

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

The Transformation Leadership factors Of Administrators Affecting School Effectiveness In Schools
Under The Office Of Nakhon Phanom Primary Education Service Area 2

อัครณศักดิ์ สิทธิ*

รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์**

ดร.รัชฎาพร พิมพ์ชัย***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 375 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 97 คน และครูผู้สอน จำนวน 278 คน จาก 97 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบครึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การทดสอบค่าที (t-test ชนิด Independent Sample) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน
3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
4. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี
5. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
6. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพโรงเรียน

* ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

7. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

8. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี

9. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

10. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ และด้านสร้างแรงบันดาลใจ ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 65.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22726

11. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาไว้ด้วย

ABSTRACT

The purposes of this research were to investigate, compare, explore relationship, predicted power and guidelines for development transformation leadership factors of administrators affecting school effectiveness in schools. The sample consisted of 97 school administrators and 278 teachers under the office of Nakhon Phanom Primary Education Service Area 2 in the academic year 2017. The data collecting instruments were the set of five level rating scale questionnaires and semi-structure interview. The data analyzing were percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent samples), F-test (One way ANOVA), Pearson's product moment coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study were as follows:

1. The transformation leadership factors of administrators in the opinions of school administrators and teachers in each aspects and overall at the high level

2. The transformation leadership factors of administrators in the opinions of school administrators and teachers overall differed significantly at the .01 level with the opinions of school administrators higher than teachers.

3. The transformation leadership factors of administrators in the opinions of school administrators and teachers who working in the school of different size overall was not different.

4. The transformation leadership factors of administrators in the opinions classified by working experience of school administrators and teachers overall differed significantly at the .01 level with the opinions of school administrators and teachers who have working experience more than 20 years higher than who working experience between 10 – 20 years and less than 10 years.

5. The effectiveness of schools in the opinions of school administrators and teachers in each aspects and overall at the high level.

6. The effectiveness of schools in the opinions of school administrators and teachers overall differed significantly at the .01 level with the opinions of school administrators higher than teachers.

7. The effectiveness of schools in the opinions of school administrators and teachers classified by school size in each aspects and overall was not different.

8. The effectiveness of schools in the opinions of school administrators and teachers classified by working experiences overall differed significantly at the .05 level with the opinions of school administrators and teachers who have working experience more than 20 years higher than who working experience between 10 – 20 years and less than 10 years.

9. The transformation leadership factors of administrators and the effectiveness of Schools showed the positive relationship at the .01 level of significance.

10. The three factors of the transformation leadership of administrators could predicted the effectiveness of schools were at the .01 level of significance with the predicting power of 65.90 percent and standard error of ± 0.22726 .

11. The approaches to development The Transformation Leadership factors of Administrators comprising as following : Promotion of collaboration and mobilization, Creation of a shared ideological vision, Inspirational Motivation and Intellectual Stimulating and creativity.

Keywords : The Transformation Leadership, Effectiveness In Schools.

กุ่มิหลััง

การจััดการศึษาเป็นกลยุทธีหลัักในการพัฒนาทรัพยากรดัานมนุษยัของนานาอารยประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพประชากรไปสู่ความสำเร็จและสามารถแขงขันกับนานาชาติ สามารถยืนหยัดอยูได้ในสังคคโลกอยางมีดัักดีศึรีและสอด้รับต่อการเปลี่นแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ดัังนั้นการจััดการศึษายุคใหม่จึงต้องมีการปรับเปลี่นทั้งแนวคิต สาระ ตลอดจนแนวทวงในการจััดการศึษาที่มุ่งเน้นให้ผูเรียนเกิดการเรียนรู้จากรการปฏิบัติ พัฒนาให้ผูเรียนเกิดทักษะแ่งศตวรรษที่ 21 อันเป็นการเตรียมความพร้อมของผูเรียนให้สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่นแปลงของกระแสสังคคในโลกทุกรูปแบบ (สำนัักงานเลขาธิการสภาการศึษา, 2553, คำนำ) ซึ่งประเทศไทยได้ให้ความสำคัฎต่อการพัฒนาดัานการจััดการศึษาให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษยัเพื่อตอบสนองต่อความดัองการของสังคคในระดับโลกและประเทศชาติมาอย่างต่อเนือ่ง โดยในแผนการศึษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดัเป้าหมายของการจััดการศึษา (Aspirations) ให้การศึษาเป็นกลไกหลัักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษยัให้มีความเป็นพลเมือ่งมีทักษะ คุวามรู้ความสำมารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความดัองการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ และดำรงชีวิตในสังคคอยางเป็นสุขในพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21 อันมีสถานศึษาเป็นองคักรหลัักในการจััดการศึษา โดยมีกลไกการบริหารสถานศึษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาให้สถานศึษานั้นเกิดประสิทธิผลครอบคลุ้มในทุกมิติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษยัตามแผนการจััดการศึษาของประเทศไทย (แผนการศึษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, 2560, หน้า 80 – 82)

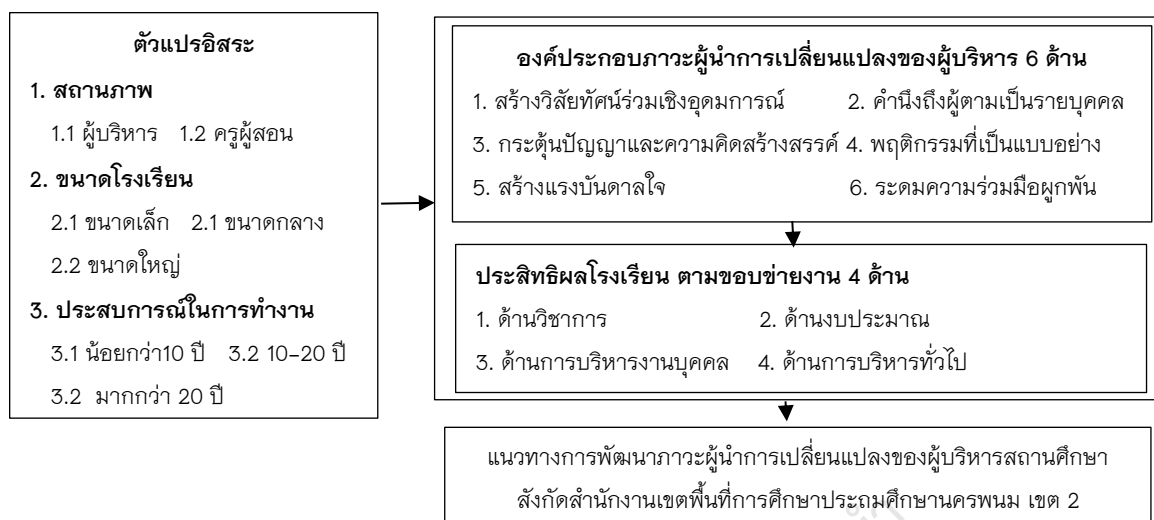
การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคปัจจุบันส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) (Schleicher, 2015, p. 34) โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการกระตุ้น ส่งเสริม หรือสร้างแรงจูงใจ เพื่อเข้าถึงจิตใจของผู้ตามให้เกิดความต้องการพัฒนาเปลี่ยนแปลง หรือขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Bass & Avolio, 1994, pp. 124 – 125) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนพลังที่จะผลักดันให้สถานศึกษานั้นก้าวสู่การบริหารจัดการและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนได้ทั้งความสำเร็จและปัญหาในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาในหลายแห่งจึงได้นำประสิทธิผลของโรงเรียนมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามประสิทธิผลโรงเรียน อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษานั้น โดยในปัจจุบันมีการศึกษาจำนวนมาก ซึ่งให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษากับการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน โดยในการศึกษาของ อัจฉรา วรฤทธิ (2553, หน้า 75) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับผลการศึกษาร่วมกันของ กัญญา อุดม และภาณี อนันต์นาว (2557, หน้า 23) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ เชี่ยวชาญ ภาณุวงศ์, อนันต์ ปานศุภวัชร และวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2555, หน้า 104) ยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งสนับสนุนการศึกษาของโสภณ ม่วงทอง, ภาณี อนันต์นาวี และ สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556, หน้า 19) ที่พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ สลิตา พลพงษ์, สุทธิวรรณ ดันตริจนาวงศ์, สุภมาส อังคุชิตี และทสิณี วงศ์เย็น (2559, หน้า 103) ที่พบว่าภาวะผู้นำส่งผลต่อทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สอดคล้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ของ สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิต (2556, หน้า 338) ที่สรุปไว้ว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อศึกษาถึงอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรด้านการศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรด้านการศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 1,813 คน จากโรงเรียน 185 แห่ง จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 22 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 70 แห่ง ขนาดเล็ก จำนวน 93 แห่ง
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 317 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 97 คน และครูผู้สอน จำนวน 278 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) สอบถามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

ผู้วิจัยสร้างนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แก้ไขปรับปรุง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 50 ชุด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation) ของ Pearson และหาค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.32 – 0.95 ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 375 ฉบับ ไปยังโรงเรียนที่มีกลุ่มตัวอย่าง และหลังจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าร้อยละ (Percentage) การทดสอบค่า t (t-test) แบบ Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One way ANOVA) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment Coefficient และการวิเคราะห์สมการพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน
3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
4. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี
5. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
6. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน
7. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
8. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี
9. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
10. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ และด้านสร้างแรงบันดาลใจ ที่สามารถพยากรณ์ระดับ ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 65.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22726

11. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านการระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ซึ่งวิธีการพัฒนาประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงานองค์กรที่ประสบผลสำเร็จและเป็นเลิศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

อภิปรายผลการวิจัย

1. องค์กรประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน และคำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์กรจะต้องเผชิญสภาวะการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน เพื่อผลักดันให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนฤมล โยคานุกูล (2556, หน้า 95-97) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มี การปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. องค์กรประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในสถานภาพที่แตกต่างกันนั้น ทำให้มุมมองของการทำงานแตกต่างกันหรือมองภาพการทำงานของอีกฝ่ายได้ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร โดยผู้บริหารจะมองตนเองว่าเป็นผู้นำและผู้แสดงบทบาทหลักของโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตรา ทรัพย์โฉม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน

3. องค์กรประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก บริบทในการจัดการศึกษาและสภาวะการบริหารงานในโรงเรียนแต่ละขนาด มีการบริหารจัดการที่คล้ายคลึงกัน มีการบริหารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังมีความตื่นตัวให้ตามทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอยู่ตลอด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละขนาดจึงแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในทุกๆ ด้านเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันนี้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่มายาวนานกว่า มักใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าประกอบกับมีความพร้อมด้านฐานะจะเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มานานมีความคิด แตกต่างกันซึ่ง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เงื่อนไขของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) มาตรฐานและการประกันคุณภาพ ได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพทั้งภายใน และภายนอก จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความตื่นตัวและกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาโรงเรียน โดยการศึกษาดูงานในด้านการจัดการ จัดเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ผู้บริหารและ ครูผู้สอนมีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีการประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วม โดยรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีการระดมสรรพกำลังในทุกๆ ด้าน ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัทธกร วงศ์สกุล (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำงานวิจัยเรื่องภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในระดับบุคคลและระดับองค์กร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยครูจะให้ความสำคัญในระดับองค์กรมากกว่าระดับบุคคล และสอดคล้องกับผล การศึกษาของ ยุวดี ประทุม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารทำงานประสานกันอย่างต่อเนื่อง เนื่องจาก เป็นหน่วยงานทางการศึกษา จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญในการยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็น ที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนิศ ทองอาจ (2553, บทคัดย่อ) เรื่องภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร

พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามสถานภาพในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

7. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันนี้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่มายาวนานกว่ามักใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่า ประกอบกับมีความพร้อมด้านฐานะจะเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มานานมีความคิดแตกต่างกัน จึงมีมุมมองในเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตรา ททรัพย์โหม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบริบทในการจัดการศึกษาและสภาพการบริหารงานในโรงเรียน มีการบริหารจัดการที่คล้ายคลึงกัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งมีความตื่นตัวให้ตามทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละขนาดจึงแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตรา ททรัพย์โหม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

9. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความใฝ่รู้มากขึ้น สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน และแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และเหตุการณ์ต่างๆ ให้ผู้ร่วมงานทราบสม่ำเสมอ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคน และให้ความเอาใจใส่เป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงานทุกคน ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาผู้เรียนจนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร สอดคล้องกับผลการศึกษาของพนพร เกษตรเวทิน (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้านกับประสิทธิผลในสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อยคือ การกระตุ้นใช้ปัญญา พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล การสร้างบารมี และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

10. ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทำการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านระดมความร่วมมือผู้ผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และ พบว่า 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่เป็นตัวทำนายที่สำคัญ คือ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านระดมความร่วมมือผู้ผูกพัน ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 65.90 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสามารถกำหนดขนาดของโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถเลือกใช้ประโยชน์จากครูในโรงเรียนและทำการพัฒนาระบบให้บริการแก่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้การที่ผู้บริหารสามารถดำเนินการให้ครูผู้สอนมีสภาพจิตใจที่มีความพร้อม มีความเชื่อมั่นและเต็มใจที่จะร่วมงานกันกับเพื่อครูด้วยกันได้ ในขณะเดียวกันการที่ผู้บริหารทำให้ครูผู้สอนมีค่านิยมที่เหมาะสมเพื่อให้ครูในโรงเรียนยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป ซึ่งการประสบความสำเร็จดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนิต ทองอาจ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ด้าน คือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้บริหาร โดยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .592 สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 35.00 ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคลของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .629 สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 39.60 และการสร้างบารมีของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .648 สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 41.90

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลตามมุ่งหวังไว้ ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารให้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.2 จากผลวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูผู้สอนพร้อมด้วยบุคลากรควรพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนอกเหนือจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.2 ควรศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือจังหวัดอื่นเพื่อนำมาเปรียบเทียบกันซึ่งจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียนเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ บุณรัตน์ศรี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา.
- จิตรา ทรัพย์โถม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขุดด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทรงชัย คงเงิน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน* ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนิต ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นันทิดา บัวสาย. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์
- ผกาพรรณณี เชื้อเมืองพาน. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* ในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน* สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขต ลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- รัตนา นาคมุสิก, บรรจง เจริญสุข, วรณะ บรรจบ. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 3(1); 165- 185.
- Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership* (3rd ed.). New York: Free Press.
- Cheng, C. (2002). *Leadership and Strategy*. In Bush, T., & Bell, L. (Eds.) *The Principles and Practice of Educational Management* (pp. 51-69). London : Paul Chapman Publishing.
- Daft, R .L. (1998). *Essentials Of Organization Theory and Design*. Cincinnati, Ohio: South Western College.
- Leithwood, K., & Sun, J. P. (2012). *The nature and effects of transformational school leadership: a meta-analytic review of unpublished research*. *Educational Administration Quarterly*, 48 (3), 387-423.