ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

A Study of Transformational Leadership among School Administrators Affecting of Teacher Performance at Private Schools within the Chiang Rai Primary Educational Service Area 3

นรินทร์ ลาดแก้ว[1] ธงชาติ วงษ์สวรรค์[2] ฐิติอาภา ตั้งค้าวานิช[3]
Narin Ladkaew, Thongchart Wongsawan, Thitiapha Tangkawanich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 3) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณรูปแบบการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู 201 คน ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามทั้งรูปแบบเอกสารและออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นการใช้ปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ส่วนการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านระยะเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) องค์ประกอบที่พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 56.80 สมการพยากรณ์คะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.918 + 0.183(X_2) + 0.155(X_3) + 0.105(X_1) + 0.110(X_4)$$

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู; โรงเรียนเอกชน

Received: 2026-10-12 Revised: 2026-11-03 Accepted: 2026-11-07

[1] สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: futureworld67443@gmail.com

[2] อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: thongchart.wongsawan@crc.ac.th.

[3] อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author. E-mail: thitiarpha.tangkawanich@crc.ac.th

Abstract

This study aimed to examine 1) the level of school administrators' transformational leadership, 2) the level of teachers' work efficiency, and 3) the transformational leadership dimensions predicting teachers' work efficiency at private schools within Chiang Rai Primary Educational Service Area 3. This quantitative study employed a survey design. The sample comprised 201 school administrators and teachers selected through stratified random sampling. Data were collected using a questionnaire administered in paper and online formats. Statistical analyses included frequencies, percentages, means, standard deviations, and stepwise multiple regression.

The findings were as follows:

1) Administrators' transformational leadership was rated at a high level overall. Among the dimensions assessed, inspirational motivation and intellectual stimulation shared the highest mean score, respectively, whereas idealized influence received the lowest mean score.

2) Teachers'work efficiency was rated at a high level overall. Among the dimensions assessed, timeliness received the highest mean score, whereas work quality received the lowest mean score.

3) Four dimensions of administrators' transformational leadership were significant positive predictors of teachers' work efficiency ($p < .01$). Ranked in descending order of their standardized regression coefficients, these dimensions were inspirational motivation, intellectual stimulation, idealized influence, and individualized consideration. Collectively, the four predictors accounted for 56.80% of the variance in teachers' work efficiency.

The unstandardized regression equation was:

$$\hat{Y}_{tot} = 1.918 + 0.183(X_2) + 0.155(X_3) + 0.105(X_1) + 0.110(X_4)$$

Keywords: School Administrators' Transformational Leadership; Teachers' Work Efficiency; Private Schools

บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในปัจจุบันส่งผลกระทบโดยตรงต่อทิศทางการจัดการศึกษา โดยผลักดันให้สถานศึกษาต้องพัฒนากระบวนการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้จัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 79) ภายใต้เงื่อนไขดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่อาจจำกัดบทบาทเพียงการบริหารจัดการตามสายบังคับบัญชาแบบดั้งเดิม แต่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการนำไปสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารเป้าหมายร่วมกัน และการวางระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่าง

เป็นระบบ ทั้งนี้ เนื่องจากครูเป็นบุคลากรหลักในการจัดการเรียนรู้ การที่ผู้บริหารปรับบทบาทการนำเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นการคิดริเริ่ม และสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ ย่อมเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พงศกร เอี่ยมสอาด และณัฐวุฒิ สมบูรณ์ทวี, 2565: 66)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดการบริหารที่มุ่งพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้ก้าวข้ามขีดจำกัดเดิมและสร้างความตระหนักในเป้าหมายร่วมขององค์การ โดยแนวคิดของ Bass และ Avolio (1994 อ้างถึงใน อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทึก, 2559: 850–851) ได้อธิบายองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการบริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการนำในแต่ละด้านจึงมีความสัมพันธ์ที่คาดหมายว่าจะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในมิติที่สำคัญ กล่าวคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งผู้บริหารแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม และเสียสละเพื่อส่วนรวม คาดว่าจะช่วยสร้างความเชื่อถือศรัทธาและทำให้ครูพร้อมดำเนินงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการยกย่องความสำเร็จ คาดว่าจะช่วยกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีเหตุผล คาดว่าจะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผ่านการดูแลเอาใจใส่ การให้คำปรึกษา และการกระจายอำนาจตามความเหมาะสม คาดว่าจะช่วยให้ครูได้รับการพัฒนาตามศักยภาพและได้รับการสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานรายบุคคล (อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทึก, 2559: 850–851; เบญจวรรณ ปันแก้ว, 2566: 12)

ในอีกด้านหนึ่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เนื่องจากการดำเนินภารกิจของครูต้องคำนึงถึงผลสำเร็จของงานควบคู่ไปกับความเหมาะสมของเวลาและทรัพยากรที่ใช้ การวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดประสิทธิภาพการทำงานจากงานตามแนวคิดของ Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989 อ้างถึงใน อภิวุฒิ เทศกาล และลัดดาวัลย์ สำราญ, 2568: 49) ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มาประยุกต์ใช้และกำหนดองค์ประกอบให้สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านการบริหารงบประมาณ ทั้งนี้ การประยุกต์เข้ากับภารกิจของครูสะท้อนผ่านด้านคุณภาพของงาน คือการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องตามมาตรฐานหลักสูตรและสร้างประโยชน์แก่ผู้เรียน ด้านปริมาณงาน คือ การผลิตผลงานทั้งงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายให้ครบถ้วนตามเป้าหมายหรือข้อตกลงของสถานศึกษา ด้านระยะเวลา คือ การวางแผนและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดจนภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จตามกำหนดเวลาอย่างรวดเร็วและลดความล่าช้า ส่วนการปรับองค์ประกอบด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมาเป็นด้านการบริหารงบประมาณนั้น มีเหตุผลเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของครูในสถานศึกษาที่ไม่ได้รับผิดชอบต้นทุนการผลิตในเชิงธุรกิจ แต่มีหน้าที่ในการวางแผน จัดสรร ควบคุม และใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนงบประมาณในโครงการหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบอย่างประหยัด และคุ้มค่า เพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา (สุปราณี พูนณรงค์, 2562: 15; อภิวุฒิ เทศกาล และลัดดาวัลย์ สำราญ, 2568: 49)

สำหรับการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องอาศัยความคล่องตัวในการบริหารงานและการใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน การส่งเสริมทักษะทางวิชาการ และการพัฒนาความเชี่ยวชาญของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาเอกชน (สุพินดา คำภักดี และจริยา อินทนิล, 2567: 331) ภายใต้บริบทที่ครูโรงเรียนเอกชนต้องรับผิดชอบภารกิจหลายด้านควบคู่กัน ทั้งงานสอน งานวิชาการ และงานกิจกรรมของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ และการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและสนับสนุนให้ครูปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การเกื้อหนุนบุคลากรดังกล่าวจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass และ Riggio (2006 อ้างถึงใน พงศกร เอี่ยมสอาด และณัฐวุฒิ สมบูรณ์ทวี, 2565: 66) ที่ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อยกระดับแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมา พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นในบริบทของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เบญจวรรณ ปันแก้ว, 2566: 45) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง (สุปราณี พูนณรงค์, 2562: 62) หรือการศึกษาในบริบทองค์การภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม (พงศกร เอี่ยมสอาด และณัฐวุฒิ สมบูรณ์ทวี, 2565: 70; อภิวุฒิ เทศกาล และลัดดาวัลย์ สำราญ, 2568: 54) ขณะที่การศึกษาในบริบทโรงเรียนเอกชนที่ผ่านมา มักมุ่งเน้นไปที่การศึกษาปัจจัยด้านการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครอง (สุพินดา คำภักดี และจริยา อินทนิล, 2567: 331) จึงยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ทำการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้านที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในบริบทของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอที่มีลักษณะการบริหารจัดการเฉพาะตัว ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและจัดระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนเอกชน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษานี้ใช้การวิจัยแบบสำรวจ เพื่อรวบรวมการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู แล้ววิเคราะห์องค์ประกอบที่สามารถร่วมพยากรณ์ตัวแปรตาม รายละเอียดการดำเนินงานมีดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยกำหนดตัวแปรที่ศึกษาเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Bass และ Avolio (1994 อ้างถึงใน อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทึก, 2559: 850–851) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยประยุกต์แนวคิดของ Peterson และ Plowman (1989 อ้างถึงใน อภิวุฒิ เทศกาล และลัดดาวัลย์ สำราญ, 2568: 49) การวิจัยครั้งนี้กำหนดองค์ประกอบให้สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานของครูเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านการบริหารงบประมาณ

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 20 แห่ง รวม 420 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 48 คน และครู 372 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 201 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (1970: 608) และคัดเลือกด้วยการสุ่มแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 23 คน และครู 178 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ศึกษา ได้แก่ โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครอบคลุม 5 อำเภอในจังหวัดเชียงราย ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่สาย อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยดำเนินการระหว่างเดือนสิงหาคม 2568 ถึงเดือนสิงหาคม 2569 โดยกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 30 วันภายในช่วงเวลาดังกล่าว

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Bass และ Avolio (1994 อ้างถึงใน อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทึก, 2559: 850–851) ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 แทนระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยประยุกต์แนวคิดของ Peterson และ Plowman (1989 อ้างถึงใน อภิวุฒิ เทศกาล และลัดดาวัลย์ สำราญ, 2568: 49) ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และการบริหารงบประมาณ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 แทนระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ

2.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ และจัดทำตารางโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) ยกร่างข้อคำถามของแบบสอบถามทั้ง 3 ตอนตามกรอบแนวคิดที่กำหนด แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3) นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนน ได้แก่

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 73) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อคำถามรายข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย IOC เท่ากับ 0.89 และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ย IOC เท่ากับ 0.89 จากนั้นผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขถ้อยคำภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษา

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ก่อนจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นพื้นที่ศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน ทั้งรูปแบบเอกสารและแบบออนไลน์ผ่านลิงก์หรือคิวอาร์โค้ด พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการรักษาความลับของข้อมูล โดยไม่ให้ระบุชื่อและนามสกุล และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามภายในระยะเวลา 30 วัน ได้รับคืนจำนวน 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความครบถ้วนของคำตอบ ลงรหัส และบันทึกข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ด้วยความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ทั้งรายด้านและภาพรวม ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 ระดับมากที่สุด, 3.51-4.50 ระดับมาก, 2.51-3.50 ระดับปานกลาง, 1.51-2.50 ระดับน้อย และ 1.00-1.50 ระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูด้วยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุด้วยค่า Tolerance และ VIF และตรวจสอบสหสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนด้วยค่า Durbin–Watson เปรียบเทียบน้ำหนักการพยากรณ์ของตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) และใช้สัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (b) สร้างสมการพยากรณ์ พร้อมรายงานค่า p ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 201 คน ช่วงอายุที่พบมากที่สุด คือ 31-40 ปี จำนวน 70 คน (ร้อยละ 34.83) ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมี 143 คน (ร้อยละ 71.14) และกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีมี 84 คน (ร้อยละ 41.79) ซึ่งเป็นกลุ่มประสบการณ์ที่มีจำนวนมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.18	0.68	มาก	4
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.23	0.62	มาก	1
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.23	0.63	มาก	1
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.20	0.62	มาก	3
รวม	**4.21**	**0.46**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.46) ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.62 และ 0.63) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.68)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านคุณภาพของงาน	4.20	0.56	มาก	4
ด้านปริมาณงาน	4.25	0.58	มาก	2
ด้านระยะเวลา	4.31	0.53	มาก	1
ด้านการบริหารงบประมาณ	4.24	0.54	มาก	3
รวม	**4.25**	**0.34**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.34) ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านระยะเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.58) และด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.54) และด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.56)

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ร่วมพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์ของแบบจำลองถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	b	S.E.$_b$	β	t	p	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.918	.147	—	13.051	< .001	—	—
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.183	.029	.334	6.304	< .001	.785	1.274
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3)	.155	.031	.287	5.044	< .001	.682	1.466
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.105	.027	.207	3.935	< .001	.795	1.257
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.110	.031	.201	3.585	< .001	.700	1.429

R = .753, R^2 = .568, Adjusted R^2 = .559, F =64.298, p < .001, Durbin–Watson = 1.922

แบบจำลองจากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ อธิบายความแปรปรวนของคะแนนประสิทธิภาพได้ร้อยละ 56.80 (R^2 = .568) และเมื่อปรับตามจำนวนตัวแปรกับขนาดตัวอย่างแล้วเท่ากับร้อยละ 55.90 (Adjusted R^2 =.559) ผลทดสอบแบบจำลองมีค่า F = 64.298 (p < .001) ตัวแปรทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกและมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยแต่ละตัวมีค่า p < .001

เมื่อเปรียบเทียบสัมประสิทธิ์มาตรฐาน การสร้างแรงบันดาลใจมีน้ำหนักสูงสุด (β =.334) ตามด้วยการกระตุ้นการใช้ปัญญา (β =.287) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (β =.207) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (β =.201) ทิศทางบวก หมายความว่า เมื่อคงคะแนนภาวะผู้นำด้านอื่นไว้ การเพิ่มคะแนนของแต่ละด้านสัมพันธ์กับคะแนนประสิทธิภาพที่แบบจำลองพยากรณ์ได้สูงขึ้น ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .682-.795 และ VIF อยู่ระหว่าง 1.257–1.466 สมการที่ได้แสดงดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.918 + 0.183(X_2) + 0.155(X_3) + 0.105(X_1) + 0.110(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.334(Z_2) + 0.287(Z_3) + 0.207(Z_1) + 0.201(Z_4)$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนการรับรู้ของครูและผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อาจเนื่องมาจาก ในบริบทของการบริหารโรงเรียนเอกชนที่ต้องการความคล่องตัวและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการสื่อสารเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน การสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของครู การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตลอดจนการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ซึ่งช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายร่วมกัน ขณะเดียวกันผู้บริหารยังส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงปัญหาและร่วมกันคิดวิเคราะห์เพื่อแสวงหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบโดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจวรรณ ปันแก้ว (2566: 45) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงศกร เอี่ยมสอาด และณัฐวุฒิ สมบูรณ์ทวี (2565: 70) ที่พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำในองค์การให้ความสำคัญกับการสื่อสารเป้าหมายและการกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของหน่วยงาน เมื่อพิจารณาลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้มีความแตกต่างจากผลการวิจัยของ เบญจวรรณ ปันแก้ว (2566: 45) ซึ่งพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ความแตกต่างของลำดับค่าเฉลี่ยดังกล่าว อาจเนื่องมาจาก ความแตกต่างของบริบทสถานศึกษาและลักษณะการบริหารงานของกลุ่มตัวอย่าง กล่าวคือ สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้างการบริหารตามระเบียบแบบแผนและสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน บุคลากรจึงอาจรับรู้บทบาทของผู้บริหารในมิติของการเป็นแบบอย่างด้านกฎระเบียบ คุณธรรมจริยธรรม และการยึดมั่นใน

อุดมการณ์สาธารณะได้เด่นชัดกว่าด้านอื่น ในขณะที่โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ดำเนินงานภายใต้บริบทการบริหารจัดการแบบเอกชนที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมและการปรับตัวให้ทันต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาจเน้นพฤติกรรมการนำเชิงรุกผ่านการปลุกเร้าจิตวิญญาณ การสร้างแรงจูงใจ และการกระตุ้นให้ครูคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายของโรงเรียน ส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนเอกชนรับรู้พฤติกรรมด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาในระดับที่สูงกว่าด้านอื่น

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านระยะเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ การที่ด้านระยะเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในมิติของความตรงต่อเวลา การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนที่กำหนดไว้ และการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาอย่างเหมาะสมและลดความล่าช้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิวุฒิ เทศกาล และลัดดาวัลย์ สำราญ (2568: 52) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุปราณี พูนณรงค์ (2562: 62) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนต้องรับผิดชอบภารกิจหลายด้านควบคู่กัน ทั้งงานสอนตามตารางเรียน งานธุรการชั้นเรียน งานวิชาการ และกิจกรรมพิเศษของสถานศึกษา ภายใต้ระบบการกำกับติดตามงานที่มีกรอบเวลาชัดเจน ครูจึงให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของงานและ การดำเนินงานให้ทันตามกำหนดเวลาของโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านมีความแตกต่างของลำดับค่าเฉลี่ยกับผลการวิจัยของ สุปราณี พูนณรงค์ (2562: 62) ที่พบว่า ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ขณะที่การวิจัยครั้งนี้ พบว่า ด้านระยะเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้อยู่ในระดับมากเช่นกัน อาจเนื่องมาจาก ความแตกต่างของลักษณะงานและเงื่อนไขการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง กล่าวคือ บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนปฏิบัติงานด้านเอกสารนโยบายและการตรวจสอบความถูกต้องตามระเบียบราชการ จึงอาจรับรู้ความสำคัญของความถูกต้องแม่นยำหรือคุณภาพของงานเป็นลำดับแรก ในขณะที่ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนต้องเผชิญกับตารางเวลาการสอนและปฏิทินวิชาการที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ครูจึงอาจรับรู้ว่าการส่งมอบงานและการจัดกิจกรรมให้ทันตามกำหนดเวลาเป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้ชัดเจนที่สุด ขณะที่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองผู้เรียนรายบุคคลอาจมีข้อจำกัดด้านภาระงานที่หลากหลาย จึงทำให้ค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพของงานอยู่ในลำดับต่ำกว่าด้านอื่น

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนได้ร้อยละ 56.80 การสร้างแรงบันดาลใจมีน้ำหนักการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาคือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวก ผลการวิจัยนี้ แตกต่างจาก

ผลการวิจัยของ เบญจวรรณ ปันแก้ว (2566) ซึ่งพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงร่วมกันในแบบจำลอง คะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละด้านที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่สูงขึ้น ซึ่งการสร้างแรงบันดาลใจมีน้ำหนักการพยากรณ์สูงสุด อาจอธิบายได้ว่า การสื่อสารเป้าหมายอย่างชัดเจนและการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานช่วยให้ครูเห็นความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจที่รับผิดชอบกับเป้าหมายของสถานศึกษา จึงอาจเอื้อต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพและดำเนินงานให้สำเร็จตามกำหนด ขณะเดียวกัน การกระตุ้นการใช้ปัญญา อาจสนับสนุนให้ครูทบทวนวิธีปฏิบัติงาน วิเคราะห์ปัญหา และเลือกแนวทางจัดการเรียนรู้หรือใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม ส่วนการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อาจช่วยสร้างความเชื่อมั่นผ่านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อาจเอื้อต่อการให้คำปรึกษาและพัฒนาครูตามความต้องการที่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. การยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านร่วมกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเกิดจากการที่ผู้บริหารนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านมาใช้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งออกเป็น 2 บทบาทสำคัญ คือ บทบาทหลักในการขับเคลื่อนงาน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นการใช้ปัญญา ซึ่งช่วยปลุกเร้าให้ครูมีเป้าหมายร่วมกันและกล้าคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ ๆ ควบคู่ไปกับบทบาทพื้นฐานในการสนับสนุน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งดูแลช่วยเหลือครูแต่ละคนตามความเหมาะสม การผสานทั้งสองบทบาทนี้เข้าด้วยกันจึงเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้าน

2. บทบาทนำของพลังแรงจูงใจและพลังทางปัญญาในบริบทการบริหารสถานศึกษาเอกชนภายใต้ธรรมชาติของโรงเรียนเอกชนที่ต้องการความคล่องตัวและการตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้เรียนและผู้ปกครองอย่างรวดเร็ว กลไกที่มีอิทธิพลสูงสุดในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานของครูไม่ใช่การใช้อำนาจสั่งการตามสายบังคับบัญชา แต่เป็นการใช้พลังแรงจูงใจภายในควบคู่กับพลังทางปัญญา กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสื่อสารทิศทางของโรงเรียนอย่างชัดเจนและให้การยอมรับในคุณค่าของผลงาน ครูจะเกิดความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน และเมื่อผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้คิดวิเคราะห์และริเริ่มวิธีการแก้ปัญหาอย่างอิสระ ครูจะสามารถปรับตัวและพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างการบริหารเวลาและคุณภาพของงานในวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน โครงสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสะท้อนให้เห็นว่า ครูมีความโดดเด่นสูงสุดในมิติของความตรงต่อเวลาและความสำเร็จตามปริมาณงาน ภายใต้กรอบการบริหารงบประมาณที่คุ้มค่า ในขณะที่มิติของคุณภาพงานยังเป็นส่วนที่อยู่ในลำดับรั้งท้ายเมื่อเทียบกับด้านอื่น องค์ความรู้นี้ชี้ให้เห็นว่าภารกิจที่หลากหลายและกรอบเวลาที่เร่งรัดในโรงเรียนเอกชนทำให้ครูมุ่งเน้นการบริหารจัดการเวลาเพื่อส่งมอบงานให้ครบถ้วนตามกำหนดเป็นลำดับแรก ดังนั้น การยกระดับประสิทธิภาพของครูให้เกิดความสมดุลและสมบูรณ์อย่างแท้จริง จึงต้องอาศัยบทบาทของผู้นำในการเข้ามาช่วยลดข้อจำกัดด้านภาระงานและกระตุ้นการ

ใช้ปัญญา เพื่อแปรเปลี่ยนความสามารถด้านความรวดเร็วและการทำงานทันเวลาของครู ไปสู่การสร้างสรรค์คุณภาพของการจัดการเรียนรู้ที่ประณีตและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจแก่ครู โดยสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม และให้การยอมรับหรือชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของครูสูงที่สุด

1.2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการกระตุ้นการใช้ปัญญาของครู โดยเปิดโอกาสให้ครู แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเสนอแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการ ปฏิบัติงาน เนื่องจากด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานในลำดับรองลงมา

1.3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ด้านระยะเวลา โดยส่งเสริมการวางแผนงาน การดำเนินงานตามกำหนดเวลา และการปรับตัวให้ทันต่อ สถานการณ์ เนื่องจากด้านระยะเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการปฏิบัติงานของครู

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาคุณภาพของงานควบคู่กับการบริหารงานด้านอื่น โดยส่งเสริมให้ครูปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร และเป้าหมายของสถานศึกษา เนื่องจากด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แม้ยังอยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู นอกเหนือจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 56.80

2.2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน หรือสังกัดหน่วยงานอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและให้เห็นความแตกต่างของ บริบทที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู เพื่อให้ได้ข้อมูล เชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะด้าน การสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ซึ่งมีอำนาจในการพยากรณ์สูงในการวิจัย ครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง (References)

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. สุวีริยาสาส์น.

เบญจวรรณ ปันแก้ว. (2566). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

พงศกร เอี่ยมสอาด และณัฐวุฒิ สมบูรณ์ทวี. (2565). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานผ่านการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ**. 10(2): 65–74.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**. พริกหวานกราฟฟิค.

สุปราณี พูนณรงค์. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน**. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพินดา คำภักดี และจริยา อินทนิล. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์. **วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์**. 13(1): 330–355.

อภิวุฒิ เทศกาล และลัดดาวัลย์ สำราญ. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเทยิน (ประเทศไทย) ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ. **วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ**. 7(2): 46–57.

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทึก. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน. **Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts)**. 9(1): 845–860.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607–610.


ASR