

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ
ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูผู้สอน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

5. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

7. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

8. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

9. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

10. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

11. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกัน

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกัน

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกัน

8. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกัน

9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

10. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ตัว มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 81 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,806 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 57 คน ครูผู้สอน จำนวน 295 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 352 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 5 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญาการสร้างแรงบันดาลใจคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการให้การสนับสนุนตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 5 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคคลการบริหารทั่วไปโดยแบบสอบถามตอนที่ 2-3 มีลักษณะเป็นแบบ สอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รูปแบบและภาษาให้ถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 และโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 40 ชุด แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -Coefficient) ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก 0.314 – 0.890 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก 0.316 – 0.821 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือเพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทั้ง 57 โรงเรียน ที่เป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร 57 คน และครูผู้สอน จำนวน 295 คน ให้ช่วยตอบแบบสอบถาม จำนวน 352 ฉบับ ผู้วิจัยไปแจกและรับแบบสอบถามคืน

ด้วยตนเอง จำนวน 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังต่อไปนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน ใช้การคำนวณโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t-test Independent Samples)

6.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดและประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน ใช้การคำนวณโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

6.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

6.6 หาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

6.7 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การให้การสนับสนุน การมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและ การกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารทั่วไป และการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้การบริหารงบประมาณและการบริหาร วิชาการ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มี สถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การ บริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่นไม่มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติ หน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการให้การสนับสนุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 แล้วทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า โดยรวมตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอน ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมของ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ขนาดอื่น มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่ แตกต่างกัน

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านทุกด้าน มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แล้วทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า โดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความ คิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็นต่อระดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าโดยรวมของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของ โรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดอื่น มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมไม่ แตกต่างกัน

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน
8. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน
9. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ($r_{xy2} = 0.412$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($r_{xy4} = 0.391$) ด้านการบริหารวิชาการ ($r_{xy3} = 0.390$) ด้านการบริหารทั่วไป ($r_{xy1} = 0.361$)
10. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการ สร้างแรงบันดาลใจ (X_3) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ตามลำดับตัวแปรที่มี อำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการ พยากรณ์ เท่ากับ 0.308 รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยมีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.146 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถ ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้ร้อยละ 17.7 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของ การพยากรณ์ ± 0.38445
11. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งวิธีการพัฒนาประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงานองค์กร ที่ประสบความสำเร็จและเป็นเลิศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน การจัดประชุมเชิง ปฏิบัติการ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารในหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การให้การสนับสนุน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ ดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งสามารถอธิบายเหตุผลประกอบในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและการดำเนินงานภายในองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1999, pp. 9-32) ได้กล่าวว่า การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจและทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2006, p. 42) กล่าวว่า ผู้นำที่มีอิทธิพลเห็นได้ตั้งแต่การรู้ว่าจะใช้วิธีการใดในการดึงดูดใจผู้ฟัง ไปจนถึงรู้ว่าจะต้องดึงบุคคลสำคัญเข้ามาร่วมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุนเมื่อเกิดความคิดริเริ่ม และรู้จักหว่านล้อมชักจูงและทำให้คนคล้อยตามได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัรูดา ระวังวงศ์ (2556, หน้า 5) ได้สรุปว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้จนเป็นที่ ยกย่อง นำเคารพ นับถือ ใช้อำนาจให้เกิดบารมี และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มุฮัมหมัดตอฮา อาแด (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 15 ในเขตอำเภอสายบุรี อำเภอไม้แก่น อำเภอกะป้อ และอำเภอทุ่งยางแดงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรัญ มุลบุญ (2558, หน้า 106) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 การกระตุ้นทางปัญญา พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลเป็นฐานในการดำเนินงาน ทั้งยังเปิดโอกาสและให้อิสระให้ผู้ร่วมงานได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1999, pp. 9-32) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือกระบวนการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงาน ให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูล หลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ณ์ฐรรดา ระวีวงศ์ (2556, หน้า 5) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือการที่ผู้นำแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการคิด ไตร่ตรองงานด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ หรือความคิดสร้างสรรค์ เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มุฮัมหมัดตอฮา อาแด (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ในเขตอำเภอสายบุรี อำเภอไม้แก่น อำเภอกะป้อ และอำเภอทุ่งยางแดงด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรอุมา บุญศาสตร์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 การสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนให้ขวัญและกำลังใจ ชื่นชมการทำงานของผู้ร่วมงาน สร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าสามารถทำงานได้ สามารถทุ่มเทให้กับงานได้อย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมีความเสียสละปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งผู้บริหารคอยแนะนำให้คำปรึกษาที่ดีเสมอเมื่อเกิดปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1999, pp. 9-32) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐรดา ระวีวงศ์ (2556, หน้า 5) ได้กล่าวว่าการที่ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุน และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของAydin (2012, 4 (3), pp. 581-591) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้บริหารโรงเรียน แรงจูงใจและแรงบันดาลใจ หมายถึง วิธีการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจรอบตัว พิจารณาเป็นรายบุคคลแสดงให้เห็นถึงความพยายามอย่างต่อเนื่องของผู้นำในการรักษาของแต่ละคนเป็นคนพิเศษและทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาที่พยายามจะพัฒนาศักยภาพดั่งนั้นการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ที่จะค้นพบระดับของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงบริหารโรงเรียนที่โรงเรียนในระหว่างการปฏิบัติของผู้ดูแลระบบของพวกเขาในชีวิตประจำวันเผยให้เห็นว่าผลการบริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงระดับสูงของลักษณะของการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำในแง่ของอิทธิพลสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุฮัมหมัดตอฮา อาแด (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ในเขตอำเภอสายบุรี อำเภอไม้แก่น อำเภอกะพ้อ และอำเภอยายางแดงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรัญ มุลบุญ (2558, หน้า 106) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 คำนี้ถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มอบหมายงานตรง ความรู้ความสามารถ เข้าใจรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานให้โอกาสในการพัฒนาจุดต่อ และส่งเสริมสนับสนุนจุดเด่น นิเทศติดตามการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานโดยยุติธรรม เสมอภาค และไม่ถือคติ จึงทำให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจและมีความกระตือรือร้น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้นทำให้ส่งผลดีต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass(1999, pp. 9-32) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเอาใจใส่ ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกัญญา พูลกลี (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านคำนี้ถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุมาวดี เหล่าอรระคะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 การให้การสนับสนุน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมในการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรและอำนวยความสะดวกในปัจจุบันต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ เพื่อให้บุคลากรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถจะดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง มั่นคง และยั่งยืนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bennis and Nanus (1985) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคนและองค์การ ผู้นำจะต้องพัฒนาทักษะ และ

เพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิกขององค์การ จากประสบการณ์ของความสำเร็จและล้มเหลวที่ผ่านมา ผู้นำต้องรู้ถึงความจำเป็นของข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ ผู้นำต้องเป็นผู้ติดตามการสนองตอบของผู้ตาม และบุคคลภายนอกต่อแนวความคิดของผู้นำ ต้องสร้างเครือข่ายและหาข้อมูลจากเครือข่ายในการสร้างแผนกลยุทธ์ ผู้นำต้องใช้การทดลองเพื่อกระตุ้นให้การประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการผลิตผลิตผลใหม่ ผู้นำต้องเห็นว่าการผิดพลาดเป็นของธรรมดา และเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งต้องใช้ประโยชน์จากการผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงในการเรียนรู้และพัฒนาในการที่จะส่งเสริมและอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของสมาชิกอื่น ๆ ในองค์การและสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 58) ได้กล่าวว่า การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนและมีพฤติกรรมที่เป็น ปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้ผู้นำสามารถเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชาได้ง่าย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรัญ มุลบุญ (2558, หน้า 106) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้การสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารทั่วไป และการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารงบประมาณและการบริหารวิชาการ ตามลำดับซึ่งสามารถอธิบายเหตุผลประกอบในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.1 การบริหารวิชาการพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา มีเครื่องมือและประเมินผลการเรียนการสอน โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 มาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kathleen (2012, pp. 49–72) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำที่เน้นผู้นำเป็นสำคัญ เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้โรงเรียน 2 แห่งโรงเรียนที่ 1 ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบริหาร โรงเรียนที่ 2 ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำที่เน้นผู้นำเป็นสำคัญ เปรียบเทียบโดยหาข้อมูลจากการสอบถาม นักศึกษา ครูผู้สอน ในเรื่องของการบริหารงานวิชาการ การบริหารแบบไหนที่ประสบผลสำเร็จมากกว่ากัน ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบริหาร นักศึกษาและครูผู้สอนมีความเข้าใจในงานวิชาการมากกว่าโรงเรียนที่ใช้ภาวะผู้นำที่เน้นผู้นำเป็นสำคัญในการบริหารซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมารดี เหล่าอรรค (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ผลการวิจัยพบว่าด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญ มุลบุญ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรนันท์เจียเจริญ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนันท์ จันทราลักษณ์ (2558, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 การบริหารงบประมาณพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก

สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์ ในการจัดทำข้อมูลทรัพยากรอย่างมีระบบ มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการในการดำเนินโครงการและจัดกิจกรรมทางการศึกษา โดยมีการตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานการใช้

งบประมาณของสถานศึกษาอยู่อย่างเสมอ การบริหารงานงบประมาณ ถือว่าเป็นหัวใจของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานด้านใดก็ต้องมีเรื่องของงบประมาณเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ และในการบริหารงานงบประมาณนั้น กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงบประมาณโรงเรียนในสังกัดไปในแนวทางเดียวกัน มีการจัดสรรทรัพยากรที่แน่นอน มีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบงานของแต่ละฝ่าย แต่ละบุคคลอย่างชัดเจน ดังนั้นจึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี เหล่าอรรคะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธนันท์ เจียเจริญ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 การบริหารงานบุคคล พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานโดยวางแผนกรอบอัตรากำลังบุคลากรให้พอดีกับปริมาณงาน มีการแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการให้พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งมีการส่งเสริมพัฒนาครูอย่างเป็นระบบมีการสนับสนุนรวมถึงสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี เหล่าอรรคะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ผลการวิจัยพบว่าด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณผินสุ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธนันท์เจียเจริญ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4การบริหารทั่วไป พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาในด้านต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องกับสังคมและสภาพของโรงเรียนการจ้ดอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพการใช้งานมีการจัดองค์กร โครงสร้างและระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูงและปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้ครอบคลุมการพัฒนาการศึกษา การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับนโยบาย การจัดระบบการประกันคุณภาพสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม การบริการเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม การป้องกันความเสี่ยงของโครงการ ที่อาจทำให้ไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมเป็นปัจจุบัน ทันต่อการใช้งาน การเผยแพร่และส่งเสริมการแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย มีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรคส์ืบสานวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาไทย การส่งเสริม ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาวดี เหล่าอรรคคะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธนันท์เจียเจริญ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในสถานภาพที่แตกต่างกัน ทำให้มองเห็นบทบาทหน้าที่ของอีกฝ่ายไม่ชัดเจน มองเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน จึงทำให้ความคิดเห็นเห็นทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิพนธ์ บัวชม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่นไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้ครอบคลุมสาระตามหลักลำดับความสำคัญ ทำให้ทุกคนมีความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรสถานศึกษา การปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูประบบการบริหารจัดการ การประกันคุณภาพการศึกษา เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ซึ่งมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องระหว่างหลักสูตรของสถานศึกษากับความต้องการของบุคคลในชุมชนหรือสังคม เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศิลป์ มาตร์สร้อย (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครพนมจำแนกตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัด นครพนม โดยรวม แตกต่างกับครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาทร ฐิติโสภณ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามสภาพ พบว่า ผู้บริหารและ ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติ หน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านคำมั่นถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการให้การสนับสนุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 แล้วทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า โดยรวมตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอน ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมของ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ขนาดอื่น มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่ แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีระบบบริหารจัดการที่ดี ผู้นำ สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาความเป็นผู้นำไปตามสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา มี งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ การกำหนดวิสัยทัศน์และพัฒนากลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่บริบทและความพร้อมของ สถานศึกษาขนาดเล็กมีข้อจำกัดในเรื่องปัจจัยด้านงบประมาณ บุคลากรบริหารจัดการด้าน

โครงสร้างองค์กร และประสบการณ์ของผู้บริหารในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐรดา ระวีวงศ์ (2556, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา พูลกลี (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การตาม ความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาด ต่างกันโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านแล้ว พบว่า ด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แล้วทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและ ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าโดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอน ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็น ต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดอื่น มี ความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่าง กันทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางจะมีบุคลากรที่พร้อมและเพียงพอต่อ จำนวนชั้นของโรงเรียน สามารถพัฒนาคุณภาพทางด้านวิชาการของโรงเรียนได้อย่างเต็ม ศักยภาพพร้อมทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางจะได้รับงบประมาณจัดสรรตาม

นักเรียนรายหัวที่มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งจะมีกำลังและศักยภาพที่มากกว่าในการพัฒนาโรงเรียน ในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการที่พร้อมและมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ธารบุตร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน เปรียบเทียบในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศิลป์ มาตรัสร้อย (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครพนม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นเพราะสถานการณ์ในปัจจุบันมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาผู้บริหารจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานและการทำงานใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหาร ร่วมกันแก้ไขปัญหา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล ทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 115-116) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ พระเมือง (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และมี 1 ด้านแตกต่างกัน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา พูลกลี (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสิณี สิงห์ประโคน (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ไม่แตกต่างกัน

8. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจากเป็นเพราะสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มีการมุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจ โดยมีวัตถุประสงค์ให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็วและ สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษามีการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและมีการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ประกอบกับการบริหารงานบุคคลที่มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาผู้ทำหน้าที่ในงานการบริหารงบประมาณต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงระบบการบริหารจัดการงบประมาณที่ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบการบริหารงานงบประมาณเพื่อให้สถานศึกษามีการดำเนินการจัดทำระบบการควบคุมงบประมาณที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้พร้อมทั้งกำกับติดตามให้สถานศึกษามีการจัดทำรายงานการควบคุมงบประมาณยอดคงเหลือและยอดงบประมาณต่าง ๆ อย่างเป็นระบบชัดเจน เพื่อ

ประโยชน์ในการบริหารจัดการในการใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย นอกจากนี้การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่สนับสนุนงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของสถานศึกษา วางแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมเพื่อปรับปรุงและพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553, หน้า 7 - 8) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ GarroGarita (1986, pp. 1546-A) ที่ศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนและงานวิจัยของ Person (1993, pp.3071-A) ที่พบว่า ประสิทธิภาพไม่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร

9. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ($r_{xy2} = 0.412$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($r_{xy4} = 0.391$) ด้านการบริหารวิชาการ ($r_{xy3} = 0.390$) ด้านการบริหารทั่วไป ($r_{xy1} = 0.361$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นเพราะการบริหารในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะการที่ผู้นำสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งชี้แนะ และให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้นำที่แสดงออกและสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกสนับสนุนรักใคร่เลื่อมใสไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ ทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจ จุดประกายความคิดที่ทำให้ผู้ตามคิดที่จะช่วยทำงาน สร้างความมั่นใจ สร้างความเข้าใจ สร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ และปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอโดยการเข้าอบรมหรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร มีการจัดโครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร มีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา และตรวจสอบคุณภาพจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ

และต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาวดี เหล่าอรรคคะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือมีความสัมพันธ์ลักษณะคล้ายตามกันสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจภรณ์ผินสุ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ มุลบุญ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พบว่า โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทำการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่เป็นตัวทำนายที่สำคัญ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้ร้อยละ 17.70 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก เป็นเพราะในการทำงานใดๆ ก็ตาม ถ้าผู้บังคับบัญชา ซึ่งในที่นี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน มีการวิเคราะห์กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาในอนาคตในเชิงบวก มีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย มีการสร้างความตระหนักให้ครูผู้สอนในการปฏิบัติ คอยติดตามดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด และคอยช่วยเหลือให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการ

นำเสนอมุมมองและวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา มีการมองปัญหารอบด้าน และร่วมกัน
 แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
 ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันธิดา บัวสาย
 (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผล
 ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2
 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีอำนาจ
 พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม
 เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิต ทองอาจ
 (2553, บทคัดย่อ) ได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่า องค์ประกอบของภาวะ
 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน
 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มี 3 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาของ
 ผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .592 สามารถอธิบายความแปรปรวน
 ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 35.00 ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคผลของผู้บริหาร โดยมี
 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .629 สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของ
 โรงเรียนได้ร้อยละ 39.60 และด้านการสร้างบารมีของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การ
 พยากรณ์เท่ากับ .648 สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ
 41.90 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี เหล่าอรรคคะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา
 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการ
 บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าภาวะ
 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหาร
 สถานศึกษา สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ
 76.30และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรัญ มุลบุญ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27พบว่าตัวพยากรณ์ที่ดีใน
 การพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการกระตุ้น
 ทางปัญญา ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ ด้านการให้การสนับสนุน ซึ่งมีผลทางบวก และด้าน
 การจูงใจ ซึ่งมีผลทางลบ ความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 45.20

จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

11. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

11.1 การสร้างแรงบันดาลใจ มีแนวทางการพัฒนา คือ

11.1.1 ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา

11.1.2 ผู้บริหารต้องกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม(Team Spirit)มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

11.1.3 ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสียสละอุทิศตน ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

11.1.4 ผู้บริหารต้องสร้างความท้าทายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมาตรฐานที่สูงขึ้น

11.1.5 ผู้บริหารต้องสร้างความกล้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อตอบสนองสิ่งต่าง ๆ และหาความต้องการหากจะทำให้เป้าหมายสำเร็จ

11.2 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีแนวทางการพัฒนา คือ

11.2.1 ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม

11.2.2 ผู้บริหารต้องมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

11.2.3 ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง

11.2.4 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน

11.2.5 ผู้บริหารจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

11.2.6 ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจความเชื่อและค่านิยม

11.3 คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีแนวทางการพัฒนา คือ

11.3.1 ผู้บริหารต้องให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

11.3.2 ผู้บริหารต้องเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปรีกษา (Advisor) ของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน

11.3.3 ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานแต่ละคนตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม

11.3.4 ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความสามารถ ความสนใจและความต้องการ สอนประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเท่าเทียมกัน

11.3.5 ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เช่น พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากตัวแปรที่กล่าวมาสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มขึ้น

1.2 ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหรือครูเพื่อส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียน และชุมชน ตลอดจนจรรยาบรรณที่ถูกต้อง และบทบาทระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การบริหารงานวิชาการ เพื่อการพัฒนา

โรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ควร มีแผนการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผย

1.4 ควร มีแผนการพัฒนาโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถนำไปสู่การดำเนินงานได้อย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เช่น ด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านการสร้างนวัตกรรมและการคิดเชิงสร้างสรรค์การสร้างทีมงานการวิจัยและพัฒนาการจัดการความรู้ เป็นต้น เพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการศึกษาจะได้หลากหลาย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาทั้งสิ้นของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูง

2.2 ควรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาโรงเรียน จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี(Beat Practice) ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 สร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป