

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงาน
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 2

Relationship between Transformational Leadership of Administrators and
Administrative Effectiveness of Basic Education Schools under the Office of
Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2

ปวีณ์วิชญ์ สร้อยระย้า¹, อธิพงษ์ เพชรสุทธิ²

นักศึกษามหาวิทยาลัยปทุมธานี¹

อาจารย์มหาวิทยาลัยปทุมธานี²

Corresponding author's e-mail: atipong.ptu13@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ระดับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่น โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.822$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผล

Abstract

The objectives of this study were to investigate 1) the level of administrators' transformational leadership, 2) the level of administrative effectiveness of schools, and 3) the relationship between transformational leadership and school administrative effectiveness under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. The research sample consisted of 346 administrators and teachers under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The instrument's reliability was established at 0.94, and the hypothesis was tested using Pearson's Correlation Coefficient.

The findings revealed that: 1) The overall transformational leadership of school administrators was at a high level. When considering individual aspects, individualized consideration yielded the highest mean, followed by idealized influence, intellectual stimulation, and inspirational motivation, respectively. 2) The overall level of administrative effectiveness in schools was also found to be at a high level. The aspect with the highest mean was personnel administration, followed by general administration, academic administration, and budget administration, respectively. 3) The analysis of the relationship indicated that transformational leadership had a strong positive correlation with school administrative effectiveness ($r_{xy} = 0.822$) at a statistical significance level of .05."

Keywords: Relationship, Transformational Leadership, Effectiveness

บทนำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารองค์กรเป็นสองแนวคิดที่มีความสัมพันธ์กัน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความโดดเด่นในเรื่องการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ในขณะที่ประสิทธิผลในการบริหารองค์กร คือ ความสามารถในการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้แนวคิดทั้งสองนี้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการต่าง ๆ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจาก ปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นได้รับการศึกษาและกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในด้านการจัดการและภาวะผู้นำตามที่ Burns, J. M. (1978) ผู้บุกเบิกทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้กำหนดลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Burns, 1978) ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำ

การแลกเปลี่ยน ที่มุ่งเน้นการให้รางวัลและการลงโทษแต่ผู้ตาม แม้ว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนจะได้ผลในบางสถานการณ์ แต่มักจะถูกมองว่ามีประสิทธิภาพน้อยกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว ที่เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมทางการทำงานเชิงบวกและสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานทำงานเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกัน (Bass & Avolio, 1994) ในทางกลับกัน ประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมไปถึงการบรรลุผลในระดับสูง เช่น ผลผลิต คุณภาพ ความพึงพอใจของบุคลากร เป็นต้น นอกจากนี้ การที่จะบรรลุผลในการบริหารองค์กรจะต้องรักษาสภาพแวดล้อมการทำงาน การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และการจัดการผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Rosenberg & Pearce, 2010; Robbins & Coulter, 2016)

ดังนั้น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจาก ผลการวิจัยในอดีตได้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Avolio and Bass (1995) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Lowe, Kroeck and Sivasubramaniam (1996) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ด้วยเหตุผลและความสำคัญของภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา เนื่องจากพบว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาให้ดีขึ้น จึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานทางการศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบสส์และอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994) โดยนำมาประยุกต์ใช้กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2546,32-37) ซึ่งกำหนดขอบข่ายภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ

- 1) การบริหารวิชาการ
- 2) การบริหารงบประมาณ
- 3) การบริหารงานบุคคล
- 4) การบริหารทั่วไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้นและมีความกระตือรือร้นในการพัฒนานวัตกรรมการสอน เนื่องจากผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งส่งผลให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของตนเอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหาร โดยเฉพาะการปรับปรุงพฤติกรรมด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและบริบทของสถานศึกษา
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ชัดเจนในการวางแผนพัฒนาและจัดอบรมหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสังกัด เพื่อยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 3,716 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 346 คน ได้มาโดยกำหนดการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานีเพื่อนำไปขอเก็บรวบรวมข้อมูล และนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ระหว่างเดือน มกราคม 2568 ถึง มีนาคม 2568

5. วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ค่าความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, L. J.,1951)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearsoll Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม ดังแสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 346			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.97	0.44	มาก	2
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.94	0.42	มาก	3
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.94	0.46	มาก	3
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.03	0.36	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.97	0.37	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.97, S.D. 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.44) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.42) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม ดังแสดงตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา โดยรวม

ประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	n = 346			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
1. การบริหารวิชาการ	4.07	0.38	มาก	3
2. การบริหารงบประมาณ	3.97	0.46	มาก	4
3. การบริหารงานบุคคล	4.12	0.36	มาก	1
4. การบริหารทั่วไป	4.10	0.37	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.07	0.35	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.07 , S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 4.12 , S.D. = 0.36) รองลงมา คือ ด้านการบริหารทั่วไป (\bar{X} = 4.10 , S.D. = 0.37) ด้านการบริหารงานวิชาการ (\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.38) และ ด้านการบริหารงบประมาณ (\bar{X} = 3.97 , S.D. = 0.46) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ดังแสดงตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตัวแปร	x_1	x_2	x_3	x_4	x
y_1	0.526(**)	0.644(**)	0.629(**)	0.649(**)	0.700(**)
y_2	0.531(**)	0.588(**)	0.626(**)	0.557(**)	0.661(**)
y_3	0.657(**)	0.715(**)	0.712(**)	0.559(**)	0.763(**)
y_4	0.686(**)	0.701(**)	0.740(**)	0.685(**)	0.807(**)
Y	0.672(**)	0.742(**)	0.760(**)	0.689(**)	0.822(**)

*P<0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r_{xy} = 0.822) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานรายด้านพบว่า

1. การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา (Y) ในระดับสูง (r_{x_3y} = 0.760) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาลด ดังนี้ (y_4) การบริหารงานทั่วไป ($r_{x_3y_4}$ = 0.740), (y_3) การบริหารงานบุคคล ($r_{x_3y_3}$ = 0.712) , (y_1) การบริหารวิชาการ ($r_{x_3y_1}$ = 0.629) และ (y_2) การบริหารงบประมาณ ($r_{x_3y_2}$ = 0.626) ตามลำดับ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา (Y) ในระดับสูง ($r_{x_2y} = 0.742$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ (Y_3) การบริหารงานบุคคล ($r_{x_2y_3} = 0.715$), (Y_4) การบริหารงานทั่วไป ($r_{x_2y_4} = 0.701$), (Y_1) การบริหารวิชาการ ($r_{x_2y_1} = 0.644$) และ (Y_2) การบริหารงบประมาณ ($r_{x_2y_2} = 0.588$) ตามลำดับ

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา (Y) ในระดับสูง ($r_{x_4y} = 0.689$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ (Y_4) การบริหารงานทั่วไป ($r_{x_4y_4} = 0.685$), (Y_1) การบริหารวิชาการ ($r_{x_4y_1} = 0.649$), (Y_3) การบริหารงานบุคคล ($r_{x_4y_3} = 0.559$) และ (Y_2) การบริหารงบประมาณ ($r_{x_4y_2} = 0.557$) ตามลำดับ

4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา (Y) ในระดับสูง ($r_{x_1y} = 0.672$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับตัวแปรย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ (Y_4) การบริหารงานทั่วไป ($r_{x_1y_4} = 0.686$), (Y_3) การบริหารงานบุคคล ($r_{x_1y_3} = 0.657$), (Y_2) การบริหารงบประมาณ ($r_{x_1y_2} = 0.531$) และ (Y_1) การบริหารวิชาการ ($r_{x_1y_1} = 0.526$) ตามลำดับ

อภิปรายผลและสรุปผล

1. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลปรากฏว่าโดยรวมและรายด้านมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้จัดอบรม ประชุม สัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และจัดการศึกษาได้มาตรฐานอยู่เสมอ รวมทั้งกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำเอกสารอบรมและเผยแพร่เกี่ยวกับแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำไปใช้ประกอบการบริหารจัดการภารกิจของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี และยังเป็น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการในภาวะปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งความสามารถในการบริหารจัดการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่ต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและปฏิบัติงานแบบมีอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ไชยจิตร (2564) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมีการนำวงจรบริหารงานคุณภาพ มาใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ไปจนถึงการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนตามหลัก "บวร" (บ้าน วัด โรงเรียน) ที่ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากรและการจัดการเรียนรู้อย่างเข้มแข็ง นอกจากนี้ ครูและบุคลากรทางการศึกษายังได้รับการพัฒนาทักษะวิชาชีพผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว มีขวัญกำลังใจที่ดี และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรุจน์ แสงแก้ว (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผล อยู่ในระดับ "มาก" โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการปรับตัวของสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับสูงมาก ($r = .892$)

3. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมการบริหารที่เน้นการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร สามารถสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร จนนำไปสู่การปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ขณะเดียวกันการกระตุ้นทางปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจยังช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการแสวงหานวัตกรรมและวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ เมื่อบุคลากรได้รับการดูแลและพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดพลังขับเคลื่อนภายในองค์กรที่เข้มแข็ง ทำให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลัก ทั้งในด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิสากรณ์ รัตนกร (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ "มาก" โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสามารถในการปรับตัวของสถานศึกษา และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับสูงมาก ($r = .864$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดการขยายผลจาก "ภาวะผู้นำรายบุคคล" ไปสู่ "ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ" โดยจัดตั้งเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่ก้าวข้ามขีดจำกัดเดิม เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมอย่างฉับพลัน ทั้งนี้เพื่อให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้หยุดอยู่เพียงแค่ระดับพฤติกรรมส่วนบุคคล แต่พัฒนาไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่กล้าคิดกล้าทำ และสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนในอนาคตได้อย่างมืออาชีพ

2. สถานศึกษาควรนำผลลัพธ์ที่อยู่ในระดับมากมาเป็นฐานในการสร้าง "ต้นแบบการปฏิบัติที่เป็นเลิศ" โดยมุ่งเน้นการเพิ่มพื้นที่การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ให้เข้ามามีบทบาทในการร่วมวางแผนและประเมินผลเชิงรุกมากขึ้น พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว สามารถตอบสนองต่อวิกฤตหรือความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็ว เพื่อเปลี่ยนจาก "ประสิทธิภาพตามมาตรฐาน" ไปสู่ "ประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรม" ที่สร้างความยั่งยืนให้กับคุณภาพของผู้เรียนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2. ควรศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริพงษ์ เพชรสุทธิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาคำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตภารกิจการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- ทัศนีย์ ไชยจิตร. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร].* ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- นิรุจน์ แสงแก้ว. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี].*
- นิสากรณ์ รัตนกร. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยปทุมธานี].*
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). *Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level conceptualization.* *The Leadership Quarterly*, 6(2), 199-218.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership.* Sage.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership.* Harper & Row.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities" *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 385-425.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Rosenberg, S., & Pearce, T. (2010). Crisis management: The leadership edge. *International Journal of Business and Public Administration*, 7(1), 122-135.