บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. การอภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

2. เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีลักษณะต่างกันในด้านขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีลักษณะต่างกันในด้านประสบการณ์การทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีลักษณะต่างกันในด้านขนาดของโรงเรียน

8. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีลักษณะต่างกันในด้านประสบการณ์การทำงาน

9. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

10. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในแต่ละด้าน ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

11. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5. ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน

7. ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกัน

8. ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน

9. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

10. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม และรายด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำการศึกษา 2560 จำนวน 1,813 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารจำนวน 185 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,628 คน จากโรงเรียน 185 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำการศึกษา 2560 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 97 คน และครูผู้สอน จำนวน 278 คน คิดเป็นรายโรงจำนวน 97 โรง ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (stratified random sampling) มาเทียบเป็นสัดส่วน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Rensis Likert Method ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 1 ฉบับ นำไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารจำนวน 14 คน และครูผู้สอนจำนวน 36 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย รวม 50 คน ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย สถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็น Check List

ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นคำถามเกี่ยวกับระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 6 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีทั้งหมด 60 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.32 – 0.93 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 4 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีทั้งหมด 40 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.61 – 0.95 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานคพนม เขต 2 ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รวบรวมแบบสอบถามคืนมาตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ พบว่าได้แบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 375 ชุด ตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์จำนวน 375 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยตามสถิติที่กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การหาแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน นำมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ครึ่งโครงสร้าง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนา และข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์และคัดเลือกไว้เฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า

1.1 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน และด้านคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า

2.1 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 5 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ พบว่า 1 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พบว่า

3.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พบว่า

4.1 ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังต่อไปนี้

4.1.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และ ระหว่าง 10–20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.1.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10–20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.1.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10–20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.1.4 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10–20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.1.5 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และ ระหว่าง 10–20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.1.6 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสร้างแรงบันดาลใจ มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และ ระหว่าง 10–20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.1.7 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และ ระหว่าง 10–20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ผลการศึกษา ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า

5.1 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล

6. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6.1 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

7. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พบว่า

7.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

8. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า

8.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน และมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน

8.1.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10–20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

8.1.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านวิชาการมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 –20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

8.1.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านงบประมาณมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 10–20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8.1.4 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคลมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10–20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

9. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารทั่วไป โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .754 ด้านงบประมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .736 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .733 และด้านวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .687

10. ผลการหาอำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า

10.1 ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน พบว่า 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และ พบว่า 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์

10.2 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.317 รองลงมา คือ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.235 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.195 และด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.154 ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 65.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ±.22726

11. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านการระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และด้านกระตุ้นปัญญาและความคิด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สร้างสรรค์ซึ่งวิธีการพัฒนาประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงานองค์กรที่ประสบผลสำเร็จและเป็นเลิศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ 2) คำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล 3) กระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ 4) พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง 5) สร้างแรงบันดาลใจ 6) ระดมความร่วมมือผูกพัน จากผลการวิเคราะห์มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน และคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากสภาวการณ์ของโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทุกองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการบริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบทำให้ครูผู้สอนมีการยอมรับนับถือ ศรัทธา ให้ความเคารพ ประทับใจต่อผู้บริหาร รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและคอยช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นการทำงานเป็นทีม และสร้างจิตวิญญาณของทีม ทั้งยังปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และระดมความร่วมมือทุกฝ่ายให้ทำงานร่วมกันได้ เพื่อผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล โยคานุกูล (2556, หน้า 95–97) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มี การปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำ สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้เนื่องมาจากการกระตุ้นการใช้ปัญญาและการสร้างบารมีมากกว่าพฤติกรรมอื่นทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารแสวงหามุมมอง และผู้บริหารมีวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสนับสนุนให้ ผู้รวมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพอย่างสูงในการทา สิ่งใดๆ ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมมารถ สูรโรคา (2553, หน้า 87-88) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของไมตรี คงนุกูล (2553, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติดินเคดกรุงเทพฯ พบว่า ผูบริหารโรงเรียนนานาชาติดินเคดกรุงเทพมีภาวะผูนำแหงการเปลี่ยนแปลงอยูในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผกาพรรณ์ เชื้อเมืองพาน (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในจังหวัดลำปางตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง กระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ระดมความร่วมมือผูกพัน และคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล ตามลำดับ สามารถอธิบายเหตุผลประกอบในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนกระทำตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรักองค์การและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร มีความเป็นมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง รวมไปถึงมีความสามารถในการ

ประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ไวต่อความต้องการ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ผู้บริหารเป็นผู้มีความยุติธรรมให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานและองค์การ สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิทูล อภัยโส (2557, หน้า 91) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรักองค์การและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารเป็นต้นแบบของครูด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัครเดช นีละโยธิน (2559, หน้า 106–114) ได้ศึกษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดขอนแก่น มีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถจูงใจสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้บริหารจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างย่อมมีทางแก้ไขหรือทางออกที่ดีได้ แม้บางปัญหานั้นจะมีอุปสรรคมากมายก็ตาม การกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเองความเชื่อประเพณี การกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้บริหารให้การยอมรับการเสนอแนวความคิดเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้มีการใช้เหตุผลและหลักฐานเพื่อวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ มากกว่าใช้จิตสำนึก และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการอภิปรายการปฏิบัติงานแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทิดา บัวสาย (2552, หน้า 179–180) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านกระตุ้นปัญญา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญในการคิดและแก้ปัญหาของบุคคลในหน่วยงานได้ ก่อให้เกิดการระดมความร่วมมือในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พณพร เกษตรเวทิน 2554, หน้า 93) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ระดมความร่วมมือผูกพัน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีเทคนิคในการโน้มน้าวจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของโรงเรียน ทำให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวคิดใหม่ วิสัยทัศน์ใหม่ ภารกิจใหม่ รู้จักการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Leitwood & Jantzi (1996, pp. 26–27) กล่าวว่า ผู้นำต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและสร้างสรรค์เป้าหมายเดียวกัน ตัดสินใจที่แน่วแน่มั่นคง มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนเองที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีการส่งเสริมพัฒนาให้กำลังใจ ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล มีการโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจ เชิญชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความต้องการสูงขึ้นเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันมองและเผชิญปัญหาและสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ และควรตั้งมาตรฐานและความคาดหวังในการทำงานทุกด้านให้สูงเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4 สร้างแรงบันดาลใจ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารได้สร้างค่านิยมในหน่วยงานว่าผู้ร่วมงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนมากกว่าส่วนตน ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานเสมอ มีการชี้นำและจูงใจผูกพันยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม มีการบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับครูว่าจะได้รับสิ่งใดตอบแทนหากครูทำในสิ่งที่ควรทำผู้บริหารพิจารณามีการพิจารณาความดีความชอบให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำงานถึงเกณฑ์มาตรฐาน และให้ความช่วยเหลือแก่ครู เพื่อส่งเสริมให้มีความพยายามในการปฏิบัติงานมีการแสดงออกซึ่งความพึงพอใจเมื่อครูประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีอย่างจริงใจ เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จหรืองานที่ได้รับการพัฒนา ผู้บริหารคอยช่วยเหลือแนะนำผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหาเสมอ และผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความอบอุ่นสบายใจเมื่อสนทนาและร่วมงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผกาพรรณ์ เชื้อเมืองพาน (2553, หน้า 82–83) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก

1.5 คำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานทุกคน โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาประสบการณ์ของผู้ร่วมงาน ทั้งยอมรับความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล โดยการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความต้องการ ตลอดจนยอมรับในเอกลักษณ์ และความสนใจของผู้ร่วมงานของแต่ละบุคคล การคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีต่อผู้นำและสมรรถนะในการผลิตของผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นที่การจัดการแบบมีส่วนร่วม และให้การสนใจในการหาทางในการตอบสนองต่อความต้องการความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงานและอาชีพของเขา ซึ่งสอดคล้องกับ Bass (1985, p. 82) กล่าวว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจเกิดงานเพิ่มขึ้น โดยที่ผู้บังคับบัญชาตองสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาตามความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้ตามความสามารถของแต่ละคน ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้ความสนใจเป็นพิเศษกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีปัญหา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมือนอยู่ในสถานะเดียวกัน เป็นผู้แนะนำช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมมารถ สูรโรคา (2553, หน้า 87–88) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่ามากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พณพร เกษตรเวทิน (2554, หน้า 93–94) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ

1.6 สร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์นั้น สามารถสร้างกลยุทธ์และวัฒนธรรมของโรงเรียน รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ที่ใหม่ มีความคิดที่ทันยุคทันสมัย มีความสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ หรือผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กร เป็นผู้นำที่เน้นให้ผู้ตามรู้สึกถึงความเชื่อและคุณภาพร่วมกันมากกว่าเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนได้เข้าใจว่าโรงเรียนของตนอยู่ไปเพื่ออะไร วิสัยทัศน์สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในส่วนที่เป็นเรื่องของความต้องการทางจิตได้หลายประการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ยุรพร ศุทธรัตน์ (2553, หน้า 64) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจูงใจครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มองเห็นถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาโดยรวม กระตุ้นให้เกิดความท้าทายกระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานร่วมกัน มีบทบาทในการสร้างทีม ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับสถานศึกษา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทิดา บัวสาย (2552, หน้า 180–181) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบ่งชี้และให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในสถานภาพที่แตกต่างกันนั้นทำให้มุมมองของการทำงานแตกต่างกันหรือมองภาพการทำงานของอีกฝ่ายได้ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร โดยผู้บริหารจะมองตนเองว่าเป็นผู้นำและผู้แสดงบทบาทหลักของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ระดมความร่วมมือผูกพัน และการกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ส่วนครูผู้สอนอาจจะมองภาพของผู้บริหารไม่ค่อยชัดเจน ทำให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตรา ทรัพย์โฉม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก บริบทในการจัดการศึกษาและสภาการบริหารงานในโรงเรียนแต่ละขนาด มีการบริหารจัดการที่คล้ายคลึงกัน มีการบริหารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังมีความตื่นตัวให้ตามทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอยู่ตลอด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละขนาดจึงแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

4. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่มายาวนานกว่ามักใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าประกอบกับมีความพร้อมด้านฐานะจะเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มานานมีความคิด แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกับ กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เงื่อนไขของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) มาตรฐานและการประกันคุณภาพ ได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นที่จะพัฒนาโรงเรียนในทุกๆ ด้าน โดยการศึกษาดูงานในด้านการจัดการจัดเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีการประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีการระดมสรรพกำลังในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการปรับเปลี่ยน ในการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาเร่งทำผลงานเน้นให้ครูและบุคลากรในหน่วยงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต่างให้ความช่วยเหลือในด้านการศึกษาทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัทรกร วงศ์สกุล (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง พบว่าประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในระดับบุคคลและระดับองค์กร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยครูจะให้ความสำคัญในระดับองค์กรมากกว่าระดับบุคคล และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยุวดี ประทุม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธุมากร เจดีย์คำ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จันทบุรี พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล สามารถอธิบายเหตุผลประกอบในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

5.1 ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ส่วนใหญ่ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญและมีส่วนสำคัญยิ่งที่นำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และมีการมอบหมายงานและแบ่งงานให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถแต่ละบุคคล ประกอบกับในปัจจุบันทุกโรงเรียนได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ส่งผลให้โรงเรียนส่วนใหญ่ประสบผลสำเร็จ

5.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า งานด้านงบประมาณ ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารด้านใดก็ต้องมีเรื่องของงบประมาณเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ และในการบริหารงบประมาณนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนในสังกัดไปในแนวเดียวกัน มีการจัดสรรทรัพยากรที่แน่นอนมีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบงานของแต่ละฝ่าย แต่ละบุคคลอย่างชัดเจน

5.3 ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านวิชาการทั่วไป อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า งานด้านวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน ผู้บริหารและครูต่างให้ความสำคัญและให้ความสนใจพร้อมทั้งระดมสรรพกำลังที่มีอยู่ เพื่อดำเนินงานทางวิชาการและพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพเจริญก้าวหน้ายิ่งๆ ขึ้นไป เพราะในปัจจุบันนั้นการแข่งขันของโรงเรียนต่างๆ จะเน้นความเป็นเลิศทางด้านวิชาการเป็นหลัก งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากที่สุด ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมที่จะจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน

งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีการมอบหมายบุคคลที่เหมาะสมให้รับผิดชอบบริหารงานในแต่ละด้าน ตามความรู้และความสามารถและความถนัดของแต่บุคคล จะทำให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนทำงานประสานกันอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นหน่วยงานทางการศึกษา จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญในการยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนิต ทองอาจ (2553, บทคัดย่อ) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามสถานภาพในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

7. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่มายาวนานกว่ามักใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่า ประกอบกับมีความพร้อมด้านฐานะจะเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มานานมีความคิด แตกต่างกัน จึงมีมุมมองในเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตรา ทรัพย์โฉม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทในการจัดการศึกษาและสภาพการบริหารงานในโรงเรียน มีการบริหารจัดการที่คล้ายคลึงกัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งมีความตื่นตัวให้ตามทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละขนาดจึงแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตรา ทรัพย์โฉม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

9. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน

มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อผู้ร่วมงานทุกคน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความใฝ่รู้มากขึ้น สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน และแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเหตุการณ์ต่างๆ ให้ผู้ร่วมงานทราบสม่ำเสมอ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคน และให้ความเอาใจใส่เป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงานทุกคน ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาผู้เรียนจนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พณพร เกษตรเวทิน (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้านกับประสิทธิผลในสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อยคือ การกระตุ้นใช้ปัญญา พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล การสร้างบารมี และการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัจชรา วรีฤทธิ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธระหวางภาวะผูนำการเปลี่ยนแปลงของผูบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1–3 พบว่าความสัมพันธระหวางภาวะผูนำการเปลี่ยนแปลงของผูบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธกันทางบวก ที่ระดับสูง อยางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทรงชัย คงเงิน (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับ Leithwood and Sun (2012, pp. 387–423) ศึกษาโดยการทบทวนงานวิจัยอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน

10. ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทำการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และ พบว่า 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่เป็นตัวทำนายที่สำคัญ คือ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 65.90 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสามารถกำหนดอนาคตของโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถเลือกใช้ประโยชน์จากครูในโรงเรียนและทำการพัฒนาระบบให้บริการแต่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้การที่ผู้บริหารสามารถดำเนินการให้ครูผู้สอนมีสภาวะจิตใจที่มีความพร้อม มีความเชื่อมั่นและเต็มใจที่จะร่วมงานกับเพื่อครูด้วยกันได้ ในขณะเดียวกันการที่ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนมีค่านิยมที่เหมาะสมเพื่อให้ครูในโรงเรียนยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป ซึ่งการประสบความสำเร็จดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัตนา นาคมุสิก, บรรจง เจริญสุข, วรรณะ บรรจบ (2559, หน้า 165–185) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นเชาวน์ปัญญาและการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ร้อยละ 97.10 โดยเรียงลำดับ ดังนี้ คือ การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนิต ทองอาจ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ด้าน คือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้บริหาร โดยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .592 สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิของโรงเรียนได้ร้อยละ 35.00 ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคลของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .629 สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 39.60 และการสร้างบามีของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .648 สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 41.90 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพฑูรย์ พิชัย (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรายด้านทุกด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงเป็นอันดับแรก คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ การระดมความร่วมมือผูกพัน การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ อันจะส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงมีความชัดเจน สร้างความมั่นใจในการบรรลุเป้าหมายเพื่อสร้างภาพการพัฒนาขององค์กรสิ่งนี้คือปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

11. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

11.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์

11.1.1 ต้องมีการกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายแนวคิดอุดมการณ์ให้แก่ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

11.1.2 ผู้บริหารและครูต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานมีการประสานความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

11.1.3 ผู้บริหารควรจะกำหนดเป้าหมายการทำงานโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนร่วมเป็นหลัก มองหาโอกาสใหม่ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานใหม่

11.1.4 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางพัฒนาโรงเรียน และมีการนิเทศติดตามอย่างใกล้ชิด

11.1.5 เสนอแนวคิดแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยน

11.2 ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์

11.2.1 ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ครูใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา กระตุ้นให้เกิดระบบความคิด เรียนรู้วิธีวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

11.2.2 ให้มุมมองหรือทัศนะ ให้โอกาสใหม่ๆ แก่ครูและบุคลากรให้ได้เรียนรู้มุมมองและประสบการณ์ใหม่ ๆ

11.2.3 ชี้แนวทางการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง

11.2.4 บอกให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจถึงเป้าหมาย พร้อมเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเสนอการทำงานที่แตกต่าง แต่สามารถไปถึงเป้าหมายได้

11.2.5 ศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ

11.3 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ

11.3.1 ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูร่วมกันอุทิศตนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

11.3.2 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความมีคุณธรรม มีเมตตา ยุติธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน

11.3.3 การให้รางวัลตามสถานการณ์ต่างๆ

11.3.4 ส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

11.3.5 ชื่นชมและยอมรับในผลงาน

11.3.6 สร้างความรักความผูกพันและความเชื่อถือ

11.3.7 ถ้าบุคลากรในโรงเรียนมีปัญหา ผู้บริหารก็ควรจะต้องเข้าไปช่วยในการสานความสัมพันธ์

11.4 ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน

11.4.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมงานด้วยการระดมความร่วมมือ ระดมความคิด เพื่อร่วมวางแผน กำหนดเป้าหมายตลอดถึงการตัดสินใจตามโอกาสที่เหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

11.4.2 ผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนให้เกิดขึ้นเร็วที่สุด และควรกล่าวคำชื่นชมเพื่อเป็นการกระตุ้น เมื่อเขากระทำในสิ่งที่ควรได้รับการยกย่อง

11.4.3 ควรมีการมีการจัดกิจกรรม อบรม หรือ กิจกรรมอื่นๆ ร่วมกันเพื่อให้เกิดมิตรภาพภายในโรงเรียน

11.4.4 กระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจและมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน

11.4.5 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกันและศึกษาหน่วยงานอื่นๆ ที่ปฏิบัติเป็นเลิศ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลตามมุ่งหวังไว้ ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารให้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.2 จากผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูผู้สอนพร้อมด้วยบุคลกรควรพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลมากที่สุด

1.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนอกเหนือจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2 ควรศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือจังหวัดอื่นเพื่อนำมาเปรียบเทียบกันซึ่งจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียนเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3 สร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร