

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงใหม่ เขต 1

School Administrator's Transformational Leadership Affecting Effectiveness of Schools under the Chiangrai Primary Educational Services Office Area 1

เฉลิมวิทย์ จิมตระกูล

Chalermwit Chimtragoon

บัณฑิตวิทยาลัย หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏ

Graduate School, Master of Education, Rajapark Institute

E-mail: drwit777@gmail.com

Received June 23, 2023; **Revised** September 20, 2023; **Accepted** September 30, 2023

Abstract

The purposes of the current study were to (1) study the transformative leadership of school administrators under the Chiangrai Primary Educational Services Office, Area 1, (2) study the effectiveness of schools under the Chiangrai Primary Educational Services Office, Area 1, and (3) study the transformative leadership of school principals that affected the effectiveness of schools under the Chiangrai Primary Educational Services Office, Area 1. It was a quantitative research. A sample group was comprised of 306 schoolteachers. Data were collected with a questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that (1) the overall levels of transformative leadership of school principals under the Chiangrai Primary Educational Services Office, Area 1, were high. When inspecting individual aspects, the highest average aspect was intellectual stimulation, followed by inspirational motivation, idealized influence, and individualized consideration, respectively. (2) The effectiveness of schools under Chiangrai Primary Educational Services Office Area 1 was high. When inspecting individual aspects, the highest average aspect was an ability to change and develop schools, followed by an ability to develop positive attitudes toward students, an ability to solve internal problems, and an ability to produce students with high

academic achievement, respectively. (3) Intellectual stimulation, idealized influence, and inspirational motivation were factors affecting the effectiveness of schools and co-predicting 43.80 percent.

Keywords: Leadership; Transformational leadership; School Administrator; The effectiveness of schools

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครู จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน รองลงมา คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) การกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสามารถรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 43.80

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิผลของโรงเรียน

บทนำ

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ องค์การต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลากหลายรูปแบบ หลากหลายมิติ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ เทคโนโลยี ผู้นำองค์การทางการศึกษาต้องตระหนักถึงพลวัตการเปลี่ยนแปลงนี้ ดังนั้นช่วงทศวรรษที่ผ่านมาจึงมีการศึกษาภาวะผู้นำในแนวทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งพบว่าคุณลักษณะ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในสถานศึกษา และหากสถานศึกษานั้นต้องการทำการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จ และนำพาองค์การไปสู่รูปแบบใหม่ที่ดีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass and Avolio (1994) ที่มีแนวความคิดว่าผู้นำเป็นผู้จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเกินความคาดหวังปกติ เพื่อมุ่งไปสู่ภารกิจที่กว้างขวางขึ้น ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคลากร มุ่งบรรลุความต้องการระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จะสามารถทำให้การบริหารเกิดประสิทธิผลของงานและองค์การสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์การจะมีปัญหาหรือข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด โดยมุ่งเน้นพัฒนาความเจริญก้าวหน้า และประสิทธิผลขององค์การเป็นสำคัญ

นอกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สิ่งที่ยังชี้ถึงความสำเร็จของการบริหารการศึกษานั้นก็คือ ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (Effectiveness of School) ซึ่งความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น เป็นผลสืบเนื่องจากการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ นักเรียนมีความ Smart นำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ มีการบริหารจัดการที่ดีเลิศเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในการพิจารณาว่าโรงเรียนจะมี ประสิทธิภาพหรือไม่นั้น มีตัวบ่งชี้สำคัญ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน Mott (1972) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นหน่วยงานที่มีนโยบายและพันธกิจในการส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ และที่สำคัญคือ การพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในภาพรวมของเขตพื้นที่ (Chiangrai Primary Educational Service Area Office 1, 2022) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสามารถบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์และพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังครูในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีความเฉลียวฉลาดเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน มีกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายให้ครูทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และสามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และเป้าหมายสำคัญของ สพป.เชียงราย เขต 1 คือ “ปีทองแห่งคุณภาพการศึกษา”

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศสำหรับกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้กรอบทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นเขานำปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามกรอบแนวคิด การประเมินประสิทธิภาพโรงเรียนของ Mott (1972) แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,503 คน (Chiangrai Primary Educational Service Area Office 1, 2022)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงเดือนมิถุนายน 2565 ถึงเดือน พฤษภาคม 2566

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ข้อคิดเห็นไว้หลากหลายมุมมอง เช่น Gibson et al. (1997) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มีการคิดริเริ่มความรวดเร็วในการดำเนินการที่ดี มีความสามารถในการกระตุ้น และโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงเกินกว่าที่คาดหมายไว้แต่เดิมที่ อีกทั้งก่อให้เกิดประโยชน์ภายในองค์กร ส่วน Dessler (1998) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติและข้อสมมุติฐานของสมาชิกองค์กรและต่อการสร้างความผูกพันสำหรับพันธกิจวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร

สรุป องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของ Bass and Avolio (1994) ได้ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี สิ่งทีผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ

เมื่อได้ร่วมงานกับผู้นำ ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนผู้นำ ปฏิบัติตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและกลุ่มงานของตนเอง โดยจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามรักและสามัคคีที่จะทำงานไปพร้อมกัน โดยอาศัยวิสัยทัศน์ การมีเป้าหมายร่วมกันจนเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน และท้าทายในเรื่องงานของผู้ร่วมงาน ผู้นำจะกระตุ้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team spirit) แสดงออกถึงความกระตือรือร้น โดยสร้างเจตคติที่ดี มีความคิดในมุมบวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามรู้สึกได้กับภาพความสำเร็จของอนาคต ตามที่ผู้นำจะสร้างความหวังที่ผู้นำต้องการไว้อย่างชัดเจน จะมีการอุทิศตนเองเพื่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างมาก ที่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างแน่นอน โดยที่ผู้นำจะทำให้ผู้ตามไม่คิดถึงผลประโยชน์ของตน เพื่อความเจริญก้าวหน้าที่สำคัญตามภารกิจขององค์การ ผู้นำจะพัฒนาความเชื่อมโยงของตนต่อเป้าหมายขององค์การในหลายระยะจนสำเร็จ และมักพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเผชิญได้ ส่วนการเสริมสร้างทางปัญญาช่วยให้ผู้ร่วมงานจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดที่ดีได้

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้นึกถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทั้งหมดว่าแต่ละปัญหาเกิดขึ้นได้อย่างไร ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานนั้นมีความต้องการที่จะเสาะหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานของเขา เพื่อที่จะได้หาวิธีการแก้ปัญหาในรูปแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิม ผู้นำจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยวิธีและรูปแบบใหม่ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้กำลังใจผู้ร่วมงานให้มีความมุ่งมั่น หาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีที่แปลกใหม่ หลากหลายรูปแบบ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลในการที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีจะแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งผู้นำที่ดีจะต้องแสดงให้เห็นว่าสามารถเอาชนะปัญหาทุกอย่างได้ โดยมาจากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ร่วมงานจะได้รับการแนะนำให้ตั้งคำถามเพื่อเป็นการกระตุ้นสติปัญญา ซึ่งเป็นสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในการที่จะตระหนักถึงการแก้ปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง การที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และควรที่จะทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) ของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ร่วมงานตามความต้องการและความถนัดแต่ละบุคคล ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อมุ่งถึงความสำเร็จของผลงาน และมีความเติบโตของแต่ละคนตามความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้นำจะพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างดีที่สุด นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา มีการสร้างบรรยากาศในการสนับสนุน การสร้างความมุ่งมั่นสร้างแรงจูงใจ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการความสามารถที่เห็นได้ชัดของแต่ละคน การประพฤติตนของผู้นำ แสดงให้เห็นว่ามีความเข้าใจและการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือใน

การพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ และท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ข้อคิดเห็นไว้หลากหลายมุมมอง เช่น Burns (1987) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาหมายถึง สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลอาจพิจารณาจาก 1) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบภายในและภายนอก และ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่วน Hoy and Miskel (1991) ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า หมายถึงความสำเร็จที่บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

สรุปองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนของ Mott (1972) ได้ดังนี้

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสำเร็จจากที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของครูให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน จึงทำให้เกิดความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอนที่สามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น โรงเรียนได้รับความเชื่อมั่น ความนิยม จากผู้ปกครองและชุมชน ทำให้นักเรียนเพิ่มขึ้น นักเรียนมีความสามารถทางด้านวิชาการสูง มีผลงานการแข่งขันทางวิชาการ นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน มีเจตคติที่ดี สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสำเร็จจากที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการอบรมพัฒนานักเรียนให้แสดงออกในทางที่ดีงาม เป็นผู้ที่มีเหตุผลเป็นที่ต้องการของสังคมและชุมชน ส่งเสริมนักเรียนให้มีระเบียบวินัยที่ดี ประพฤติตนได้สมเหตุสมผล นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดอย่างมีเหตุผล มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม อย่างเหมาะสมดีงาม มีจิตใจกว้างขวางไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติการกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี สามารถนำความรู้มาปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จจากที่ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรใช้ความสามารถในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียน และปรับตัวให้สอดคล้องและทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้า ศึกษาติดตามหารูปแบบการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง อำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้ มีการนำเทคโนโลยี สื่อนวัตกรรมมาใช้ในการสอนและการบริหารจัดการ มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีกระบวนการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ ครูและบุคลากรมีการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ตลอดจนผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2.4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จจากที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความสามารถในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยอาศัยความร่วมมือของ

ผู้บริหารครูผู้สอนและชุมชน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง ด้านบุคลากร เพราะบุคลากรทุกฝ่ายย่อมมีความต้องการและความจำเป็นที่แตกต่างกันไป มีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องสามารถหลอมรวมความแตกต่างระหว่างบุคคลสู่การทำงานเป็นทีม โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี มองเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสำคัญ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,503 คน (Chiangrai Primary Educational Service Area Office 1, 2022) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ เพื่อหาค่า IOC ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.67 – 1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยแบบสอบถาม เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .941 และ เรื่องประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .938

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชฎาภคย์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยนำแบบสอบถามไปให้กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 แต่ละแห่ง และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามแบบออนไลน์ เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวนร้อยละ 100 จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ในการวิเคราะห์ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวม

(n=306)

	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.353	.544	มาก
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.398	.566	มาก
3.	การกระตุ้นทางปัญญา	4.408	.539	มาก
4.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.350	.545	มาก
	รวม	4.377	.439	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.377$, S.D. = 0.439) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.408$, S.D. = 0.539) รองลงมา ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.398$, S.D. = 0.566) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.353$, S.D. = 0.544) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.350$, S.D. = 0.545)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวม

(n=306)

	ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.322	.671	มาก
2.	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	4.374	.626	มาก
3.	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.399	.589	มาก
4.	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.342	.547	มาก
	รวม	4.359	.464	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.359$, S.D. = 0.464) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.399$, S.D. = 0.589) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ($\bar{X} = 4.374$, S.D. = 0.626) และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.342$, S.D. = 0.547) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.322$, S.D. = 0.671)

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธี Stepwise เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	β	t	p
1. ค่าคงที่ (Constant)	1.491	.187		7.973	.000
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.207	.064	.240	3.224	.001
3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.238	.044	.279	5.362	.000
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.209	.059	.255	3.560	.000
$R^2 = .443$			Adjusted R Square = .438		

a. Dependent Variable: Y

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มี 3 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ .207, .238, และ .209 ตามลำดับ โดยเมื่อควบคุมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ ในสมการให้เป็น ค่าคงที่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน และสามารถใช้อธิบายการ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 43.80 สามารถวิเคราะห์สมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.491 (\text{Constant}) + .207X_3 + .238X_1 + .209X_2$$

หรือประสิทธิผลของโรงเรียน = 1.491(ค่าคงที่) + .207 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) + .238 ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) + .209 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็น รายละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร สถานศึกษายุคใหม่มีการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนัก ดีว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลตาม เป้าหมาย ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดโดยต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธาไว้วางใจ

ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มและจริยธรรมสูง จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน และทำทนายในเรื่องงานของผู้ร่วมงาน ผู้นำจะกระตุ้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ผู้นำจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ มีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยวิธีและรูปแบบใหม่ อีกทั้งผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอย่างมาก และตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นพี่เลี้ยงของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ร่วมงานตามความต้องการและความถนัดแต่ละบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Khudkoonrat (2011) พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และงานวิจัยของ Panyo (2018) พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นกัน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของประเทศ และนักเรียนคือผลผลิตของโรงเรียนแต่ละโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารของแต่ละโรงเรียนจึงมุ่งเน้นคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการของนักเรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหาร ในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ตลอดจนเป้าหมายสำคัญ นั่นก็คือเพื่อให้เด็กนักเรียนมีคุณภาพ มีเจตคติทางบวก อยู่รวมในสังคมอย่างมีความสุข ตลอดจนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม ตรงกับวิสัยทัศน์ และนโยบาย “ปีทองแห่งคุณภาพการศึกษา” ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Aroonno (2016) ซึ่งพบว่าระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัย Jetjumnong (2021) พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

3. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มี 3 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ได้ร้อยละ 43.80 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ส่วนใหญ่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีศีลธรรมและจริยธรรม น่านับถือ ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธาไว้วางใจ มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม

จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจและท้าทายในเรื่องงานของผู้ร่วมงาน กระตุ้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อรวมพลังและใช้ศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงานจนประสบความสำเร็จ เลือกริธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ มีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีและรูปแบบใหม่ มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพ และตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง ผู้บริหารเป็นโค้ช และเป็นพี่เลี้ยงของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ร่วมงานตามความต้องการและความถนัดแต่ละบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thodsata (2021) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มี 3 ด้าน เรียงจากค่ามากที่สุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_5) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_3) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรือการพยากรณ์ร้อยละ 45.40 ($R^2 = 0.454$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

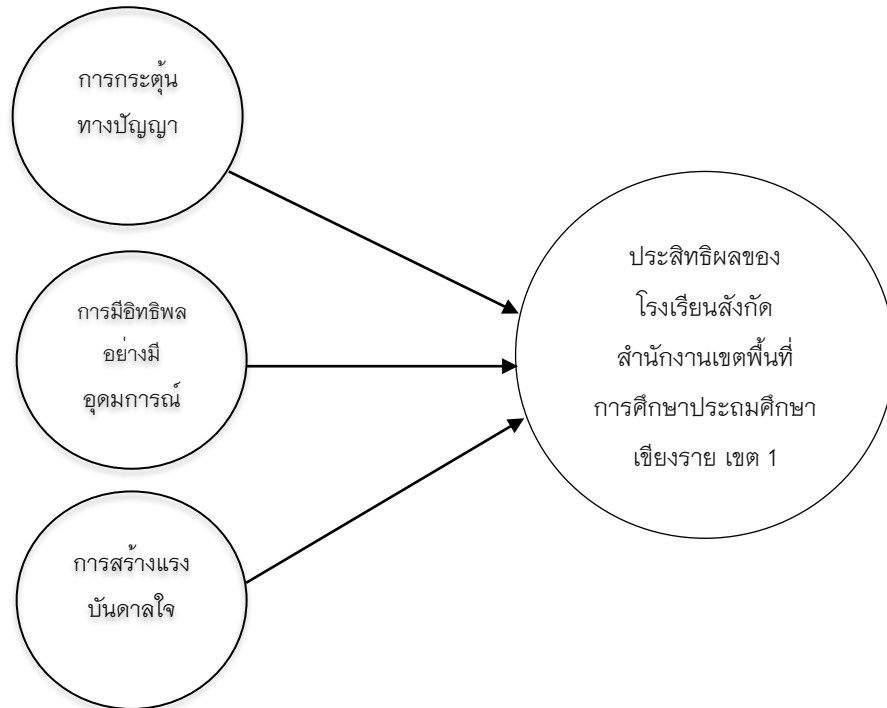
- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่าง ด้านคุณวุฒิ เพศ อายุ ความสามารถ และความต้องการของครูและบุคลากรแต่ละบุคคล
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่น ศรัทธา จากผู้ปกครอง ชุมชน ทำให้มีนักเรียนมาสมัครเรียนมากขึ้น
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาและใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ทั้งจังหวัด
- 2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงรายทุกสังกัด
- 2.3 ควรศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามประเภทโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มี 3 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังภาพ



ภาพที่ 1 แสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

References

- Aroonno, N. (2021). *A Study of Transformational Leadership of School Administrations Influencing School Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 17*[Master's Thesis, Rambhai Barni Rajabhat University].
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (Eds). (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage.
- Burns, J.M. (1987). *Leadership*. Harper and Row.
- Chiangrai Primary Educational Service Area Office 1. (2022). *Education Development Plan Year 2023–2027*. <https://chiangrai1.go.th/plans/>
- Dessler, G. (1998). *Management: Leading People and Organization in the 21st Century*. Prentice–Hall.

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H., Jr. (1997). *Organizations: Behavior Structure Processes* (International Edition). McGraw-Hill.
- Jetjumnong, N. (2021). *Transformational Leadership of Administrators Affecting the Effectiveness of Schools under the Auspices of Bangkok Metropolitan Administration*[Master's Thesis, Siam University].
- Khuakoonrat, K. (2011). *Transformational Leadership Administrators Affecting the Effectiveness of Medium-sized Schools in Amphoe Photharam Under the office of Ratchaburi Primary Educational Service Area 2*[Master's Thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi].
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. Harper and Row.
- Panyo. K. (2018). Administrator's Transformational Leadership Effecting on Student-Centered Learning of Schools Under the Office of Phitsanulok Primary Educational Service Area 3. *Social Sciences Research and Academic Journal, Naresuan University*, 13(38), 135-148.
- Thodsata. O. (2021). Transformational Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness of Educational Institutions under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. *APHEIT JOURNAL*, 27(2), 74-89.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/apheit-ss/article/view/249055>