

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. การอภิปรายผลของการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ

5. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

6. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

7. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

8. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

9. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

10. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

11. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

3. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปึงกาฬ แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปึงกาฬ แตกต่างกัน
5. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปึงกาฬ แตกต่างกัน
6. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปึงกาฬ แตกต่างกัน
7. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปึงกาฬ แตกต่างกัน
8. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปึงกาฬ แตกต่างกัน
9. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก
10. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ตัวมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปึงกาฬ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 215 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,273 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 91 คน ครูผู้สอน จำนวน 268 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 359 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 5 ด้าน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การกระจายอำนาจ การสื่อสารใน องค์กร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 5 ด้าน คือ เป็นต้นแบบนำทาง สร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม กล้าทำทนายต่อกระบวนการทำงาน เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น และเสริมสร้างกำลังใจ โดยแบบสอบถามตอนที่ 2-3 มีลักษณะเป็นแบบ สอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรีกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รูปแบบและภาษาให้ถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 53 ชุด แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -Coefficient) ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผล มีค่าอำนาจจำแนก 0.526 - 0.884 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนก 0.566 - 0.922 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือเพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทั้ง 91 โรงเรียน

ที่เป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 268 คน ให้ช่วยตอบแบบสอบถาม จำนวน 359 ฉบับ ผู้วิจัยไปแจกและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 359 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังต่อไปนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 359 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน ใช้การคำนวณโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t-test Independent Samples)

6.4 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดและประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน ใช้การคำนวณโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

6.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

6.6 หาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

6.7 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารในองค์กร การกระจายอำนาจและการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเป็นต้นแบบนำทางด้านสร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ด้านเสริมสร้างกำลังใจ ด้านเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น และด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน ตามลำดับ
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การกระจายอำนาจ การสื่อสารในองค์กรและการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ไม่มีความแตกต่างกัน
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกันโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

7. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แล้วทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10-20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านเป็นต้นแบบนำทาง ด้านสร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม และด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านด้านเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านด้านเสริมสร้างกำลังใจ ไม่มีความแตกต่างกัน จึงนำด้านที่มีความแตกต่างมาทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในตำแหน่งอื่น มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

9. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสร้างแรงตลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ($r_{xy2} = 0.834$) ด้านเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น ($r_{xy4} = 0.821$) ด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน ($r_{xy3} = 0.814$) ด้านเป็นต้นแบบนำทาง ($r_{xy1} = 0.812$) ด้านเสริมสร้างกำลังใจ ($r_{xy5} = 0.770$)

10. ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการกระจายอำนาจ (X_3) ด้านการสื่อสารในองค์กร (X_4) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การสื่อสารในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.423 รองลงมา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.251 และสุดท้าย คือ การกระจายอำนาจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.238 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 74.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.26907

11. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งวิธีการพัฒนาประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จและเป็นเลิศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารในหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารในองค์กร การกระจายอำนาจและการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งสามารถอธิบายเหตุผลประกอบในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่เอื้ออำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงานเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพิ่มศักยภาพในการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารและผู้ร่วมงานร่วมกันวาดฝันภาพอนาคตของหน่วยงาน ตลอดจนทิศทางของหน่วยงานอย่างชัดเจน บุคลากรในหน่วยงานมีความคิด ความเข้าใจในเรื่องของตนเอง ผู้อื่นหน่วยงาน มีเหตุผลในการมองและเข้าใจโลกและสิ่งที่อยู่รอบตัวอย่างสร้างสรรค์ เกิดเป็นความเห็นที่สอดคล้องกันกลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วมในหน่วยงาน เกิดความรู้สึกผูกพัน ตระหนัก เข้าใจและยอมรับในความเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน พัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่แนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน อันเกิดจากความเต็มใจจากสมาชิกทุกคนของหน่วยงานที่จะนำหน่วยงานไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001, p. 23) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายของงาน ซึ่งแนวคิดแปลกใหม่ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก แรงบันดาลใจของสมาชิกได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกในองค์กรได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งองค์กรได้มีการขยายศักยภาพเพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพันธ์ เขจรันท์ (2551, หน้า 278) กล่าวว่า

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้องค์กรมีความพร้อม และมีศักยภาพพร้อมรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ๆ ทางธุรกิจ และปรับปรุงสรรคให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Davis (1997 อ้างถึงใน ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน 2553, หน้า 58) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการวิจัยมีลักษณะเฉพาะ ดังนี้ 1) หัวหน้าทีมได้ปฏิบัติบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนความร่วมมือและนำศักยภาพของทีมมาใช้ 3) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เหมาะสม 4) มีการท้าทายให้ทีมมีการตั้งคำถามและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 5) มีการแบ่งปันความรู้และข้อมูลสารสนเทศเพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม 6) ผู้นำส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวมและวิธีปฏิบัติรวมทั้งการตัดสินใจที่มีผลต่อระบบ 7) ผู้นำส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์กรต่างๆ ควรที่จะมีการสอนผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และให้มีการคิดอย่างเป็นระบบ รูปแบบการปฏิบัติของผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรที่จะสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในที่ทำงาน ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 94) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง พบว่า มีเพียงปัจจัยเดียว คือ ปัจจัยการบริหารจัดการในสถานศึกษา เฉพาะในด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปางมากกว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุจิตราภรณ์ สำเภอินทร์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของ สุมณฑา ทายุกโก (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ให้ความไว้วางใจ ผู้บริหารจะมีการกระจายอำนาจโดยผู้บริหารจะเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนช่วยให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสในการบริหารกิจการขององค์กร ซึ่งการตัดสินใจกระทำโดยกระบวนการกลุ่มในทุกระดับขององค์กร นอกจากนี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทำให้การทำงานภายในองค์กรมีทิศทางเดียวกัน รวมถึงช่วยลดความขัดแย้งของบุคลากรหลายๆ ฝ่ายภายในองค์กร การคำนึงถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนปรารถนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมน่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการ แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน สร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน ในการพัฒนาโรงเรียนและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ผกาพรรณณ์ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 43) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการกิจกรรมร่วมกัน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและเสนอความคิดเห็นต่อการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2545, หน้า 1 อ้างถึงใน ศศิธร รักษาชนม์, 2557, หน้า 72) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ไขปัญหาของการบริหารและที่สำคัญอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่และพื้นฐานแนวคิดของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง

ในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ทินกร ประเสริฐหุ้ม (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม (2556, หน้า 199 - 225) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และ พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลร่วมกัน การควบคุมการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสาร

1.3 การสื่อสารในองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเป็นความสามารถในการรับรู้ข้อมูลของบุคลากรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ นโยบาย การประชุมชี้แจง และรับฟังข้อเสนอแนะ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารภายในองค์กรให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อความชัดเจน ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ มีสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการกับบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กอบกาญจน์ วงศ์วิสิทธิ์ (2551, หน้า 4-5) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า การสื่อสาร หมายถึงการสื่อความหมายให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน โดยเป็นกระบวนการถ่ายทอดสารระหว่างมนุษย์และใช้ “ภาษา” เป็นเครื่องมือติดต่อระหว่างกันด้วยวิธีการต่างๆ อันส่งผลให้ฝ่ายผู้ส่งสารและผู้รับสารเกิดความเข้าใจได้ตรงกัน รวมทั้งยังเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิด การถ่ายทอดเรื่องราวต่างๆ หรือสิ่งอื่นใดที่มนุษย์ต้องการจะนำเสนอไปยังผู้อื่น ซึ่งแต่ละบุคคลอาจนำวิธีการหรือมีกระบวนการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมหรือความจำเป็นทั้งของตนเองและคู่สื่อสาร ซึ่งการสื่อสารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติการเพราะการทำกิจกรรมต่างๆ นั้นจำเป็นที่พนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องรวมทั้งผู้มี

ส่วนได้ส่วนเสียจะต้องมีความเข้าใจตรงกัน การสื่อสารที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีและทักษะใหม่ๆ ช่วยปรับปรุงคุณภาพของสินค้าและบริการ ช่วยเพิ่มการตอบสนองของลูกค้าและเพิ่มนวัตกรรม นอกจากนี้แล้วการสื่อสารที่ดีจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือ ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันได้ซึ่งจะส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามมา (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556, หน้า 286) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรารักษ์ เนตรทวี (2555, บทคัดย่อ) การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสื่อสารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า การสื่อสารของผู้บริหารในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณา เป็นรายรูปแบบ

1.4 การกระจายอำนาจ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการกระจายอำนาจสถานศึกษาต้องมีการกำหนดขอบเขต บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมาตรฐานการปฏิบัติของหน่วยงานตามโครงการการบริหาร มีการมอบหมายการตัดสินใจและความรับผิดชอบ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามขอบเขต บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดโครงสร้างการบริหารงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ และมอบอำนาจการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจตัดสินใจ หรือวินิจฉัยสั่งการเพื่อการทำกิจกรรมเหล่านั้นด้วยตนเองอย่างอิสระ (autonomous) ขององค์กร คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยส่วนกลางมีหน้าที่ให้การสนับสนุนและกำกับดูแลเท่านั้น และสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 อ้างถึงใน ศศิธร รักษาชนม์, 2557, หน้า 67) กล่าวถึงผลที่เกิดจากการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาลงสู่โรงเรียนโดยตรง โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่าการปฏิรูปใดๆ จะไม่เกิดผลสำเร็จชัดเจนหากไม่มีการจัดการที่โรงเรียนและห้องเรียน ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญที่สุดและใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ถ้าโรงเรียนมีอิสระในการบริหาร จัดการศึกษาเพื่อบุตรหลานของตนเอง ย่อมจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

และประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การบริหารสั่งการจากส่วนกลาง การกระจายอำนาจเป็นพื้นฐานสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาแบบใช้สถานศึกษาเป็นฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผกาพรรณณ์ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 78) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ด้านการใช้หลักการกระจายอำนาจ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารมอบอำนาจการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา ผู้บริหารประชุมกำหนดนโยบายวางแผนการบริหารจัดการโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ผู้บริหารกำหนดภารกิจให้กับบุคลากรตามความรู้ความสามารถ

1.5 การกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพปัจจุบันขององค์การ กำหนดเป้าหมาย แนวนโยบายในการวางแผนอย่างเป็นระบบ ใช้เทคนิควิธีการกระตุ้นเพื่อเปลี่ยนแปลงให้องค์การเกิดการพัฒนาสู่อนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพนั้นต้องมีความเป็นไปได้ ชัดเจน สามารถวางแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์จากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ Daft (2005, p. 513) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนความฝันของอนาคตสำหรับองค์การ วิสัยทัศน์ คือ ความคิดหรืออุดมคติเกี่ยวกับอนาคตที่น่าประทับใจ แต่ยังไม่สามารถบรรลุได้ วิสัยทัศน์ไม่ใช่ความฝัน แต่เป็นมุมมองที่ท้าทายเกี่ยวกับอนาคตที่บุคลากรทุกคนในองค์การเชื่อถือว่าสามารถเป็นไปได้และดีกว่าปัจจุบัน และสอดคล้องกับ เอกฉันท์ โชติฉันท์ (2550, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สะท้อนภาพลักษณ์ของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี วิสัยทัศน์มีความสำคัญทั้งสำหรับผู้บริหารและองค์การซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยกำหนดทิศทางในการที่จะทำให้สมาชิกในองค์การหรือตนเองได้นั้น มีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมาย เป็นสิ่งที่คอยกระตุ้นให้ทุกคนในองค์การตลอดระยะเวลาของการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผกาพรรณณ์ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 75) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยการบริหาร
 ในสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติ
 ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่เกิดจาก
 กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารเผยแพร่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
 เพื่อให้เป็นที่รับรู้ เข้าใจ และเป็นแนวทางปฏิบัติของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารนำผลการประเมิน
 การปฏิบัติงานมาใช้เป็นแนวทางการกำหนด หรือปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ
 และยุทธศาสตร์ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
 พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเป็นต้นแบบนำทาง
 ด้านสร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ด้านเสริมสร้างกำลังใจ ด้านเพิ่มศักยภาพในการ
 ปฏิบัติงานให้ผู้อื่น และด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสามารถ
 อธิบายเหตุผลประกอบในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านเป็นต้นแบบนำทาง พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก
 ผู้บริหาร คือ ผู้นำองค์กรที่จะต้องประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องจึง
 ต้องแสดงออกให้เห็นถึงสมรรถนะในการบริหารให้เป็นที่ประจักษ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
 และบุคคลทั่วไป โดยการใช้ความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีและเป็นกันเองกับครูและบุคคลทั่วไป
 ผู้บริหารประพฤติตนเป็นกันเองและไม่ถือตัว มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและยุติธรรม
 ในกระบวนการบริหารงาน มีความจริงใจกับผู้ร่วมงานทุกคนรักษาสัจจะและรับผิดชอบใน
 คำพูดของตนเอง และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ
 แนวคิดของ Kouzes & Posner (2005, p. 15) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องกระตุ้นกระบวนการ
 บริหาร ให้มีการวางแผน มีการตรวจสอบความคืบหน้าและลงมือแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น
 ในการทำเช่นนี้ผู้นำจะต้องวางตนให้เหมาะสมเป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจจากผู้อื่น
 ผู้นำจะเกิดความสง่างามเพราะมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีสัจจะ การกระทำกับคำพูด
 สอดคล้องกันเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบศักดิ์ มูลมัย (2554, หน้า 75)
 ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสร้างบารมี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง
 กับงานวิจัยของ ไพจิตร จิวสุภา (2556, หน้า 135) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านเป็นต้นแบบนำทาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภา มะลิเผือก (2557, หน้า 172) พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านสร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผนและปฏิบัติตาม ระเบียบข้อบังคับ ซึ่งแจ่งวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายและจุดเน้นของการพัฒนาให้ผู้ร่วมงาน ได้รับทราบร่วมกัน ผู้บริหารแสดงทัศนคติต่อการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน ผู้บริหารขอความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ ของเพื่อนร่วมงานก่อนลงมือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes & Posner (2005, p. 15) กล่าวว่า ผู้นำต้องสร้างความวาดฝันหรือวิสัยทัศน์ในอนาคต เป็นผู้ที่ปรารถนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และพยายามจุดประกายแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานให้เกิดความหวังต่อความวาดฝันดังกล่าวของตน และเกิดความปรารถนาแรงกล้าที่จะไปให้ถึงวิสัยทัศน์นั้น ตลอดจนทำให้คนอื่นสามารถเห็นความจำเป็นที่ทุกคนต้องปฏิบัติภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของกานต์รวี ถาวรพันธุ์ (2556, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ผู้นำมีแรงจูงใจให้เกิดวิสัยทัศน์มองไปในอนาคตข้างหน้าและแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดวิสัยทัศน์ร่วม โดยการทำความสนิทสนม คุ่นเคยกับผู้ร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลง และเป็นประโยชน์ที่กำลังจะเกิดขึ้น ชักจูงให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และมีความกระตือรือร้นต่อวิสัยทัศน์ ก่อให้เกิดแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล ปัทมาต (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม (2556, หน้า 199 – 225) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพจิตร จิวสุภา (2556, หน้า 137) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านเสริมสร้างกำลังใจ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีอย่างจริงใจและให้กำลังใจว่าผู้ร่วมงานจะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จ คอยช่วยเหลือและแนะนำผู้ร่วมงานเสมอ เห็นคุณค่า ยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและจัดสวัสดิการให้เหมาะสม ทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดความอบอุ่นสบายใจเมื่อสนทนาและร่วมงานด้วย คอยสอบถามและให้กำลังใจผู้ร่วมงานเสมอ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกัน ด้วยความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2554, หน้า 16) กล่าวว่าขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจความรู้สึกนึกคิดหรือความรู้สึก อารมณ์ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจ เจตคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นความกระตือรือร้น ความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกันในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสหรือมองเห็นได้ แต่ก็สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ถ้าหน่วยงานใดประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญกำลังใจดี พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกมาก็คือ มีผลผลิตของงานสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามถ้าขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ไม่ได้รับการตอบสนอง พฤติกรรมการปฏิบัติงานก็จะแสดงออกมาในทางลบ ลักษณะของผลงานหรือผลผลิตที่ออกมาก็จะไร้คุณภาพและสอดคล้องกับแนวคิดของ สมจิตร ไช้มุก (2554, หน้า 11) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือสภาพจิตใจที่มีต่อการทำงานที่ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างไม่ว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจและความสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องปรับตัวที่ดีให้เป็นตัวของตัวเองในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 82-83) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพจิตร จิวสุภา (2556, หน้า 141) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเสริมสร้างกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเร่งรัดติดตามการทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา สนับสนุนให้

ผู้ร่วมงานรู้จักการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเอง มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถของผู้ร่วมงาน ฝึกให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเป็นระบบและกล้าตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes & Posner (2005, p. 15) ที่กล่าวว่า ผู้นำตระหนักดีว่า ถ้าพึ่งตนเองคนเดียวไม่สามารถที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้นำจึงเพียรหาผู้อื่นเข้ามาสนับสนุนละเข้ามามีส่วนร่วม ผู้นำจะกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน มีการสร้างทีมงานโดยผู้นำจะมอบอำนาจความรับผิดชอบการตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงานคำว่าผู้อื่น มิใช่เพียงผู้ตามเท่านั้น แต่หมายรวมถึงผู้บริหารอื่น ลูกค้า และผู้แทนจัดจำหน่าย ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพจิตร จีวสุภา (2556, หน้า 140) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารมีเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนและระบุเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน กล้าตัดสินใจเรื่องต่างๆ โดยใช้ปัญญามากกว่าใช้อารมณ์ กระตุ้นให้ครูตื่นตัว และตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน มีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออกและกล้าเผชิญความจริง พร้อมเผชิญหน้ากับความขัดแย้งทุกรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes & Posner (2005, p. 15) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องกระตุ้นให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแสดงความคิดเห็นใหม่และวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาหรือปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ตลอดจนพร้อมที่จะตัดสินใจเสี่ยงอย่างชาญฉลาด สอดคล้องกับแนวคิดของ Micheal Fullan (2006, p. 42) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ควรรู้จักบริหารความสัมพันธ์ ในด้านการพัฒนาผู้อื่น ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาความสามารถของผู้อื่น จะแสดงความสนใจอย่างแท้จริงในตัวคนที่เขาช่วย เข้าใจเป้าหมาย จุดแข็งจุดอ่อนของเขา สามารถให้ผลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์และรู้เท่าทันความเป็นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพจิตร จีวสุภา (2556, หน้า 138) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การกระจายอำนาจ การสื่อสารในองค์กรและการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้และพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน จัดให้มีการประชุมชี้แจง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงาน การจัดทำโครงการ แผนปฏิบัติการประจำปีอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประกอบ โพธิ์ราม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 4 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 4 ที่มีต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทินกร ประเสริฐหาล้า (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกันโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนโดยตรงตามสถานะตำแหน่ง จึงมีความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทางการบริหาร ในขณะที่เดียวกันครูผู้สอนก็มีการดำเนินการในด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนซึ่งแตกต่างกัน ดังนั้น จึงทำให้ความ

คิดเห็นทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไชยา ภวระบุตร (2555, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามโดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์การให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Muchinsky (1997, p. 373) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมติฐานของ สมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญ ขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลง หน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงได้รับการมองว่าเป็น กระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับกำกับการดำเนินการ ของผู้นำในระดับต่างๆ ในหน่วยย่อยขององค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตรรา ทรัพย์โณม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ไพจิตร จิวสุภา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามความคิดเห็นของครูที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ส่งเสริมให้โรงเรียนมีการกระจายอำนาจและมอบหมายงาน ที่เหมาะสม ให้ครูมีความรับผิดชอบและเรียนรู้งานอย่างทั่วถึง ให้ความเป็นอิสระกับทีมงาน เพื่อสร้างสรรค์พัฒนาผลงานที่ดีขึ้น และให้ครูมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน

โดยวิธีการต่างๆ เช่น การประชุมกลุ่มย่อย เสริมสร้างให้มีบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เป็นทีม มีการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงทำให้บุคลากรมีความเสมอภาคในการเรียนรู้ แม้ขนาดโรงเรียนจะต่างกันแต่ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุมณา กำเนิดมี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการกระจายอำนาจบริหารการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่าการกระจายอำนาจบริหารการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารและครูผู้สอน เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บริบทในการจัดการศึกษาและสภาพการบริหารงานในโรงเรียนแต่ละขนาด มีการบริหารจัดการที่คล้ายคลึงกัน มีการบริหารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งมีความตื่นตัวให้ตามทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละขนาดจึงแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1999, p. 2) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร ชักนำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองให้ไกลเกินความสนใจของพวกเขาเอง ไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Rozik (2001, p. 86) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง และทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่เกิดปฏิกิริยา และสอดคล้องกับแนวคิดของ ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ผู้นำจะกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมมือพัฒนาความสามารถจนบังเกิดผลสำเร็จอย่างดียิ่ง ทั้งผลลัพธ์และกระบวนการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำโดยให้ผู้อื่นมีความร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันและกันในเวลาทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่มุ่งมั่นจะไปให้ถึง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

ไพจิตร จิวสุภา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีลักษณะการจัดการเรียนการสอนต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิตรา ททรัพย์โหม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

7. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการกระจายอำนาจ โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่ง 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสื่อสารในองค์กร โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน ด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วม โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน น้อยกว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีประสบการณ์ในตำแหน่งที่มากกว่าย่อมมีประสบการณ์ที่สั่งสม ที่เรียนรู้ มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนประสบการณ์ในตำแหน่งที่น้อยกว่า โรงเรียนส่งเสริมให้ปฏิบัติงาน โดยยึดเป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลักคำนึงถึงผลที่ตามมา สนับสนุนให้บุคลากรมีการระดมสมอง การคิดหาทางเลือกที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ และโรงเรียนให้ครูมีส่วนในการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานด้านต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกกว่าตนมีความสำคัญต่อโรงเรียน เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทิน ปวนเปี้ย (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านเป็นต้นแบบนำทาง ด้านสร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม และด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านด้านเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านด้านเสริมสร้างกำลังใจ ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนมีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน ต่างก็มองเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารโรงเรียน ว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่ม และความรวดเร็วในการดำเนินงานของผู้ตามให้มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ โดยถ่ายทอด โน้มน้าวความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่างๆ ให้กับผู้ตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ตามทำงานเกินกว่าเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ขึ้นอีกด้วย ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม (2556, หน้า 153) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิตรา ทรัพย์โถม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำการทดสอบโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นเพราะว่าการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บริหารควรใช้กระบวนการบริหารแบบ มีส่วนร่วม โดยให้มีการประชุม กำหนดนโยบายวางแผนการบริหารจัดการร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาทั้งหมดในแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการประจำปี มีการเสนอ ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา การสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงและความต้องการในการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญ ที่ต้องสร้างในองค์กร ซึ่งต้องเริ่มจากการรับรู้ ที่ชัดเจนถึงที่มาของเหตุผลของการ เปลี่ยนแปลง ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วม การสื่อสาร ทำความเข้าใจในองค์กรให้ได้รับรู้ ข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อให้เห็นถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นำไปสู่การ วางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Hoy and Miskel (2001, p. 23) กล่าวว่า องค์กร แห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรคงาน และการบรรลุเป้าหมายของงาน ซึ่งแนวคิดแปลกใหม่ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก แรงบันดาลใจของสมาชิกได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกในองค์กรได้เรียนรู้ถึง วิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งองค์กรได้มีการขยายศักยภาพเพื่อแก้ไขปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ผกาพรรณณ์ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 43) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิด โอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการตรวจสอบและเสนอความคิดเห็นต่อการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัย

ของ ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 87-88) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเมธนา ทายุก (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

10. ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ทำการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่เป็นตัวทำนายที่สำคัญ คือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการสื่อสารในองค์กร และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 74.80 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา และกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล สามารถบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้น การบริหารการศึกษาจะมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยสถานศึกษาจะมีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้นทำให้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่ใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในลักษณะการร่วมคิดร่วมทำ ผู้นำต้องเน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก สามารถสื่อสารให้บุคคลในองค์กรเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง พบว่า ด้านที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม และตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปางได้ ร้อยละ 67.40

จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก คือ ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารในองค์กรให้ชัดเจน กระจายอำนาจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมไปถึงการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นการตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนขับเคลื่อนองค์กรอันจะส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงมีความชัดเจน สร้างความมั่นใจในการบรรลุเป้าหมายเพื่อสร้างภาพการพัฒนาขององค์กร สิ่งนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

11. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

11.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ มีแนวทางการพัฒนา คือ

11.1.1 ต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้มีความรอบรู้ ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของบริบทต่างๆ นโยบายของรัฐ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งด้านคน และงบประมาณ

11.1.2 การศึกษาดูงานองค์กร หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จและเป็นเลิศในด้านต่างๆ ใช้กระบวนการ AAR (After Action Review) สรุปกิจกรรมในแต่ละครั้ง

11.1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน มีการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อมาวิเคราะห์แล้วสรุปกำหนดทิศทางร่วมกัน

11.1.4 เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการระดมความคิด วางแผน และกำหนดทิศทาง เพื่อให้มีเป้าหมายในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้นได้อย่างมีคุณภาพ

11.1.5 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยใช้เทคนิค SWOT

11.1.6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการพัฒนางานให้มีความก้าวหน้าเหมาะสมกับยุคสมัยในปัจจุบัน

11.2 การกระจายอำนาจ มีแนวทางการพัฒนา คือ

11.2.1 จัดอบรมหรือประชุมชี้แจงขั้นตอนการกระจายอำนาจในหน่วยงาน

11.2.2 ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ

11.2.3 ใช้หลักการมีส่วนร่วม ในขั้นตอนการดำเนินการ PDCA

11.2.4 ใช้หลักคุณธรรม (พนมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4, อิทธิบาท 4 ฯลฯ)

11.2.5 คำนึงถึงผลประโยชน์ที่ละตัว

11.2.6 ต้องเป็นบุคคลคนที่มีความใจกว้าง เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ดูความเหมาะสมของบุคคลตามความรู้ความสามารถ และมอบหมายงานในหน้าที่ให้มีความชัดเจน

11.2.7 ต้องควรรู้กฎ ระเบียบ แนวทางการปฏิบัติ วัตถุประสงค์ นโยบายและมาตรการที่ชัดเจน ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

11.2.8 ควรกระจายอำนาจผู้มีอำนาจในการตัดสินใจที่มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่จะต้องปฏิบัติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

11.3 การสื่อสารในองค์กร มีแนวทางการพัฒนา คือ

11.3.1 มีการเตรียมการ ปรีกษาหรือบุคลากร มีความชัดเจนในความรู้ ตรวจสอบวัตถุประสงค์และนำมาปรับปรุง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

11.3.2 มีความมั่นใจ วางตัวให้เหมาะสมและให้เกียรติกับผู้อื่นที่สื่อสารด้วย

11.3.3 จัดให้มีการประชุมประจำสัปดาห์และประจำเดือน เพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานและนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

- 11.3.4 ใช้การสื่อสารผ่านเทคโนโลยี มาช่วยเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และใช้ข้อความ รูปภาพ เสียงที่เป็นทางบวก
- 11.3.5 ประชาสัมพันธ์งานของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงาน
- 11.3.6 รู้หลักการเขียน การเขียนหนังสือ การมอบงานให้บุคลากร ต้องมีความชัดเจนและให้ถูกต้อง
- 11.3.7 มีทักษะการพูดที่ดี เหมาะสมกับกาลเทศะ มีความเข้าใจรายบุคคล รายกลุ่ม และหน่วยงาน
- 11.3.8 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการในด้านการสื่อสารในองค์กร ให้ผู้บริหารโรงเรียน
- 11.3.9 ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านนี้
- 11.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีแนวทางการพัฒนา คือ
- 11.4.1 จัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรเพื่อให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีม
- 11.4.2 ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในหน่วยงานเพื่อกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจและรู้ถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมตลอดจนสนับสนุนสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ
- 11.4.3 ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างและเป็นผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 11.4.4 ศึกษาดูงานในโรงเรียนหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศ
- 11.4.5 ให้ความสำคัญใสระในงานที่ได้รับมอบหมาย ใ้วางใจกัน เชื่อใจกัน สร้างความผูกพันที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยาณมิตรและมีการกระจายงานอย่างเหมาะสม เพื่อลดภาวะความกดดันที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้รับผิดชอบ
- 11.4.6 ควรเน้นให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานด้วยการระดมความคิด เพื่อร่วมวางแผน กำหนดเป้าหมายตลอดถึงการตัดสินใจตามโอกาสที่เหมาะสม

11.4.7 ควรสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการชื่นชม ยอมรับข้อเสนอแนะที่เหมาะสมของผู้ร่วมงาน และควรเสริมแรงในทางบวกเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาดหรือไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

11.4.8 ควรกำหนดทิศทางการบริหารให้เกิดความชัดเจน ง่ายต่อการวางแผนและปฏิบัติ เพื่อให้นโยบายไปสู่ผู้ปฏิบัติมากที่สุด

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาให้ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์บริหารจัดการโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ ใช้การสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะมีประโยชน์ในการบริหารงานในหน่วยงานต่างๆ เช่น โรงเรียน ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เช่น พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกระจายอำนาจ การสื่อสารในองค์กร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากตัวแปรที่กล่าวมาสามารถส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น

1.2 ผู้บริหารต้องมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างกัลยาณมิตร

1.3 ผู้บริหารควรศึกษาแนวทางการใช้หลักการกระจายอำนาจ การสื่อสารในองค์กร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ส่งผลในทางปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.4 ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านการทำทนายต่อกระบวนการทำงานที่เน้นให้ผู้ร่วมงานมีการใช้แนวทาง และวิธีการที่เหมาะสม เพื่อพัฒนานวัตกรรมในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ อันจะช่วยให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เช่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสร้างนวัตกรรมและการคิดเชิงสร้างสรรค์ การสร้างทีมงาน การวิจัยและพัฒนา การจัดการความรู้ เป็นต้น เพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผลการศึกษาจะได้หลากหลายอันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาทั้งสิ้นของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูง

2.2 ศึกษาโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยที่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.3 สร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี