

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

Transformational Leadership of Women Administrators Influencing the Effectiveness of Schools under
the Primary Educational Service Area Office in Nakhon Phanom Province

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์¹ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์² ดร.รัชฎาพร ทยอยภูธร³
Pimpohn Wonganusit¹ Assoc. Prof Dr.Sikan Pienthunyakorn² Dr.Rutchadapohn Ngoiphuthorn³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 410 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสตรี จำนวน 85 คน และ ครูผู้สอนสตรีจำนวน 325 คน จากจำนวน 85 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.61 - 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี พบว่า
1) จำแนกตามสถานภาพการดำรง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสตรีมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอนสตรี 2) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีอิทธิพล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพของโรงเรียน, ผู้บริหารสตรี

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Course teacher in Master of Education Program and Doctor of Philosophy Program in Educational Administration

Sakon Nakhon Rajabhat University

³ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

³Cours senior professional level teacher in Anubantaongoi in Sakon Nakhon Primary Educational service area office 1

*ผู้ติดต่อ, เมล์: พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์, wpimporn@yahoo.com.

รับเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2564 แก้ไข 22 เมษายน 2564 ตอรับ 25 เมษายน 2564

อย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกัน 3) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี พบว่า 1) จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสตรีมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอนสตรี 2) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี และประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.3 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.24671

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผู้บริหารสตรีสามารถพัฒนาตนเอง การเป็นแบบอย่างที่ดี เรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่าง การจัดอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยน ใช้เทคนิควิธีที่ทันสมัย และส่งเสริมและกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish the guidelines for developing transformational leadership of women administrators influencing the effectiveness of schools under the Primary Educational Service Area Office (PESAO) in Nakhon Phanom Province in accordance with the perception of women administrators and teachers categorized by positions, school sizes, and work experience. The sample group, obtained through the multi-stage random sampling, yielded a total of 410 participants consisting of 85 women administrators and 325 women teachers from 85 schools under the PESAO in Nakhon Phanom Province in the 2020 academic year. The tool for data collection was a set of questionnaires with a reliability 0.95 and the discrimination ranging between 0.61 and 0.92, and structured interview forms. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The overall transformational leadership of women administrators was at a high level.
2. The overall effectiveness of schools was at the highest level.
3. Transformational leadership of women administrators, as perceived by participants revealed that in terms of positions, transformational leadership of women administrators was different at the .01 level of significance overall and in each aspect; and women administrators expressed opinions at a higher level than women teachers;

2) in terms of school sizes, there was difference at the .05 level of significance in overall; and 3) there was no difference in terms of work experience overall and in each aspect.

4. School effectiveness as perceived by participants showed that: 1) in terms of positions, there were differences at the .01 level of significance overall and in each aspect. Women administrators expressed opinions at a higher level than women teachers. 2) There were no differences overall and in each aspect in terms of school sizes; and 3) In terms of work experience, there was also no differences overall and in each aspect.

5. The transformational leadership of women administrators and school effectiveness had a positive relationship at a high level with the .01 level of significance.

6. Four aspects of transformational leadership were able to predict the effectiveness of schools under the PESAO in Nakhon Phanom Province. Three out of four aspects achieved the .01 level of significance, namely idealized influence, inspirational motivation, and intellectual stimulation. The individualized consideration aspect reached the .05 level of significance and had the predictive power of 69.30 percent with the standard error estimate of ± 0.24671 .

7. The guidelines for developing the transformation leadership of women administrators influencing effectiveness of schools under the PESAO in Nakhon Phanom Province consisted of four aspects which were able to predict the school effectiveness. These aspects were idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. Through the guidelines, women administrators were able to develop themselves, be good role models and recognize and emulate worthwhile examples. The following provisions should be covered, such as trainings and seminars for knowledge exchange, employment of new techniques into practice, and support and encouragement to perform their work with fullest potential.

Keywords: Transformation Leadership, School Effectiveness, Women Administrators

บทสรุป

ภาวะผู้นำเป็นการนำศิลปะของการมีอิทธิพลของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลเหนือบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลเหล่านั้นจะเกิดความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือด้วยความจริงใจ มีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารอย่างแท้จริง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำมีหลายด้าน ซึ่งภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นจะช่วยในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สามารถพิจารณาได้ตรงแนวแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ยังมีนักวิชาการเสนอว่าภาวะผู้นำสตรีด้านหนึ่งที่มีความสำคัญจะต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง (มันทนา ภัคคุณานนท์, 2559, บทคัดย่อ) อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการได้เปิดให้โอกาสสุภาพสตรีสามารถเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงให้เห็นว่าสังคมมีความคาดหวังต่อผู้บริหารสตรีและยอมรับความสามารถของผู้บริหารสตรีอย่างมาก ผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นสตรีจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการบริหารที่ประสบผลสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านั้นประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (วิเชียร วิทย์อุดม, 2554; วารุณี หนองพาลา, Bass & Avolio, 1994, Nemanich and Keller, 2007; Peter G. Northouse, 2010) ทั้งนี้การบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการตามข้อกำหนดของกฎกระทรวง (กฎกระทรวง, 2550, หน้า 29) ว่ามีการบริหารงานในสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านบริหารทั่วไป การบริหารงานทั้ง 4 ด้าน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยศึกษาอำนาจพยากรณ์ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จึงเป็นเหตุบังเอิญทั้งหมด เนื่องจากผู้วิจัยต้องการทราบข้อมูลดังกล่าวโดยไม่มีภารกิจพิเศษ จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและนำผลการศึกษาเผยแพร่แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการบริหารงาน และเผยแพร่องค์ประกอบของแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิผลของงาน วิชาการของผู้บริหารสตรีอยู่เสมอ

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน หรือไม่อย่างไร
6. มีตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
7. มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

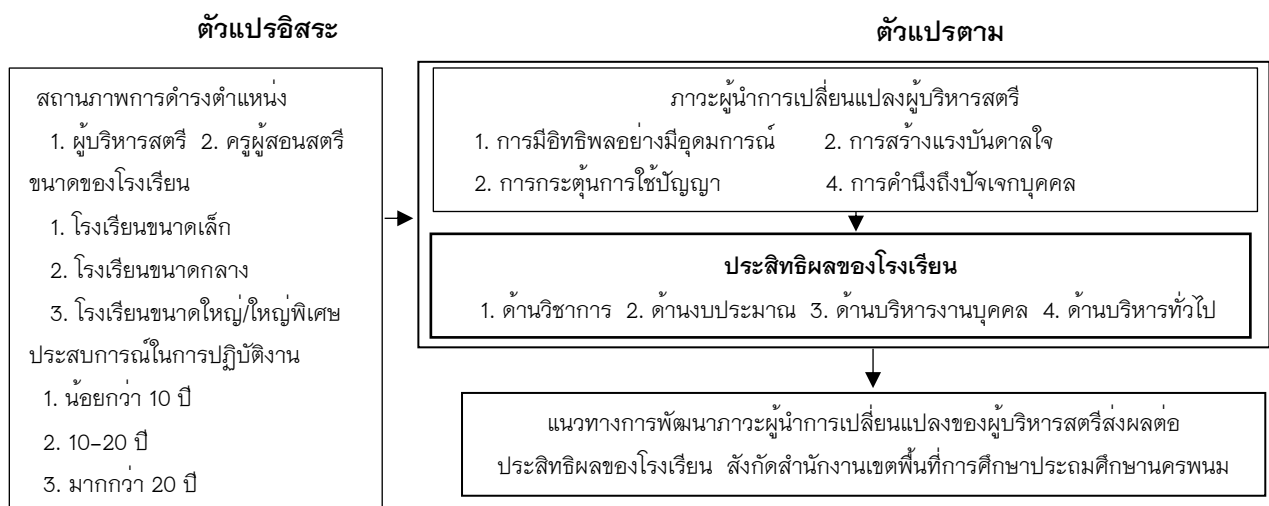
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำนวน 581 คน แยกเป็นผู้บริหารสตรี 85 คน และครูผู้สอนสตรี 496 คน จากโรงเรียน 85 โรงเรียน เป็น โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 67 โรงเรียน ขนาดกลาง 14 โรงเรียน และ ขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษ 4 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในนครพนม โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 40) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 410 คน โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นผู้บริหารสตรี จำนวน 85 คน และครูผู้สอนสตรี

ในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี จำนวน 325 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 2 ชุด เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 87 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้ร้อยละ 100
3. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงด้านเดียว คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ส่วนด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี พบว่า 1) จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสตรีมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอนสตรี 2) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกัน 3) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า 1) จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสตรี มีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอนสตรี 2) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี (X) และประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

6. อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ได้ร้อยละ 69.3 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.24671

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนได้ คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรี และครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนสตรีมีการบริหารโรงเรียนโดยเน้นใช้กระบวนการบริหารเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ สร้างความเปลี่ยนแปลง พัฒนา เพิ่มศักยภาพการทำงานของครูผู้สอน และยังเป็นแบบอย่างนำทางให้ครูผู้สอนเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลง อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสูงที่สุด ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบจากงานวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2558 พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ส่วนด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งอยู่ในระดับที่สูงกว่าสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษา

มีการกำหนด ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ บรรลุตามเป้าหมายของเกณฑ์ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความ
เกี่ยวเนื่องถึงการดำเนินงาน บุคคล และผู้รับบริการ ตามกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหาร
และจัดการสถานศึกษา ข้อค้นพบจากงานวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยิวดี ประทุม (2559, บทคัดย่อ)
วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้านนั้นอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของ
โรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสตรีมีความคิดเห็นมากกว่า
ครูผู้สอนสตรี สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสตรีตระหนักถึงพฤติกรรมที่ใช้
กระบวนการเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ สร้างความเปลี่ยนแปลง พัฒนา เพิ่มศักยภาพการทำงานของ
ครูผู้สอนสตรี และยังเป็นแบบอย่างนำทางให้ครูผู้สอนสตรีเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงในฐานะผู้นำ ส่วนครูผู้สอน
ก็มองเห็นภาพการบริหารงานไม่ชัดเจน ทำให้มุมมองของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีแตกต่างกัน งานวิจัยของผู้วิจัย
ในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครนศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน 2) ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน
การวิจัย โดยผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีมีความเห็นว่า ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ปฏิบัติหน้าที่
ในโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการ
คำนึงถึงปัจเจกบุคคล มากกว่าผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสตรีในโรงเรียน
ขนาดเล็กใช้กระบวนการใช้ปัญญาค่อนข้างสูงเนื่องจากครูในโรงเรียนขนาดเล็กอาจมีครูไม่ครบชั้น ทำให้ผู้บริหารสตรี
ให้โอกาสครูแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี ทำให้มีการสร้างแรงบันดาลใจอีกด้วย เพราะต้องทำงานเป็นทีมในการ
แก้ปัญหา เกิดความท้าทายในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน พบว่า 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสตรีมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนสตรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะว่า ผู้บริหารสตรีมองว่าตนเองได้ใช้ศักยภาพของตนเองโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน
โรงเรียน มีการบริหารงานที่เป็นระบบ มีกระบวนการบริหารงานอย่างเป็นขั้นตอน มีการกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบ
ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การมีแผนการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลงานที่ชัดเจน ตามลักษณะของงาน 4 ด้าน
ประกอบด้วย งานด้านบริหารวิชาการ งานด้านบริหารงบประมาณ งานด้านบริหารบุคคล และ งานด้านบริหารทั่วไป
ส่วนครูผู้สอนสตรีไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ ครบทั้ง 4 ฝ่าย รับผิดชอบในการดำเนินงานเพียงด้านใดด้านหนึ่ง

จึงมองประสิทธิผลในด้านที่ตนเองรับผิดชอบ จึงมองประสิทธิผลของโรงเรียนต่ำกว่า สอดคล้องกับคำนิยามของ จตุรภัทร ประทุม (2559, บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์กรสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ของการบริหาร เป็นการประเมินขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ จะอยู่รอดและมั่นคง ก็ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์กร หากบรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรก็สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ซึ่งสามารถพิจารณาความสำคัญแยกได้ตามข้อต่อไปนี้ ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และ ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์โดยพิจารณาแบ่งเป็น ระดับบุคคล และองค์กร 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานโรงเรียนอย่างมีระบบมีแบบแผนการดำเนินงานอันแสดงถึงลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่เป็นกระบวนการ การกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบอย่างถูกต้องเหมาะสม การมีแผนการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลงานที่ชัดเจน ตามลักษณะของงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย งานด้านบริหารวิชาการ งานด้านบริหารงบประมาณ งานด้านบริหารบุคคล และงานด้านบริหารทั่วไป อย่างเหมือน ๆ กัน ทำให้ขนาดของโรงเรียนไม่ส่งผลให้เกิดความคิดเห็นที่ต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือภาวะผู้นำที่จะนำการเปลี่ยนแปลงมาส่งองค์กร กระตุ้น จูงใจและจุดประกายให้ร่วมมือร่วมพัฒนาองค์กร ให้เกิดประสิทธิผล เมื่อผู้บริหารปฏิบัติตามหลักทฤษฎีได้ดีแล้ว ความสัมพันธ์ของประสิทธิผลขององค์กรก็จะดำเนินการไปทางบวกเช่นกัน งานวิจัยของผู้นี้วิจัยในครั้งนี้มีความ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม และภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 23 – 28) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้านร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 69.30 ซึ่งตรงกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีเอาใจใส่ครูผู้สอนสตรีเป็นรายบุคคล แสดงบทบาทในการเป็นที่ปรึกษาที่ดี ให้โอกาสเรียนรู้ สร้างบรรยากาศในการทำงาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศสนับสนุนการทำงาน สนใจความต้องการแต่ละบุคคล ยอมรับความแตกต่าง มอบหมายงานตรงตามความสามารถ เอาใจเขามาใส่ใจเรา สนับสนุนและให้คำแนะนำความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ การสร้างแรงบันดาลใจคือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีสร้างแรงจูงใจ ความท้าทาย กระตุ้นจิตวิญญาณ การทำงานเป็นทีม ทำให้ครูผู้สอนสตรีเชื่อมั่น และภาคภูมิใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญาคือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ตระหนักถึง

ปัญหา สันับสนุนความคิดริเริ่ม กระตุ้นให้ครูผู้สอนสตรีคิดและมีเหตุผล สร้างความเชื่อมั่นในการมองปัญหาคือความท้าทาย และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีความมั่นคงด้านอารมณ์มีค่านิยมที่ถูกต้องมีสมรรถนะในการบริหารงาน เฉลียวฉลาด และเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำด้านดังกล่าวจะช่วยให้งานเกิดประสิทธิผลอย่างเด่นชัด อันแสดงออกถึงการบริหารงาน จนสามารถทำให้ครูผู้สอนรับรู้ถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และองค์กร สังคม ชุมชนได้รับรู้ถึงประสิทธิผลของโรงเรียน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา ทร์พโยม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ และด้านสร้างแรงบันดาลใจที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 65.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22726

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการดำเนินถึงปัจเจกบุคคลและ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก ควรนำภาวะผู้นำแต่ละด้านเหล่านี้มาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียน และควรพัฒนาให้ผู้บริหารสตรีมีการกระตุ้นการใช้ปัญญามากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ควรรักษาประสิทธิผลดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากที่สุดต่อไป และควรพัฒนาประสิทธิผลด้านวิชาการ ให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ทั้ง 4 ตัว คือ การดำเนินถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รวมกันมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 69.30 ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ทั้ง 4 ด้านให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี เพิ่มเติมในมุมมองของเพศชาย แล้วนำมาวิเคราะห์และประเมินความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างเพศหญิงและเพศชาย

2.2 ควรมีวิจัยที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านตัวแปรอื่น ๆ ที่เกิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยของกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- “กฎกระทรวง,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 224 ก. หน้า 29. 16 พฤษภาคม 2550.
- กันทิมา ชัยอุดมและอารตี อนันต์นาวิ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี เขต 3. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 10(1), 23 – 28.
- กิตติศักดิ์ บุญรังศรี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตรา ทรัพย์โหม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- มัณฑนา ภัคคุณานนท์. (2559). *อนาคตภาพของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาของไทย
ในศตวรรษหน้า (พ.ศ. 2557 – 2567)*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ยุวดี ประทุม. (2559). *ปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารุณี งอยพาลา. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2554). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- สุกัญญา พูลกลี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรม
องค์การตามความคิดของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- อัฒนศักดิ์ สิทธิ. (2561). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). *Improvement organizational effectiveness through transformational leadership*.
Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nemanich, L.A., & Keller, R.T. (2007). Transformation Leadership in an acquisition: A field study of employees.
The Leadership Quarterly, 18(1) 49–68.
- Peter G. Northouse. (2010). *Leadership Theory and Practice*. California: SAGE Publications, INC.