

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

Transformational Leadership of School Administrators Affecting School Effectiveness
Under the Office of Secondary Educational Service Area 22

ธนากร คุ่มนายอ¹, รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร², ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์³
Tanakorn Khumnayor¹, Assoc. Prof. Dr.Chaiya Pawabutra², Asst. Prof. Dr. Vijitra Vonganusith³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันและที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน 4) เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และ 5) หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 352 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 57 คน และครูผู้สอน จำนวน 295 คน จาก 57 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิผลของโรงเรียน

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Course teacher in Master of Education Program And Doctor of Philosophy Program in Educational Administration Program Sakon Nakhon Rajabhat University

³อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³Course teacher in Master of research of Curriculum And Instruction and Doctor of Philosophy Program in research of Curriculum And Instruction Sakon Nakhon Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ธนากร คุ่มนายอ, Tanakorn2602@hotmail.com

รับเมื่อ 16 กันยายน 2562 แก้ไข 15 พฤศจิกายน 2562 ตอบรับ 18 พฤศจิกายน 2562

3. ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
7. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 17.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.38445
8. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาไว้ด้วย

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) investigate transformational leadership of school administrators and school effectiveness, 2) compare transformational leadership of school administrators and school effectiveness, classified by different school sizes and work experience, 3) to find out the relationship between transformational leadership of school administrators and school effectiveness, 4) to determine the predictive power of transformational leadership of school administrators affecting school effectiveness, and 5) to establish the guidelines for developing transformational leadership of school administrators affecting school effectiveness. The research sample consisted of 57 administrators and 295 teachers from 57 schools under the Office of Secondary Educational Service Area 22 in the academic year 2018, yielding a total of 352 participants. The instrument for data collection was a set of 5 – level rating scale questionnaires. Statistics employed to analyze data were percentage, mean, standard deviation, t–test for Independent Samples, Pearson’s Product Moment Correlation, One – Way ANOVA and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. The transformational leadership of school administrators and the school effectiveness as perceived by administrators and teachers as a whole were at a high level.
2. The transformational leadership of school administrators as perceived by administrators and teachers with different status, as a whole differed significantly at the .01 level.
3. The school effectiveness as perceived by administrators and teachers with different status, as a whole differed significantly at the .05 level.

4. The transformational leadership of school administrators and the school effectiveness as perceived by school administrators and teachers from different school sizes, as a whole differed significantly at the .01 level.

5. The transformational leadership of school administrators and the school effectiveness as perceived by administrators and teachers with different working experiences, as a whole and each aspect, were not different in all aspects.

6. The transformational leadership of school administrators as a whole had the positive relationship with the school effectiveness at the .01 level of significance.

7. The two variables of the transformational leadership of school administrators could predict the school effectiveness, including inspirational motivation at the .01 level of significance and the idealized influence at the .05 level of significance, with the predictive power of 17.70 percent and a standard error of estimate at ± 0.38445

8. The transformational leadership of school administrators in need of improvement involved three aspects: inspirational motivation, idealized influence, and individualized consideration. The researchers also provided the development guidelines in this research.

Keywords: Transformational Leadership, School Effectiveness

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 วรรคสามได้กล่าวถึงการศึกษาไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของทบปญญติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย และวรรคสี่ ได้กล่าวถึงการศึกษาไว้ว่า การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560, หน้า 14) เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทจึงได้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579, 2560, หน้า ๘) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้นับในยุคโลกาภิวัตน์เครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนก็คือ การศึกษาที่ต้องนำมาใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนในการสร้างชาติ สร้างคนและสร้างงาน เพื่อให้ประชาชนในชาติเป็นบุคคล

แห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษาแก่เยาวชนและบุคคลในชุมชน และสังคม (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 228)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 ของ สมศ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2558 โรงเรียนที่เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม ทั้งสิ้น 81 โรงเรียน ผ่านการรับรอง 52 โรงเรียน หรือเท่ากับร้อยละ 64.20 ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก รอบสาม โดยการส่งเสริมสนับสนุน จัดตั้งทีมพี่เลี้ยงเพื่อหาแนวทางพัฒนา การให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ พร้อมการออกนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้ประสานงานหลักให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับชุมชน และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, 2560, หน้า 14-15) และเมื่อปีการศึกษา 2560 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ต่ำกว่าผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และต่ำกว่าผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของประเทศในทุกรายวิชา (สำนักทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2560, ออนไลน์) ทั้งนี้สาเหตุหนึ่งคือการขาดประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ทำให้ ไม่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าวข้างต้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาวิธีการที่ทำให้สถานศึกษานั้น สามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้เกิดแนวคิดและปรับเปลี่ยนสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารการศึกษารุ่นใหม่จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งนี้การใช้ภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานยอมอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เกิดความรู้สึกและเจตคติที่ดีต่องาน ทำให้มีความกระตือรือร้นโดยมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (นุตรียา จิตตารมย์, 2557, หน้า 2-3) จากปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ซึ่งจะชี้ให้เห็นได้เลยว่า การจัดการศึกษาที่ผ่านมาโรงเรียนยังขาดคุณภาพมาตรฐานที่ส่งผลถึงความสำเร็จของครุสามมีประสิทธิผลและคุณภาพของสถานศึกษานั้นๆ โดย Sergiovanni (1991, p. 76) ยังได้ชี้ให้เห็นอีกด้วยว่าโรงเรียนที่ดีและมีคุณภาพนั้น คือคุณภาพการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ Austin & Reynolds (1990, pp. 151-153) ได้กล่าวอีกด้วยว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานั้นยังมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ และความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาและ Mott (1972; cited in Hoy & Miskel, 2001, p. 306) กล่าวว่าถ้าครูที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด สามารถพิจารณาได้จาก ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนใหม่ทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้อย่างดีและความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ อูมาวดี เหล่าอรุณ (2557, หน้า 112) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 76.30 ซึ่งภาวะผู้นำดังกล่าวประกอบด้วย ด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำ การกระตุ้นทางปัญญา ความเชื่อมั่นในตนเอง การสื่อสาร และการสร้างแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ ฉลวย วงษ์ขวัญเมือง (2552, หน้า 1) กล่าวว่าในฐานะที่โรงเรียนนั้นได้จัดเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นองค์การที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดบรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษารอบสอง (พ.ศ. 2552-2561) ผู้บริหาร

สถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่รับผิดชอบ และผู้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านการบริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล บริหารทั่วไป(กนกอร ยศไพบุลย์ 2546, หน้า 34, เนตรพัฒนา ยาวีราช 2550, หน้า 203-204, ชีระ รุญเจริญ 2550, หน้า 176-177, รัตติกรณ์ จงวิศาล 2551, หน้า 5-7) การบริหารสถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ว่าได้มีการปฏิบัติกันมากน้อยเพียงใด และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22หรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุง กระบวนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาใหม่ประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

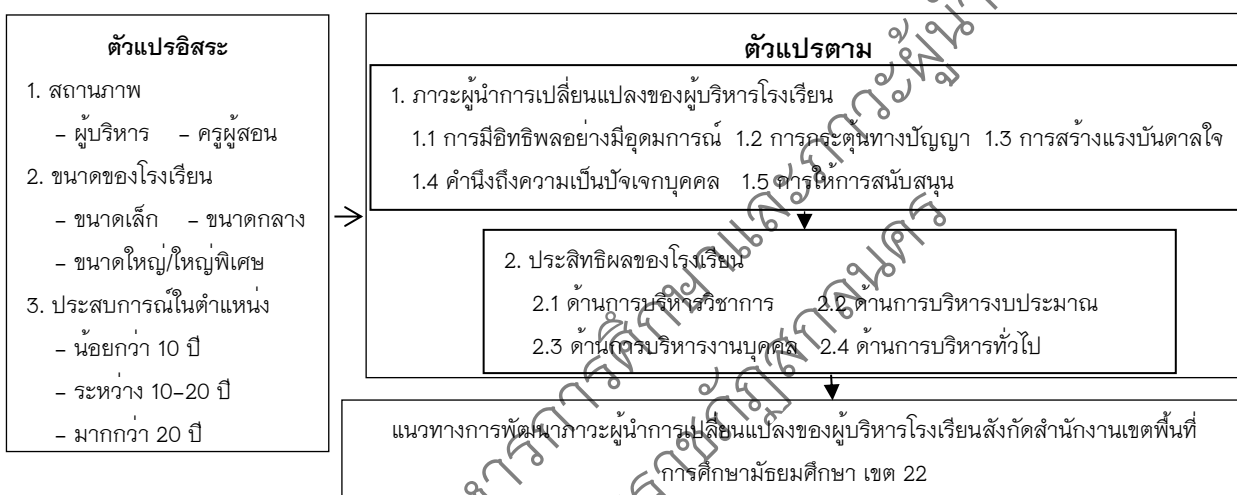
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันอย่างไร
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีอะไรบ้าง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในตำแหน่ง

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในตำแหน่ง
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรการวิจัย (Research Population) ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 2,887 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 81 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,806 คน โดยจำแนกตามรายละเอียดดังนี้ 1.1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 49 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด จำนวน 49 คน ครูผู้สอน ทั้งหมด จำนวน 900 คน รวม 949 คน 1.2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด จำนวน 25 คน ครูผู้สอน ทั้งหมด จำนวน 1,250 คน รวม 1,275 คน 1.3) โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด จำนวน 7 คน ครูผู้สอน ทั้งหมด จำนวน 656 คน รวม 663 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 352 คน จาก 81 โรงเรียน กำหนดข้อมูลขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) แล้วเลือกหน่วยตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 5 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การกระตุ้นทางปัญญาการสร้างแรงบันดาลใจ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการให้การสนับสนุนตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 5 ด้าน คือ การบริหารวิชาการการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลการบริหารทั่วไปโดยแบบสอบถามตอนที่ 2-3 มีลักษณะเป็นแบบ สอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือเพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทั้ง 57 โรงเรียน ที่เป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร 57 คน และครูผู้สอน จำนวน 295 คน ให้ช่วยตอบแบบสอบถาม จำนวน 352 ฉบับ ผู้วิจัยไปแจกและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ 2.1 การหาอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson) 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

8. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

9. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล (0.412) ด้านการบริหารงบประมาณ (0.391) ด้านการบริหารวิชาการ (0.390) ด้านการบริหารทั่วไป (0.361)

10. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.308 รองลงมา คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีอุดมการณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.146 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้ร้อยละ 17.7 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.38445

11. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจการใช้ทรัพยากรอย่างมีอุดมการณ์ และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งวิธีการพัฒนาประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จและเป็นเลิศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารในหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

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

1.1 การใช้ทรัพยากรอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและการดำเนินงานภายในองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในองค์กรได้ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1999, pp. 9-32) ได้กล่าวว่า การที่ผู้นำประพฤติดีเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจและทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

อรัญ มุลบุญ (2558, หน้า 106) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 การกระตุ้นทางปัญญา พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลเป็นฐานในการดำเนินงาน ทั้งยังเปิดโอกาสและให้อิสระให้ผู้ร่วมงานได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1999, pp. 9-32) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือกระบวนการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงาน ให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูล หลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก รูสโซ (2556, หน้า 5) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือการที่ผู้นำแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการคิด ไตร่ตรองงานด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ หรือความคิดสร้างสรรค์ เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.3 การสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนให้ขวัญและกำลังใจ ชื่นชมการทำงานของผู้ร่วมงาน สร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าสามารถทำงานได้ สามารถทุ่มเทให้กับงานได้อย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมีความเสียสละปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งผู้บริหารคอยแนะนำให้คำปรึกษาที่ดีเสมอเมื่อเกิดปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1999, pp. 9-32) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรัญ มุลบุญ (2558, หน้า 106) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 คำนิยามถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มอบหมายงานตรงความสามารถ เข้าใจรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานให้โอกาสในการพัฒนาจุดด้อยและส่งเสริมสนับสนุนจุดเด่น นิเทศติดตามการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานโดยยุติธรรม เสมอภาค และไม่มีอคติ จึงทำให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจและมีความกระตือรือร้น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้นทำให้ส่งผลดีต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Bass (1999, pp. 9-32) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเอาใจใส่ ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เล็งเห็นให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

1.5 การให้การสนับสนุน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมในการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรและอำนวยความสะดวกในปัจจัยต่างๆ เช่น งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ เพื่อให้บุคลากรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม สามารถจะดำเนินการ ได้อย่างต่อเนื่อง มั่นคง และยั่งยืนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bennis and Nanus (1985) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละ

คนและองค์การ ผู้นำจะต้องพัฒนาทักษะ และเพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิกขององค์การ จากประสบการณ์ของความล้มเหลว และล้มเหลวที่ผ่านมา ของสมาชิกอื่นๆ ในองค์การและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรัญ มุลบุญ (2558, หน้า 106) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้การสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารทั่วไป และการบริหารงานบุคคล ตามลำดับอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารงบประมาณและการบริหารวิชาการ ตามลำดับซึ่งสามารถอธิบายเหตุผลประกอบในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.1 การบริหารวิชาการพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษา มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา มีเครื่องมือและประเมินผล การเรียนการสอน โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 มาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kathleen (2012, pp. 49-72) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เปรียบเทียบกับภาวะผู้นำที่เน้นผู้นำเป็นสำคัญ เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้โรงเรียน 2 แห่งโรงเรียนที่ 1 ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบริหาร โรงเรียนที่ 2 ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำที่เน้นผู้นำเป็นสำคัญ เปรียบเทียบโดยหาข้อมูลจากการสอบถาม นักศึกษา ครูผู้สอน ในเรื่องของการบริหารงานวิชาการ การบริหารแบบไหน ที่ประสบผลสำเร็จมากกว่ากัน ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบริหาร นักศึกษาและครูผู้สอน มีความเข้าใจในงานวิชาการมากกว่าโรงเรียนที่ใช้ภาวะผู้นำที่เน้นผู้นำเป็นสำคัญในการบริหาร

2.2 การบริหารงบประมาณพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวางแผน กลยุทธ์ ในการจัดทำข้อมูลทรัพยากรอย่างมีระบบ มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการในการดำเนิน โครงการและ จัดกิจกรรมทางการศึกษา โดยมีการตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณของ สถานศึกษาอยู่อย่างเสมอ การบริหารงานงบประมาณ ถือว่าเป็นหัวใจของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานด้านใดก็ ต้องมีเรื่องของงบประมาณเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ และในการบริหารงานงบประมาณนั้น กระทรวงศึกษาธิการได้ กำหนดโครงสร้างการบริหารงบประมาณโรงเรียนในสังกัดไปในแนวทางเดียวกัน มีการจัดสรรทรัพยากรที่แน่นอน มีการ แบ่งหน้าที่การรับผิดชอบงานของแต่ละฝ่าย แต่ละบุคคลอย่างชัดเจน ดังนั้นจึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอนในโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี เหล่าอรระคะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการ บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ผลการวิจัย พบว่า ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 การบริหารงานบุคคล พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานโดย วางแผนกรอบอัตรากำลังบุคลากรให้พอดีกับปริมาณงาน มีการแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการให้พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทาง

การศึกษา รวมทั้งมีการส่งเสริมพัฒนาครูอย่างเป็นระบบมีการสนับสนุนรวมถึงสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี เหล่าอรุณระ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ผลการวิจัยพบว่าด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 การบริหารทั่วไป พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาในด้านต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องกับสังคมและสภาพของโรงเรียนการ จัดอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพการใช้งานมีการจัดองค์กร โครงสร้างและระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูงและปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม ให้ครอบคลุมการพัฒนา การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับนโยบาย การจัดระบบการประกันคุณภาพสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม การบริการเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม การป้องกันความเสี่ยงของโครงการ ที่อาจทำให้ไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมเป็นปัจจุบัน ทันต่อการใช้งาน การเผยแพร่และส่งเสริมการแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย มีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์สืบสานวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย การส่งเสริม ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาวดี เหล่าอรุณระ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า 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 และการระดมทรัพยากร

และการลงทุนเพื่อการศึกษา ซึ่งมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องระหว่างหลักสูตรของสถานศึกษากับความต้องการของบุคคลในชุมชนหรือสังคม เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศิลป์ มาตร์สร้อย (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครพนมจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครพนม โดยรวม แตกต่างกับครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านคำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการให้การสนับสนุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แล้วทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดอื่น มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระบบบริหารจัดการที่ดี ผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาความเป็นผู้นำไปตามสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา มีงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ ความสำเร็จวิสัยทัศน์และพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่บริบทและความพร้อมของสถานศึกษาขนาดเล็กมีข้อจำกัดในเรื่องปัจจัยด้านงบประมาณ บุคลากรบริหารจัดการด้านโครงสร้างองค์กร และประสบการณ์ของผู้บริหารในการพัฒนาสถานศึกษา

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แล้วทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าโดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดอื่น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม

ไม่แตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางจะมีบุคลากรที่พร้อมและเพียงพอต่อจำนวนชั้นของโรงเรียน สามารถพัฒนาคุณภาพทางด้านวิชาการของโรงเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพรวมทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางจะได้รับงบประมาณจัดสรรตามนักเรียนรายหัวที่มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งจะมีกำลังและศักยภาพที่มากกว่าในการพัฒนาโรงเรียน ในด้านต่างๆ ทั้งด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการที่พร้อมและมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ธารบุตร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน เปรียบเทียบในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากเป็นเพราะสถานการณ์ในปัจจุบันมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาผู้บริหารจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานและการทำงานใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหาร ร่วมกันแก้ไขปัญหา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล ทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองอาจ (2553, หน้า 115-116) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ควรเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

8. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจากเป็นเพราะสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มีการมุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจ โดยมีวัตถุประสงค์ให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษามีการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและมีการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ประกอบกับการบริหารงานบุคคลที่มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาทำหน้าที่ในงานการบริหารงบประมาณต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงระบบการบริหารจัดการงบประมาณที่ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบการบริหารงานงบประมาณเพื่อให้สถานศึกษามีการดำเนินการจัดทำระบบการควบคุมงบประมาณที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้พร้อมทั้งกำกับติดตามให้สถานศึกษามีการจัดทำรายงานการควบคุมงบประมาณยอดคงเหลือและยอดงบประมาณต่างๆ อย่างเป็นระบบชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการในการใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย นอกจากนี้การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่สนับสนุนงานอื่นๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของสถานศึกษา วางแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมเพื่อปรับปรุงและพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 7 - 8) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ GarroGarita (1986,

pp. 1546-A) ที่ศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนและงานวิจัยของ Person (1993, pp. 3071-A) ที่พบว่า ประสิทธิภาพไม่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร

9. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล (0.412) ด้านการบริหารงบประมาณ (0.391) ด้านการบริหารวิชาการ (0.390) ด้านการบริหารทั่วไป (0.361) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นเพราะการบริหารในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์นั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะการที่ผู้นำสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งชี้แนะ และให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้นำที่แสดงออกและสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกสนับสุนนรักใคร่เลื่อมใสไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ ทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจ จุดประกายความคิด ที่ทำให้ผู้ตามคิดที่จะช่วยทำงาน สร้างความมั่นใจ สร้างความเข้าใจ สร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ และปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอโดยการเข้าอบรมหรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร มีการจัดโครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร มีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา และตรวจสอบคุณภาพจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี เหล่าอรระคะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือมีความสัมพันธ์ลักษณะคล้ายตามกัน

10. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่เป็นตัวทำนายที่สำคัญ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านเครื่องมือที่พลอย่างมีอุดมการณ์ ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้ร้อยละ 17.70 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก เป็นเพราะในการทำงานใดๆ ก็ตามถ้าผู้บังคับบัญชา ซึ่งในที่นี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน มีการวิเคราะห์กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาในอนาคตในเชิงบวก มีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย มีการสร้างความตระหนักให้ครูผู้สอนในการปฏิบัติ คอยติดตามดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด และคอยช่วยเหลือให้กำลังใจ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการนำเสนอมุมมองและวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหา มีการมองปัญหารอบด้านและร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถปฏิบัติงานต่างๆ ได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันธิดา บัวสาย (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม

เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิต ทองอาจ (2553, บทคัดย่อ) ได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มี 3 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .592 สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 35.00 ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .629 สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 39.60 และด้านการสร้างบารมีของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .648 สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 41.90

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เช่น พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากตัวแปรอิทธิพลมาสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มขึ้น

1.2 ควรมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียน และชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น และทบทวนระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การบริหารงานวิชาการ เพื่อการพัฒนาโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ควรมีแผนการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผย

1.4 ควรมีแผนการพัฒนาโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถนำไปสู่การดำเนินงานได้อย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เช่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสร้างนวัตกรรมและการคิดเชิงสร้างสรรค์ การสร้างทีมงาน การวิจัยและพัฒนา การจัดการความรู้ เป็นต้นเพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผลการศึกษาจะได้หลากหลายอันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาทั้งสิ้นของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูง

2.2 ควรศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาโรงเรียน จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Beat Practice) ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 สร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จรรยารัตน์ แก้วบัณฑิต. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ณัฐธนิชา ไคทั่งคะ (2561). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฉนิต ทองอาจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นิวัตต์ น้อยมณี. (2553). คุณภาพครูกับคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- ปฏิภาณ ขาขุนทด. (2553). ผู้บริหารการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไพบูลย์ พระเมือง (2556). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- วิษณุ บุญมาร์ตน. (2556). การศึกษาไทยในกระแสโลกาภิวัตน์. มติชน. หน้า 5. ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2556.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุธาสิณี ลิงห์ประโคน. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). ทักษะและการทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : ปัญญาชน.
- อุมาวดี เหล่าอรระคะ (2557). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Bass, B. M. (1999). "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership". *European Journal Psychology*. 8(1).
- Bass, B. M. and B. J. Avolio. (1999). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Kouzes, J.M., & Posner, B. Z. (2005). *Leadership the Challenge Workbook*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.