

ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย

รัตนา จีวแหลม ศรีนยา พุทธบริวาร และ ยุทธภูมิ อยู่ธมสังข์

สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND EFFICIENCY OF SCHOOLS PROVIDING EARLY CHILDHOOD SCHOOLS

Rattana Ngilam, Sarinya Puttaborriwarn and Yutthapoom Youthomsung

Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

E-mail address: journal@svit.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 16 เมษายน 2563

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 2 มิถุนายน 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 2 มิถุนายน 2563

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป (Transformational) ของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะบริหารโรงเรียนระดับปฐมวัยให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำปฏิรูปของผู้บริหารนั้น ประกอบด้วย ความเสน่ห์ (Charismatic) การดลใจ (Inspiration) การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (individualized Consideration) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หากผู้บริหารมีคุณลักษณะดังกล่าวก็จะบริหารโรงเรียนให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 2) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 4) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ประสิทธิผล ปฐมวัย

Abstract

Transformational leadership of administrators is crucial for them to efficiently manage early childhood schools. Preferable characteristics of an administrator who has transformational leadership include charisma, inspiration, individualized consideration, and intellectual stimulation. When the administrator has these characteristics, the school management will be effective in 5 areas: 1) abilities to transform and develop a school, 2) abilities to solve problems in a school, 3) teacher satisfaction to teach, 4) abilities to teach students to have high academic achievement, and 5) parent participation.

Keywords: Leadership, Effectiveness, Early Childhood

บทนำ

การบริหารโรงเรียนระดับปฐมวัยให้สามารถจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และพัฒนาโรงเรียนเพื่อการแข่งขันได้นั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นับว่ามีความสำคัญยิ่ง Reid et al. (1988) ได้สังเคราะห์งานวิจัยพบว่า ตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่วน ศิริวรรณ หวลกระสินธ์ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป (Transformational Leader) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้ได้ผลดีนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของผู้บริหาร จึงกล่าวได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นเป้าหมายที่โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยต้องการให้บรรลุผลตามที่คาดหวัง การจะบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิผลตามที่คาดหวังนั้นมีหลายปัจจัย และปัจจัยที่สำคัญก็คือ ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป ซึ่งโรงเรียนทั้งภาครัฐและเอกชนที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัยตระหนักถึงบทบาทภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของผู้บริหารที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ เกิดประสิทธิผลที่น่าพึงพอใจ

ความหมายของภาวะผู้นำ

Bass (1985) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ งานของผู้ตาม ต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทักษะคติ ความเชื่อ ความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามได้รับการเปลี่ยนแปลงระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

Yukl (1998) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (shared goal)

กรรณิการ์ สุสม (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อการกระทำกิจกรรม เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยอาศัยความไว้วางใจและความร่วมมือ ความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อผู้นำ ดังนั้น ผู้นำจึงถือว่าเป็นผู้มีอิทธิพล มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ ประสานงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลให้บุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนดโดยได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเชื่อมั่น ความศรัทธาจากผู้นำ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งงาน ประสานงาน ตามบทบาทหน้าที่ให้การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ความหมายของภาวะผู้นำแบบปฏิรูป (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นจาก ความหมายที่คาดหวัง เป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยผู้นำแสดงบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึก ใ่วางใจ ยินดี จงรักภักดีและนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีความศรัทธา เป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่มีพลัง แรงได้ด้วย ตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึกความสำคัญของผู้ตาม ให้มีความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ และวิธีการที่จะบรรลุผลได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์กร โดยการกระตุ้นระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับ ความต้องการของมาสโลว์ ประกอบด้วย คุณลักษณะ 4 ด้าน (Bass, 1985; Bass and Avolio, 1990; Bass, 1981) ดังนี้

1. **ภาวะผู้นำแบบสร้างบารมี (Charismatic Leadership)** เป็นศูนย์กลางของกระบวนการ ภาวะ ผู้นำแบบปฏิรูป ผู้นำบารมีอำนาจและอิทธิพลมาก เป็นสุดยอดของกระบวนการอื่น ๆ 3 ด้าน ของภาวะผู้นำ แบบปฏิรูปที่ร่วมกันเป็นคุณสมบัติของผู้นำ (Bass, 1985)

2. **การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation-IM)** เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้ผู้ตาม เกิดอารมณ์กระตุ้นจิตใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตัว แต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการง่าย ๆ ชักชวน สร้างอารมณ์ ให้ผู้ตามเข้าใจทัศนภาพ และความหมายมีความรู้สึกตระหนักว่า ภารกิจที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ผู้นำใช้ คำพูดสัญลักษณ์ หรือสร้างจินตนาการ (Bass, 1985; 1981)

3. **การคำนึงถึงเอกบุคคล (Individualized Consideration-IC)** เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำตน เป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา (Developmental orientation) เป็นพี่เลี้ยง (mentoring) และคำนึงถึงความเป็นเอก บุคคลของผู้ตาม (Individualization of followers) วินิจฉัย และยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการ ติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ ความต้องการตามความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของผู้ตาม กระจายอำนาจความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตนาการด้วยตนเอง มีความ มั่นคง สามารถบูรณาการความต้องการ และมีทัศนภาพที่ชัดเจน ได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนา เกิดความ ต้องการเฉพาะ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้ จากนั้นผู้นำสร้างความ มั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด (Bass, 1985)

4. **การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา (Intellectual Stimulation-IS)** เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยการทำให้ผู้ตามมีความพอใจ และมีความตั้งใจด้วย การใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย (Bass, 1985)

จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป ประกอบด้วยกระบวนการ การสร้างบารมีซึ่งผู้นำที่มีบารมีจะมี อำนาจและอิทธิพลในการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามเกิดความศรัทธามุ่งมั่นพยายาม ทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบปฏิรูปจะบริหารงาน

โดยมีการคำนึงถึงเอกบุคลลุ่มพัฒนา ยกระดับความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาที่คำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคลมอบหมายงานที่เหมาะสมหากมีปัญหาผู้นำจะกระตุ้นเขาวนปัญญาให้มองเห็นปัญหาร่วมมือกันแก้ปัญหา ดังนั้น ผู้นำแบบปฏิรูปจึงต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยและยกระดับ ความต้องการของแต่ละบุคคล ให้มีศักยภาพปฏิบัติปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน

Sergiovanni (1991) อธิบายถึงประสิทธิผลของโรงเรียนว่า มีความหมาย 2 ประการ คือ ความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา ความหมายอีกประการ คือ ความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหารการศึกษา โดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Walsh (1999) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นที่ต้องการ หมายถึง การที่โรงเรียนมีระบบที่เอาใจใส่ต่อความอ่อนแอทั้งหลายที่ปรากฏออกมา โดยพิจารณาจากผลการเรียน ผลการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการจัดการของโรงเรียน

ถาวร เสงี่ยมยศ. (2550) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ การบรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่เกณฑ์ที่กำหนด และมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งสำคัญที่สุด คือ การเน้นที่ตัวนักเรียน ที่นักเรียนจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นไปตามที่ต้องการ และสิ่งที่เกิดควบคู่กันไป คือ การบรรลุจุดหมายอื่นของโรงเรียนด้วย เช่น การที่นักเรียนมีความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียน นักเรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน ผู้ปกครองเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียน ตลอดจนครูมีความรักสามัคคีและมีความพอใจในงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ในนโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญา ซึ่งเกิดจากกระบวนการความร่วมมือกันระหว่างครูกับผู้บริหาร มิใช่เกิดจากกระบวนการการสั่งการเท่านั้น โดยความสำเร็จดังกล่าวสามารถที่จะประเมินได้จากความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ อันเกิดจากการประสานความร่วมมือกันของบุคลากรภายในโรงเรียน ครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงาน โรงเรียนก็สามารถผลิตนักเรียนให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นตามความคาดหวังของผู้ปกครอง และสามารถสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กร สามารถแยกแนวทางการประเมินได้ 3 แนวทาง ดังนี้ (Hoy and Miskel, 1991)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (goal model of organizational effectiveness)

เป็นการพิจารณาว่า องค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นกับผลที่ได้รับว่า บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการใชเป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลองค์กร เช่น วัดจากความสามารถในการผลิตวัดจากผลกำไร เป็นต้น

2. การประเมินประสิทธิผลองค์กรในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (the system-Resource model of organizational effectiveness)

เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กร ในการแสวง หาประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (input) มากกว่าผลผลิต (output) ผู้ที่ใช้แนวคิดนี้ในการประเมิน Seashoore and Yuchthman ซึ่งวัดประสิทธิผลองค์กร โดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างองค์กรในรูปของการแข่งขันว่า องค์กรใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่ากัน ย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า เป็นต้น

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (the multiple criteria of effectiveness)

เป็นการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ในการประเมิน ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร และพยายามแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ผู้ที่ให้นแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยนำปัจจัยที่สำคัญต่าง ๆ มาพิจารณา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต โดยดูจากปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ความสามารถในการปรับตัว ประสิทธิภาพ ความสามารถยืดหยุ่นได้ แบ่งเกณฑ์ในการวัดประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนออกเป็น 4 ด้าน คือ วัดความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Hoy and Miskel, 1991; Mott, 1972)

ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับปฐมวัย

ประสิทธิผลของโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยนั้นว่ามีความสำคัญเพราะเป็นการจัดการศึกษาที่เป็นรากฐานเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การจัดการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนั้นจึงมีผู้ที่สนใจศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

Mott (1972) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนหรือการปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Hoy and Miskel, 1991) การพัฒนาโรงเรียนจะต้องเป็นการพัฒนาทั้งระบบ โดยกำหนดเป้าหมายและขอบเขตของการพัฒนาให้ชัดเจน (รัตนา กาญจนพันธ์, 2548) แต่การที่จะปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนอย่างมีแบบแผน (Dean, 1985; Everard and Morris, 1990) ความสามารถในการริเริ่มและลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงและปรับเปลี่ยน เป้าหมาย โครงสร้าง และกระบวนการบริหารโรงเรียนอย่างมีแบบแผน พฤติกรรมเหล่านี้เรียกว่าพฤติกรรม การบริหารการเปลี่ยนแปลง

2. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

โรงเรียน ประกอบด้วย บุคคลหลายกลุ่ม หลายฝ่ายในการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งทาง ความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะบุคคลแต่ละบุคคลย่อมมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมาย แตกต่างกันไป ซึ่งแท้ที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Robbins, 1991) แต่ความขัดแย้งที่จะเกิดผลในทางที่ดีย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลที่ดีต่อการพัฒนางาน เพราะถ้าหากมีความขัดแย้ง ในโรงเรียนมากเกินไป จะส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคีกัน กลมเกลียว สร้างความเป็นศัตรู และนำไปสู่การลดความมีประสิทธิภาพในการทำงานได้ (Arnold and Feldman, 1986; Noth craft and Neale, 1990; Yukl, 1989)

3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา แม้ว่าจะไม่สามารถมองเห็นชัดเจน แต่ ก็สามารถสังเกตพฤติกรรมของบุคคลได้ว่า มีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะทำงานมีประสิทธิภาพดีกว่าบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยเหตุที่ความพึงพอใจในการทำงานมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้าง และรักษาระดับ ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้อง สร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูงเพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการ ทำงานของครู มีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น ทำให้กลุ่มอื่นมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นไปด้วย (วาริน แซ่ตัน อ่างถึงใน บัณฑิต แทนพิทักษ์, 2540)

4. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นความสำเร็จที่ต้องใช้ทักษะต่าง ๆ หลายด้าน ซึ่ง Good (1973) กล่าวว่า การกระทำให้สำเร็จในด้านความรู้ หรือการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ พิจารณาได้จากคะแนนสอบ หรือ คะแนนที่ได้จากงานที่ครูมอบหมายให้หรือทั้งสองอย่าง การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นหน้าที่สำคัญที่ จะต้องค้นหาความรู้เพื่อตอบปัญหาทางความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการเรียน และพร้อมที่จะนำผลที่ได้ ไปช่วยเหลือ ปรับปรุง หรือป้องกันปัญหาที่มีผลต่อการเรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนในโอกาสต่อไป ในส่วนความคิดของ Hoy (1991) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านความสามารถในการ ผลิตสามารถพิจารณาได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพโรงเรียนเชิงปริมาณวัดได้จาก ความนิยมของชุมชน ผู้ปกครองนักเรียนที่ส่งบุตรหลานเข้าสู่ระบบโรงเรียนโดยคาดหวังว่า นักเรียนในความ ปกครองมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับวัย ส่วนสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

(2552) ได้รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ระดับปฐมวัย ปี 2551-2552 โดยกล่าวว่า ประเด็นเร่งด่วนที่รัฐควรทำ คือ เร่งสร้างคุณภาพของโรงเรียนระดับปฐมวัยในแต่ละสังกัด และแต่ละขนาดให้มีคุณภาพใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย นอกจากนี้รัฐควรเร่งดำเนินการด้านนโยบายการจัดการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย โดยปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถของเด็กปฐมวัยทั้งในด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ ด้านทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความรู้และทักษะที่จำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการอย่างสมวัย ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ การทำให้ผู้เรียนมีความสำเร็จด้านความรู้ ด้านทักษะต่าง ๆ และสามารถส่งเสริมการศึกษาแต่ละระดับช่วงอายุที่เหมาะสม สามารถเรียนต่อในระดับชั้นที่สูงกว่าได้ต่อไป สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนระดับปฐมวัยที่มีการจัดการศึกษาให้กับเด็กอายุ 3-6 ปี ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก็คือ การที่โรงเรียนจัดการเรียนการสอน หรือจัดกิจกรรมเพื่อให้เด็กมีพัฒนาการและเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามวัย มีการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

5. แนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

Spodex and Saracho (1994 citing Peterson, 1987) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้ปกครองติดต่อกับครูในการเกี่ยวข้องกับการศึกษาของเด็ก หรือการใช้กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเด็กในการให้ความรู้ผู้ปกครอง และกำหนดบทบาทผู้ปกครองที่ควรมีต่อเด็ก จึงกล่าวได้ว่า ผู้ปกครองเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษา เพื่อร่วมมือกับโรงเรียนพัฒนาเด็กให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถ การจะทำให้การศึกษาและโรงเรียนมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้ปกครอง คือ แหล่งสนับสนุนงานของโรงเรียนได้เช่นกัน ดังนั้น ความสัมพันธ์ของผู้ปกครองกับโรงเรียนก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่เด็กและโรงเรียน กุลยา ตันติผลาชีวะ (2542) กล่าวว่า คุณภาพหรือประสิทธิผลของโรงเรียนปฐมวัยจะดีได้จะต้องมีผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับเด็ก โรงเรียนไม่สามารถสอน โดยแยกเด็กออกจากครอบครัว เด็กควรได้เรียนรู้ร่วมกันทั้งทางโรงเรียนกับผู้ปกครอง การที่โรงเรียนทำให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมได้จะมีประโยชน์มาก สิ่งที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง คือ คุณค่าของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา การช่วยเหลือ และแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับปฐมวัย

โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย หมายถึง โรงเรียนของรัฐบาลและเอกชนที่มีการจัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นอนุบาลปีที่ 3 โดยจะมีการจัดการศึกษาเฉพาะระดับปฐมวัย หรือมีการจัดการศึกษาระดับชั้นประถมและระดับชั้นมัธยมร่วมด้วยก็ได้

การจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาก่อนภาคบังคับที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับวัยและพัฒนาการ ทั้งนี้เนื่องจากเด็กปฐมวัย เป็นเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 8 ปี เป็นวัยที่มีพัฒนาการทุกด้าน เจริญเติบโตในอัตราที่สูงที่สุด โดยเฉพาะระบบประสาทและสมอง ซึ่งเจริญเติบโตได้ถึงร้อยละ 80 ของผู้ใหญ่ เป็นระยะที่เด็กเกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุด ในชีวิต ศักยภาพแห่งการเรียนรู้และพัฒนาการด้านต่าง ๆ สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่ หากได้รับการส่งเสริมอย่างถูกต้อง นักจิตวิทยาและนักการศึกษาทางการศึกษาปฐมวัยต่างเชื่อว่า ประสบการณ์ที่เด็กปฐมวัยได้รับจะเป็นพื้นฐานของการพัฒนาการทุกด้านต่อเนื่องไปจนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่ การวางรากฐานที่ดีให้กับเด็กปฐมวัย จึงเท่ากับเป็นการเตรียมและสร้างพลเมืองที่ดี มีคุณภาพให้กับประเทศชาตินั่นเอง อาจกล่าวได้ว่า จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัยก็เพื่อสร้างเสริมพัฒนาการทุกด้านให้เจริญเติบโตถึงขีดสุดของศักยภาพและเตรียมความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ทักษะชีวิต โดยคุณสมบัติที่มุ่งสร้างเสริม คือ กระบวนการคิด คุณธรรม จริยธรรม วิถีชีวิตไทย สิ่งแวดล้อมและค่านิยม ความเสมอภาค ซึ่งหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ,2560) ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ไว้ดังนี้

1. ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิถีชีวิตของเด็ก ตามบริบทของชุมชน สังคมและวัฒนธรรมไทย
2. ยึดพัฒนาการและการพัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นอย่างมีความหมายและมีกิจกรรมที่หลากหลาย ได้ลงมือกระทำในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เหมาะสมกับวัย และมีการพักผ่อนเพียงพอ
3. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กมีทักษะชีวิต และมีความสามารถปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัย และมีความสุข
4. สร้างความรู้ ความเข้าใจ และประสานความร่วมมือในการพัฒนาเด็กระหว่างสถานศึกษากับพ่อแม่ ครอบครัว ชุมชนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย

จึงกล่าวได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับปฐมวัยนั้นผู้บริหารต้องยึดหลักการจัดประสบการณ์ที่让孩子เป็นผู้ลงมือปฏิบัติเพื่อเตรียมความพร้อมและส่งเสริมพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาอย่างสมดุลย์เพื่อให้เด็กเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ พร้อมทั้งจะอยู่ร่วมกันในสังคมที่สงบสุข ซึ่งขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบปฏิรูปบริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาปฐมวัยให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย

บทสรุป

จากความหมายของภาวะผู้นำแบบปฏิรูป ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับปฐมวัยที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยนั้น ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของผู้บริหารมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ยอมรับ ให้ความร่วมมือ สร้างความมั่นใจ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม เป็นผลให้

ครูเกิดความพยายามปฏิบัติงานให้มากขึ้น ให้เกิดความเรียบร้อย จนทำให้ผลการดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนที่จัดการศึกษาปฐมวัยเป็นที่น่าพึงพอใจ

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุสม. (2558). **ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านวิชาการและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยในกรุงเทพมหานคร**. ปรินญาศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิตบริหาร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดรธานี.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2542). **การเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียน**. กรุงเทพฯ : โชติสุขการพิมพ์.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- ถาวร เสงี่ยมยอด. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ปรินญาดุสิตบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธาและความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา**. ปรินญานิพนธ์ ศศ.ด. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา กาญจนพันธ์. (2548). **การบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2**. การศึกษาปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้อระดับปฐมวัย ปี 2551-2552**. กรุงเทพฯ : เพลินสตูดิโอ จำกัด.
- Arnold, H. J., and Feldman, D. C. (1986). **Organization behavior**. (2nd ed.) Singapore : McGraw-Hill Book Company International.
- Bass, B. M. (1981). **Stodgill's handbook of leadership: A survey of theory & research (revised and expanded)**. New York : The Free Press.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York : The Free Press.
- Bass, B.M., & Ayalia, B.I. (1990). **Transformational Leadership development**. Pola Alto, California : Consulting Psychologists Press.
- Dean, J. (1985). **Managing the secondary school**. New York : Nichols Publishing Company.

- Everard, Beryie & Morris, Geoffrey. (1990). **Effective school management**. (2nd ed.). London : Hollen Street Press.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill Book.
- Hoy, Wayne K ; Miskel, Cecil G. (1991). **Education Administration: Theory, Research and Practice**. (4th ed.). Singapore : Mcgraw-Hill.
- Mott, Paul E. (1972). **The Characteristic organizations**. New York : Harper & Row Publishers.
- Noth Craft, G.B., & Neale, M.A. (1990). **Organizational behavior**. Chicago : The Dryden Press.
- Reid, Ken, Hopkins David and Holly Peter. (1988). **Towards the effective school**. Oxford : Basie Blackwell, Ltd.
- Robbins, S. P. (1991). **Organizational behavior : Concepts controversies and applications**. (5th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Sergiovanni, Tomas J. (1991). **The Principalsip : A Reflective Practive Perspective**. (2nd ed.). Boston : Allyn and Bacon.
- Spodex, B. and Saracho, O. N. (1994). **Right from the start : Teaching children ages three to eight**. American : Allyn and Bacom.
- Walsh, Mike. (1999). **Building a Successful school**. London : Kogan Page.
- Wimpelberg, Robert W., Teddie Charle and Stringfield Samuel. (February, 1989). Sensitivity to Context. **The Past and Future of Effective School Research. Educational Administration Quarterly. 25(1): 82-107.**
- Yukl, G.A. (1989). **Leadership in Organization**. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.
- Yukl, G.A. (1998). **Leadership and performance beyond expectations**. (2nd ed.). New York : McGraw-Hill.