าใจ เขาถึงผู้ร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ เป็นรายบุคคลอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
			1	0	-1			
ประสิทธิผลการบริหาร สถานศึกษา หมายถึง การบรรลุผลตาม มาตรฐานการศึกษาชาติ ซึ่งจำแนกเป็นด้านคุณภาพ ผู้เรียน ด้านคุณภาพผู้สอน และด้านคุณภาพผู้บริหาร ด้านคุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของ นักเรียนในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัด เชียงราย ที่เกิดขึ้นตาม มาตรฐานที่กำหนดโดย สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพ การศึกษา	1	นักเรียนสามารถแสวงหา ค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	นักเรียนมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน รู้จัก แสวงหาความรู้จากทรัพยากรของ การเรียนรู้ต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	นักเรียนเรียนรู้ตามความต้องการ และความสนใจใฝ่รู้อยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	นักเรียนศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา ชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	ผู้บริหารและบุคลากรมีคุณภาพด้าน การจัดการเรียนการสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	6	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามมาตรฐานการศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	7	นักเรียนได้รับการพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจที่ดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	8	นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	9	นักเรียนมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	10	นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในด้าน ต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

2. ด้านคุณภาพผู้บริหาร

คำนิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
			1	0	-1			
ด้านคุณภาพผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติ หน้าที่ผู้อำนวยการ โรงเรียนในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงรายที่เกิดขึ้น ตามมาตรฐานที่กำหนด โดยสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา	1	สถานศึกษามีอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อ การเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ของ ครูและบุคลากร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	ผู้บริหารและครูมีการวางแผนการ ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณ เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงิน งบประมาณที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	6	ผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากร เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนอย่างคุ้มค่าและ เกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	7	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับ โครงสร้าง กระบวนการและ วัฒนธรรมของสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	8	มีการแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นไป อย่างสันติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	9	เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือ สถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ ผู้บริหารและครูสามารถควบคุม สถานการณ์ได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	10	ผู้บริหารและครูมีความสามารถ ในการแก้ปัญหาจนนำไปสู่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

3. ด้านคุณภาพผู้สอน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
			1	0	-1			
ด้านคุณภาพผู้สอน หมายถึง คุณลักษณะ ของผู้ที่ปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ที่เกิดขึ้นตาม มาตรฐานที่กำหนด โดยสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา	1	ครูได้รับการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการสอน และพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นมาใช้ ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	ครูมีความกระตือรือร้น ในการเข้าสอนอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	ครูนำสื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ในการสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	ครูมีการผลิตบทเรียนออนไลน์สำหรับ นักเรียนเพื่อการทบทวนเนื้อหาวิชา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	ครูมีส่วนช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	6	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการ ยอมรับแนวคิด วิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	7	บุคลากรในสถานศึกษามีการยอมรับใน การปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง เมื่อสถานศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการ ด้านการจัดการ เรียนการสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	8	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถ ปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	9	ครูและบุคลากรทางการศึกษามี ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาโรงเรียนให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	10	ครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

4. ด้านชุมชน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
			1	0	-1			
ด้านชุมชน หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ ลักษณะความพึงพอใจ ระหว่างสถานศึกษา กับชุมชนและผู้ปกครอง ที่มีผลต่อการพัฒนา สถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของการ บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหาร สถานศึกษา	1	ชุมชนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจใน สถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	ผู้ปกครองพอใจในระเบียบวินัย คุณธรรม ความประพฤติ และการเรียนของนักเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลการเรียน ของนักเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	สถานศึกษาสามารถแข่งขันกับ สถานศึกษาอื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมดีเด่น สนองต่อผู้เรียนตามความถนัดของตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	6	ชุมชนและผู้ปกครอง มีความพึงพอใจใน การเข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการของ นักเรียน และได้รับรางวัล	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	7	นักเรียนที่สำเร็จจากการศึกษาไปแล้ว ได้รับการยอมรับจากสังคม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	8	นักเรียนที่สำเร็จจากการศึกษาไปแล้ว ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	9	นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น ในสถาบันชั้นนำของประเทศได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	10	ชุมชนและสถานศึกษามีความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS)

Statistics

		เพศ	อายุ	สถานภาพทาง ตำแหน่ง	วุฒิ การศึกษา	ประสบการณ์ การทำงาน	ขนาด สถานศึกษา	สังกัด สถานศึกษา
N	Valid	285	285	285	285	285	285	285
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	120	42.1	42.1	42.1
	หญิง	165	57.9	57.9	100.0
	Total	285	100.0	100.0	

สถานภาพทางตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหาร	117	41.1	41.1	41.1
	ครู	168	58.9	58.9	100.0
	Total	285	100.0	100.0	

วุฒิการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	117	41.1	41.1	41.1
	ปริญญาโท	111	38.9	38.9	80.0
	ปริญญาเอก	57	20.0	20.0	100.0
	Total	285	100.0	100.0	

ประสบการณ์การทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	65	22.8	22.8	22.8
	5-10 ปี	220	77.2	77.2	100.0
	Total	285	100.0	100.0	

ขนาดสถานศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ขนาดใหญ่พิเศษ	87	30.5	30.5	30.5
ขนาดใหญ่	97	34.0	34.0	64.6
ขนาดกลาง	58	20.4	20.4	84.9
ขนาดเล็ก	43	15.1	15.1	100.0
Total	285	100.0	100.0	

สังกัดสถานศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	124	43.5	43.5	43.5
สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร	60	21.1	21.1	64.6
สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบล	67	23.5	23.5	88.1
สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล	34	11.9	11.9	100.0
Total	285	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Atotal	285	2.00	5.00	4.25	.61
Btotal	285	2.00	5.00	4.26	.70
Ctotal	285	1.00	5.00	4.22	.72
Dtotal	285	1.50	5.00	4.27	.62
total1	285	2.25	5.00	4.26	.56
Valid N (listwise)	285				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	285	1.00	5.00	4.26	.77
A2	285	2.00	5.00	4.21	.75
A3	285	1.00	5.00	4.22	.81
A4	285	1.00	5.00	4.18	.84
A5	285	1.00	5.00	4.37	.76
A6	285	1.00	5.00	4.31	.80
A7	285	1.00	5.00	4.35	.78
A8	285	1.00	5.00	4.22	.79
A9	285	1.00	5.00	4.25	.86
A10	285	1.00	5.00	4.40	.74
A11	285	2.00	5.00	4.37	.77
A12	285	1.00	5.00	4.25	.79
A13	285	1.00	5.00	4.35	.84
A14	285	1.00	5.00	4.33	.81
A15	285	2.00	5.00	4.21	.80
A16	285	1.00	5.00	4.38	.81
A17	285	2.00	5.00	4.16	.77
A18	285	1.00	5.00	4.33	.80
A19	285	2.00	5.00	4.26	.77
A20	285	1.00	5.00	4.25	.78
Atotal	285	2.00	5.00	4.25	.61
Valid N (listwise)	285				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	285	1.00	5.00	4.36	.72
B2	285	1.00	5.00	4.28	.80
B3	285	1.00	5.00	4.33	.82
B4	285	1.00	5.00	4.18	.85
B5	285	1.00	5.00	4.32	.78
B6	285	1.00	5.00	4.13	.79
B7	285	1.00	5.00	4.30	.86
B8	285	1.00	5.00	4.27	.86
B9	285	1.00	5.00	4.34	.80
B10	285	1.00	5.00	4.19	.85
B11	285	2.00	5.00	4.37	.73
B12	285	1.00	5.00	4.30	.87
B13	285	1.00	5.00	4.19	.85
B14	285	2.00	5.00	4.35	.79
B15	285	1.00	5.00	4.16	.87
Btotal	285	2.00	5.00	4.26	.70
Valid N (listwise)	285				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	285	1.00	5.00	4.19	.85
C2	285	2.00	5.00	4.26	.77
C3	285	1.00	5.00	4.16	.87
C4	285	1.00	5.00	4.19	.85
C5	285	2.00	5.00	4.37	.78
C6	285	1.00	5.00	4.31	.85
C7	285	1.00	5.00	4.31	.75
C8	285	1.00	5.00	4.34	.85
C9	285	2.00	5.00	4.23	.75
C10	285	1.00	5.00	4.35	.75
C11	285	1.00	5.00	4.28	.87
C12	285	1.00	5.00	4.33	.85
C13	285	1.00	5.00	4.20	.77
C14	285	1.00	5.00	4.28	.86
C15	285	1.00	5.00	4.26	.76
Ctotal	285	1.00	5.00	4.22	.72
Valid N (listwise)	285				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D1	285	1.00	5.00	4.37	.72
D2	285	1.00	5.00	4.30	.88
D3	285	1.00	5.00	4.19	.85
D4	285	2.00	5.00	4.33	.74
D5	285	1.00	5.00	4.19	.85
D6	285	1.00	5.00	4.27	.86
D7	285	1.00	5.00	4.15	.85
D8	285	1.00	5.00	4.25	.88
D9	285	1.00	5.00	4.18	.79
D10	285	2.00	5.00	4.34	.74
D11	285	1.00	5.00	4.28	.84
D12	285	1.00	5.00	4.28	.86
D13	285	1.00	5.00	4.17	.88
D14	285	1.00	5.00	4.36	.77
D15	285	1.00	5.00	4.16	.87
Dtotal	285	1.50	5.00	4.27	.62
Valid N (listwise)	285				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etotal	285	1.50	5.00	4.30	.71
Ftotal	285	1.50	5.00	4.30	.64
Gtotal	285	1.00	5.00	4.17	.86
Htotal	285	1.00	5.00	4.29	.64
total2	285	2.25	5.00	4.30	.57
Valid N (listwise)	285				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E1	285	1.00	5.00	4.28	.82
E2	285	1.00	5.00	4.24	.92
E3	285	1.00	5.00	4.16	.83
E4	285	1.00	5.00	4.25	.79
E5	285	1.00	5.00	4.12	.80
E6	285	1.00	5.00	4.38	.72
E7	285	2.00	5.00	4.35	.74
E8	285	1.00	5.00	4.26	.82
E9	285	1.00	5.00	4.20	.78
E10	285	2.00	5.00	4.32	.76
Ettotal	285	1.50	5.00	4.30	.71
Valid N (listwise)	285				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
F1	285	1.00	5.00	4.34	.76
F2	285	1.00	5.00	4.18	.81
F3	285	1.00	5.00	4.25	.92
F4	285	2.00	5.00	4.24	.77
F5	285	1.00	5.00	4.35	.78
F6	285	1.00	5.00	4.37	.79
F7	285	2.00	5.00	4.20	.75
F8	285	2.00	5.00	4.27	.82
F9	285	1.00	5.00	4.28	.83
F10	285	1.00	5.00	4.25	.85
Ftotal	285	1.50	5.00	4.30	.64
Valid N (listwise)	285				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
G1	285	1.00	5.00	4.16	.87
G2	285	1.00	5.00	4.27	.82
G3	285	2.00	5.00	4.28	.77
G4	285	1.00	5.00	4.09	.80
G5	285	1.00	5.00	4.38	.79
G6	285	1.00	5.00	4.32	.82
G7	285	1.00	5.00	4.19	.82
G8	285	1.00	5.00	4.30	.75
G9	285	1.00	5.00	4.33	.74
G10	285	1.00	5.00	4.18	.87
Gtotal	285	1.00	5.00	4.17	.86
Valid N (listwise)	285				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
H1	285	1.00	5.00	4.30	.76
H2	285	1.00	5.00	4.11	.87
H3	285	1.00	5.00	4.24	.86
H4	285	1.00	5.00	4.14	.82
H5	285	1.00	5.00	4.25	.88
H6	285	1.00	5.00	4.19	.75
H7	285	1.00	5.00	4.31	.83
H8	285	1.00	5.00	4.19	.79
H9	285	1.00	5.00	4.28	.86
H10	285	1.00	5.00	4.29	.82
Htotal	285	1.00	5.00	4.29	.64
Valid N (listwise)	285				

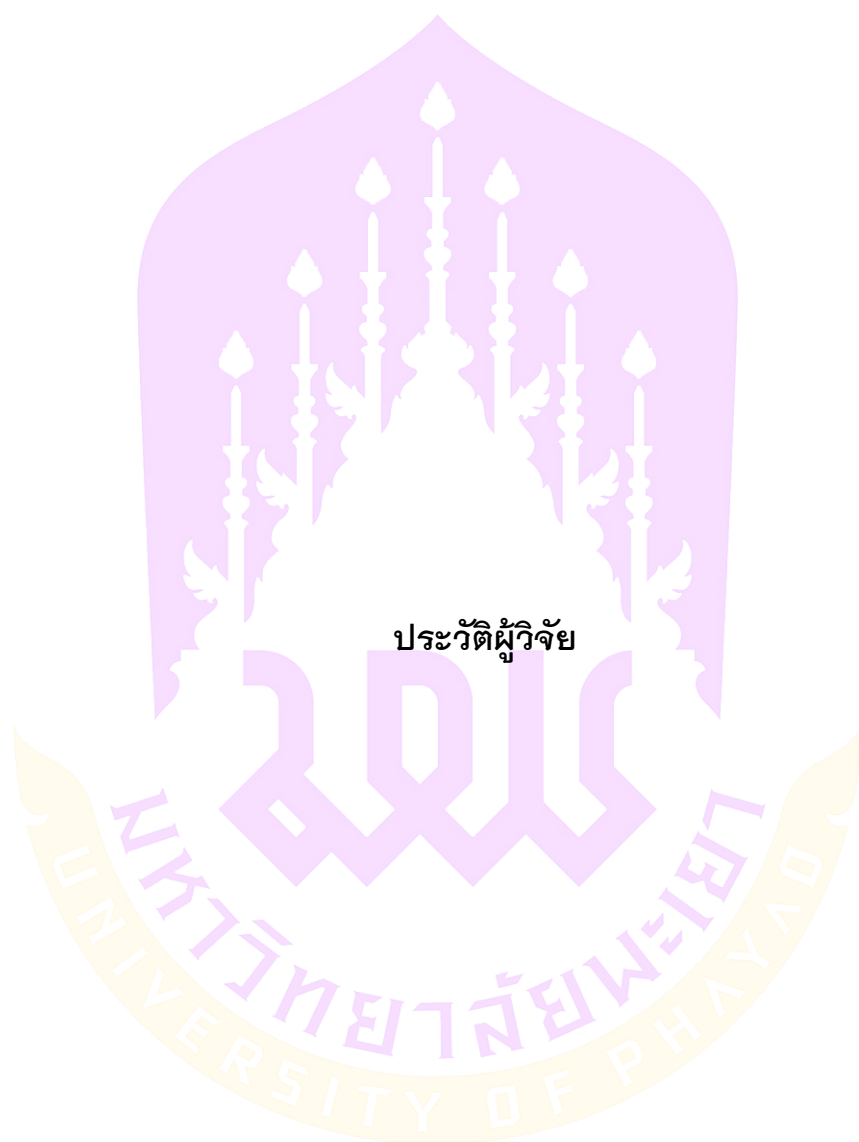


Correlations

		Atotal	Btotal	Ctotal	Dtotal	Etal	Ftotal	Gtotal	Htotal	total1	total2
Gtotal	Pearson Correlation	.532**	.891**	.515**	.819**	.292**	.578**	1	.420**	.753**	.415**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285
Htotal	Pearson Correlation	.417**	.479**	.444**	.530**	.443**	.445**	.420**	1	.527**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285
total1	Pearson Correlation	.897**	.771**	.725**	.901**	.591**	.723**	.753**	.527**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285
total2	Pearson Correlation	.539**	.460**	.491**	.647**	.866**	.626**	.415**	.832**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285

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





ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พิพัฒน์ มณีพรหม
วัน เดือน ปี เกิด	28 สิงหาคม 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2553 ศษ.บ. (พัฒนาลังคม), มหาวิทยาลัยนเรศวร, จังหวัดพิษณุโลก
ที่อยู่ปัจจุบัน	20/1 หมู่ 6 ตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง
ผลงานตีพิมพ์	พิพัฒน์ มณีพรหม. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 457-468). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

