

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. การอภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
5. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

6. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

7. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

8. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

9. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

10. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

11. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

สมมุติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความแตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความแตกต่างกัน

5. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

7. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน

8. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน

9. ปัจจัยการบริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

10. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัย สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 130 คน และครูจำนวน 2,227 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 55 คน และครูจำนวน 284 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการศึกษาลักษณะ การออกแบบคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) สอบถามสถานภาพของครู ได้แก่ เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การใช้หลักการกระจายอำนาจ และ 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบและการใช้ภาษาที่ถูกต้อง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 51 ฉบับ แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.457–0.897 ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.980

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 และผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 27 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 55 คน และครู จำนวน 291 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 346 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง จำนวน 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยการหา
ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามทัศนะ
ของผู้บริหารและครูที่มีสถานภาพต่างกัน โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t-test) แบบ
Independent Samples

6.4 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามทัศนะ
ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดและประสบการณ์ต่างกัน โดยใช้
สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) ในกรณีพบความ
แตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe-Method)

6.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 23 โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment
Coefficient

6.6 หาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยใช้สถิติการ
วิเคราะห์สมการพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6.7 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อหา
แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ การเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ การใช้หลักการกระจายอำนาจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

3. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการใช้หลักการกระจายอำนาจ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครู

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครู

5. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการใช้หลักการกระจายอำนาจ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่มีความแตกต่างกัน

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่มีความแตกต่างกัน

7. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

8. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

9. ปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r_{xy4}=0.844$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r_{xy2}=0.841$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r_{xy1}=0.836$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r_{xy3}=0.834$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

10. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 3 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X5) ปัจจัยด้านการกระจายอำนาจ (X4) และปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X2) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.505 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการกระจายอำนาจ (X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.277 และสุดท้ายปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.175 ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ร้อยละ 81.60 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.24418

11. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ด้าน คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การกระจายอำนาจ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งวิธีการพัฒนาประกอบด้วย ใช้การบวนการจัดการความรู้ สร้างโอกาสการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการสนทนาและอภิปรายเพื่อสรุปลงข้อสรุปของโรงเรียนยึดหลักโปร่งใสตรวจสอบได้ มอบอำนาจการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน สนับสนุนให้มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การใช้หลักการกระจายอำนาจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ สามารถอธิบายเหตุผลประกอบ ได้ดังนี้

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ให้เป็นรูปธรรมชัดเจน มีนโยบายและแผนงานชัดเจน เข้าใจได้ง่าย สมาชิกในองค์กรเห็นคุณค่าในการปฏิบัติ มองเห็นเป้าหมายภาพความสำเร็จในอนาคต มีความทันต่อเหตุการณ์ ปรับเปลี่ยนได้ ปฏิบัติได้คล่องตัวรวดเร็ว ทุกคนปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ มีความท้าทายและเป็นไปได้ สอดคล้องกับลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีตามแนวคิดของ ศศิธร รักษาชนม์ (2557, หน้า 59-60) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ที่ดีต้องเกิดจากการให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม เขียนให้มีลักษณะความเป็นไปได้ไม่ไกลเกินฝัน

ทำทหายความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกคนในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Daft (2008, p. 513) ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความฝันของอนาคตขององค์กร เป็นความคิดหรืออุดมคติเกี่ยวกับอนาคตที่น่าประทับใจ เป็นมุมมองที่ทำทหายเกี่ยวกับอนาคตที่บุคลากรในองค์กรเชื่อว่าสามารถเป็นไปได้และดีกว่าสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติศักดิ์ บุณรังศรี (2559 หน้า 60) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ที่ถูกต้องขององค์กรจะก้าวเข้าสู่อนาคต กล่าวคือ การที่มีความคิดอันถูกต้อง จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามที่ได้คิดไว้ล่วงหน้าแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิพล พหลทัฬ (2552, หน้า 97) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา และผู้บริหารแสดงแนวคิดที่หลากหลายให้บุคลากรได้ทราบถึงภาพความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 89) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์โดยภาพรวมส่งผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ โดยมีแนวทางการดำเนินการและการประเมินผลที่ชัดเจนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ส่งผลสูงสุดอันดับแรก รองลงมาคือ มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และภารกิจใหม่ให้สอดคล้องรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ส่วนอันดับสุดท้ายคือ มีการประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์พันธกิจเป็นระยะจากบุคคลหลายฝ่าย และมีการพัฒนาระบบการให้บริการนักเรียนผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ถูกต้องและรวดเร็ว

1.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการซักถามสนทนา ส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นหมู่คณะ สร้างระบบเพื่อการแลกเปลี่ยน เชื่อมโยงการดำเนินงานและวิสัยทัศน์ของบุคลากร เป็นวิสัยทัศน์องค์กร ให้ความรู้ของบุคคลเป็นความรู้ขององค์กร และมีภาวะผู้นำ

เชิงยุทธศาสตร์แห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Gephart and Others (1996, pp. 35–45 อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ บุญรังศรี, 2559, หน้า 65–66) ที่กล่าวว่า ประกอบด้วย มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ ในองค์กร มีการสร้างองค์ความรู้ และแบ่งปันความรู้ สนับสนุนกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ให้สมาชิกทุกคนได้เรียนรู้วิถีคิดใหม่ๆ สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนในองค์กร ยึดคนเป็นศูนย์กลาง สอดคล้องกับลักษณะของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge (2000, p. 7 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 260–261) ระบุว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นการสร้างวินัยของ บุคลากรในองค์กร ประกอบด้วยวินัย 5 ประการ ดังนี้ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบ แผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ สอดคล้อง กับแนวคิดของ Yukl (2002, อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 257) กล่าวถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อพัฒนา ทีมงาน มีการแบ่งปันความคิดและความรู้ในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมจน กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิพล พหลทัฬห (2552, หน้า 98) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลที่มีความสำคัญที่สุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสร้าง บรรยากาศให้คณะครูและบุคลากรมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกันในการพัฒนา ความก้าวหน้าของสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนคณะครูและบุคลากรให้มีการ เรียนรู้ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันผู้ และบริหารมีการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างสรรค์ความรู้และให้บริการแก่นักเรียนครูและบุคลากรทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 88) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ด้านการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่งเสริมให้บุคลากร ในองค์กรหาความรู้เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลสูงสุดอันดับแรก รองลงมาคือ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสร้างสรรค์ความรู้ และส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 94) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการในสถานศึกษาด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.3 การใช้หลักการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการกระจายอำนาจไม่จำเป็นจะเป็นการมอบหมายงาน หรือการให้อำนาจตัดสินใจ ก็ย่อมส่งผลดีต่อการบริหารองค์กร ทำให้งานเดินไปได้รวดเร็ว มีการกระจายงานทำ มอบหมายภาระงาน หน้าที่รับผิดชอบ อำนาจการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม มีการติดตามประเมินผล และนิเทศการปฏิบัติงาน และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ แต่ที่สำคัญการกำกับติดตามของผู้มอบอำนาจก็สำคัญเช่นกัน จึงจำทำให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ เรืองเดช ทองศรี (2554, หน้า 8) ให้ความหมายว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นหรือหน่วยงานต่างๆ มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจกรรมหลายๆ ด้านของตนเอง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ส่วนกลางมอบอำนาจการตัดสินใจตามนโยบายของรัฐ สอดคล้องกับแนวคิดของ ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 399) ให้ความหมายว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ แบ่งอำนาจที่มีอยู่ ให้ผู้อื่นทำให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, อ้างถึงใน ศศิธร รักษาชนม์, 2557 หน้า 67) กล่าวถึงผลที่เกิดจากการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาลงสู่โรงเรียนโดยตรง บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า การปฏิรูปด้านใดก็จะไม่ประสบผลสำเร็จหากไม่มีการจัดการโรงเรียนและห้องเรียน ที่เป็นหน่วยงานการปฏิบัติที่สำคัญและใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด ถ้าโรงเรียนมีอิสระในการบริหารการศึกษาเพื่อผู้เรียนก็จะจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้มากกว่าโรงเรียนที่บริหารสั่งการจากส่วนกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิพล พหลทัฬห (2552, หน้า 99) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลที่มีความสำคัญที่สุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการกำหนดภารกิจให้กับบุคลากรตามความรู้ความสามารถอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีการมอบอำนาจการปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา และผู้บริหารมีการมอบหมายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบตามบทบาท

หน้าที่ของคณะครูและบุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 88) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ด้านการกระจายอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการมอบอำนาจการปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาทรงผมสูงที่สุดอันดับแรก รองลงมาคือ มีการประชุมกำหนดนโยบายวางแผนการบริหารจัดการโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และมีหลักสูตรสถานศึกษาแบบบูรณาการที่สนองความต้องการของท้องถิ่นเป็นลำดับสุดท้าย

1.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจดำเนินงานให้องค์การประสบผลสำเร็จต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 43) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรมร่วมกัน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและเสนอความคิดเห็นต่อการวางแผนคุณภาพการศึกษา มีส่วนร่วมในกระบวนการการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร มีความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับแนวคิดของ จรัส อติวิทยากรณ์ (2554, หน้า, 268) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนาที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลิทธิพล พหลทัฬห (2552, หน้า 97) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลที่มีความสำคัญที่สุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาสำคัญร่วมกันอย่างเต็มที่ ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการวางแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 87) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เปิดโอกาสส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาส่งผลสูงสุดอันดับแรก รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับ หลักสูตรสถานศึกษา และกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นมาเป็นลำดับสุดท้าย

1.5 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การสื่อสารเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหาร การสื่อสารที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของ สัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ประโยชน์ทั้งจากการสื่อสาร เป็นทางการและไม่เป็นทางการได้เป็นอย่างดี การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจของ องค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจชัดเจน ตลอดจนการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้และตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ รับฟังความ คิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลการตัดสินใจ ประการสำคัญของการสื่อสารที่ดีจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ด้วย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน และเป้าหมายของ องค์กรได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาวงศ์พิมพ์ คล้ายธานี (2557, หน้า 56) ให้ความหมายว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้ส่งสาร) ส่งสิ่งเร้า (ภาษาพูด หรือภาษาเขียน) เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆ (ผู้รับสาร) ครอบคลุมถึง กระบวนการทุกอย่างที่จิตใจของคนๆ หนึ่งอาจมีผลต่อจิตใจของคนอีกคนหนึ่ง การสื่อสาร จึงไม่ใช่เพียงภาษาพูดและการเขียนเท่านั้น หากแต่ยังหมายรวมถึง ดนตรี รูปภาพ การ แสดง และพฤติกรรมทุกพฤติกรรมของมนุษย์ด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, หน้า 71) ให้ความหมายว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอด ข่าวสารข้อเท็จจริงจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารโดยผ่านสื่อ วิธีการและกระบวนการที่ เหมาะสม เพื่อให้เกิดความเข้าใจ วัตถุประสงค์ และแสดงพฤติกรรมได้ตรงกัน จึงจะทำให้ การสื่อสารบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ พิพัฒน์ นนทนาครณ์, 2556 หน้า 286) กล่าวว่า การสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติ เพราะการปฏิบัติกิจกรรม ต่างๆ นั้นจำเป็นที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดจะต้องเข้าใจตรงกัน การสื่อสารที่ดีจะช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีรวมถึงทักษะ วิธีการใหม่ๆ ช่วยปรับปรุงคุณภาพของ สินค้าและบริการ การสื่อสารที่ดีช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือ ส่งเสริมความเข้าใจที่ตรงกัน

และส่งผลต่อพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นตามมา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิพล พหลทัฬห (2552, หน้า 99) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลที่มีความสำคัญที่สุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดใจกว้างและยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ ผู้บริหารมีการพบปะพูดคุยเพื่อสร้างแรงจูงใจให้คณะครูและบุคลากรเห็นคุณค่าของสิ่งที่ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักของสถานศึกษาเป็นสำคัญ และผู้บริหารจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเหมาะสมสะดวกและคล่องตัว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 89) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงและรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรในองค์กรเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงานส่งผลสูงสุดอันดับแรก รองลงมาคือ บุคลากรได้รับทราบวิสัยทัศน์นโยบายของผู้บริหาร และผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมนันทนาการทัศนศึกษาเพื่อให้เกิดการประสานงานและความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรลำดับสุดท้าย

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ สามารถอธิบายเหตุผลประกอบได้ดังนี้

2.1 การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่อางาน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต สร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาความผูกพันของตนต่อ

เป้าหมายระยะยาว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 83-91) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิพล พหลทัฬห (2552, หน้า 96-101) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปังกร หัสดีธรรม (2554, หน้า 121-124) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติการเรียนรู้สู่ห้องเรียนคุณภาพตามความเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ หทัยชนก บุญมาก (2555, หน้า 103-105) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

2.2 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ แสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 83-91) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิพล พหลทัฬห (2552, หน้า 96-101) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปงักร หัสดีธรรม (2554, หน้า 121-124) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ห้องเรียนคุณภาพตามความเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ หทัยชนก บุญมาก (2555, หน้า 103-105) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศของคณาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณา คำมา (2556, หน้า 116-119) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ๆ มีการตั้งใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา มีการกระตุ้นให้แสดงความคิดและเหตุผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 83-91) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิพล พหลทัฬห (2552, หน้า 96-101) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปงักร หัสดีธรรม (2554, หน้า 121-124) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิรูป

การเรียนรู้สู่ห้องเรียนคุณภาพตามความเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ หทัยชนก บุญมาก (2555, หน้า 103-105) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศของคณาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอ สองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555, หน้า 87-89) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึก มีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นได้ช เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้อำนวยการในความ ต้องการของปัจเจกบุคคล พัฒนาศักยภาพเพื่อร่วมงานให้สูงขึ้น ให้โอกาสในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน เข้าใจและยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 83-91) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด เทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิพล พหลทัฬห (2552, หน้า 96-101) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 105-107) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ หทัยชนก บุญมาก (2555, หน้า 103-105) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศของคณาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555, หน้า 87-89) ศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัย ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการใช้หลักการกระจายอำนาจ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครู เนื่องจาก ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ ที่ท้าทายและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้บริหารจัดการประชุมเพื่อชี้แจง รับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ผู้บริหารมอบอำนาจ การปฏิบัติงานตามสายงานการบังคับบัญชา และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วน เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ คุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 83-91) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด เทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สิทธิพล พหลทัฬห (2552, หน้า 96-101) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผกาพรรณณ์ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 105-107) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, หน้า 172-174) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครู เนื่องจาก ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน เห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ผู้บริหารกระตุ้นการทำงานเป็นทีม และสร้างจิตวิญญาณของทีม ผู้บริหารให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเหตุผล ที่แตกต่างกันเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 83-91) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิพล พหลทัพ (2552, หน้า 96-101) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 105-107) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, หน้า 172-174) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการใช้หลักการกระจายอำนาจ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่มีความแตกต่างกัน เนื่องจาก ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้บริหารมอบอำนาจการปฏิบัติงานตามสายงานการบังคับบัญชา และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 83-91) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิพล พหลทัฬห (2552, หน้า 96-101) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 105-107) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนระของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่มีความแตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน เห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ผู้บริหารกระตุ้นการทำงานเป็นทีม และสร้างจิตวิญญาณของทีม ผู้บริหารให้บุคลากรแสดงความคิดและเหตุผล ที่แตกต่างเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 83-91) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิพล พหลทัฬห (2552, หน้า 96-101) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 105-107) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เนื่องจาก ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทำทนายและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้บริหารจัดการประชุมเพื่อชี้แจง รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ผู้บริหารมอบอำนาจการปฏิบัติงานตามสายงานการบังคับบัญชา และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน แม้ว่าประสบการณ์ในการทำงานจะแตกต่างกันแต่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระครูพิมลภาณุจรรยาธรรม (บรรหาญ ทับทิมศรี) (2552, บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เนื่องจาก ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทำนายและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้บริหารจัดการประชุมเพื่อชี้แจง รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ผู้บริหารมอบอำนาจการปฏิบัติงานตามสายงานการบังคับบัญชา และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ส่งผลให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน เห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ผู้บริหารกระตุ้นการทำงานเป็นทีม และสร้างจิตวิญญาณของทีม ผู้บริหารให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเหตุผล ที่แตกต่างเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล แม้ว่าประสบการณ์ในการทำงานจะแตกต่างกันแต่มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญหทัย ทองธิราช (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระครูพิมลกาญจนธรรม (บรรหาญ ทัฬหิมศรี) (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๔ ผลการวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการดำเนินงาน ความเป็นปัจเจกบุคคล ($r_{xy4}=0.844$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r_{xy2}=0.841$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r_{xy1}=0.836$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r_{xy3}=0.834$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เนื่องจาก ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน เห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ผู้บริหารกระตุ้นการทำงานเป็นทีม และสร้างจิตวิญญาณของทีม ผู้บริหารให้บุคลากรแสดงความคิดและเหตุผล ที่แตกต่างเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลิทธิพล พหลทัฬ (2552, หน้า 101) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 91) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 3 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X5) ปัจจัยด้านการกระจายอำนาจ (X4) และปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X2) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.505 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการกระจายอำนาจ (X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.277 และสุดท้ายปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.175 ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ร้อยละ 81.60 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เนื่องจาก ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารมอบอำนาจการปฏิบัติงานตามสายงานการบังคับบัญชา และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิพล พหลทัฬห (2552, หน้า 101) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และปัจจัยด้านการใช้หลักการกระจายอำนาจสามารถรวมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 66.10 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 91) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า การสื่อสารในองค์การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการกำหนดวิสัยทัศน์มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 47.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 93) ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง ได้ร้อยละ 67.40

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในด้าน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การกระจายอำนาจ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นอันดับแรก เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน และทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา จึงจะส่งผลให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในองค์กร แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นหนึ่งในคุณลักษณะสำคัญที่ส่งผลให้ผู้บริหารประสบผลสำเร็จในการบริหารงานในสถานศึกษา

11. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ด้าน คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การกระจายอำนาจ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งวิธีการพัฒนาประกอบด้วย

11.1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 11.1.1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้
- 11.1.2 สร้างโอกาสการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- 11.1.3 ส่งเสริมการสนทนาและอภิปรายเพื่อสรุปองค์ความรู้ของโรงเรียน
- 11.1.4 ดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
- 11.1.5 นำกระบวนการ PLC มาประยุกต์ใช้
- 11.1.6 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง
- 11.1.7 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- 11.1.8 สร้างความตระหนักและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 11.2 การกระจายอำนาจ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
- 11.2.1 วางแผนการบริหารและกำหนดนโยบายโดยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย
- 11.2.2 มอบอำนาจการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร
- 11.2.3 ยึดหลักโปร่งใสตรวจสอบได้
- 11.2.4 กำหนดโครงสร้างและหน้าที่การบริหารงานในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน
- 11.2.5 ประชุมชี้แจงโครงสร้างและหน้าที่การบริหารงานในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน
- 11.2.6 มอบหมายภาระงาน หน้าที่รับผิดชอบ อำนาจการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม
- 11.2.7 ติดตามประเมินผล และนิเทศการปฏิบัติงาน และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ
- 11.2.8 เสริมพลังอำนาจและสร้างภาวะผู้นำให้กับเพื่อนร่วมงาน
- 11.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 11.3.1 เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน
- 11.3.2 สนับสนุนให้มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา
- 11.3.3 สร้างความผูกพันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัดสินใจร่วมกัน
- 11.3.4 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เสนอความคิดเห็นและตัดสินใจแก้ปัญหาร่วมกัน
- 11.3.5 สร้างบรรยากาศที่ให้บุคลากรมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
- 11.3.6 สร้างความตระหนักของการเป็นเจ้าของร่วมกันในการพัฒนาการศึกษาและผู้เรียน
- 11.3.7 สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน โครงการของโรงเรียน
- 11.3.8 รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์
- แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นเช่นนี้ เนื่องจากการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยึดหลักการกระจายอำนาจและเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นตัวบ่งชี้ที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลในทางบวกต่อการบริหารสถานศึกษา และประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการกำหนดแนวทางหรือนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการกระจายอำนาจ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพราะตัวแปรทั้ง 4 ด้านสามารถส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพิ่มมากขึ้น

1.2 ผู้บริหารต้องใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

1.3 ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับทำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น และทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ผู้บริหารควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เช่น ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านการสร้างนวัตกรรม ปัจจัยด้านการวิจัยและพัฒนา ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล เป็นต้น เพื่อพัฒนาการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารต่อไป

2.2 ควรศึกษาโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหาร หรือโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติทางการบริหารที่เป็นเลิศ โดยเน้นโรงเรียนที่ผู้บริหารได้รับการยอมรับเรื่องการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น