

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 3

Transformational Leadership of Administrators Affecting
School Effectiveness under Surat Thani Primary
Educational Service Area Office 3

รัตนา นาคมุสิก¹

Rattana Nakmusik

บรรจง เจริญสุข²

Bunjong Jarernsuk

วรรณะ บรรจง³

Wanna Bunjong

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อหาตัวทำนายและอำนาจการพยากรณ์ในการทำนายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร จำนวน 115 คน และครูผู้สอน จำนวน 312 คน รวม 427 คน โดยใช้แบบสอบถาม 2 ส่วน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.982 และ 0.984

¹ นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นเขาวรรณปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ร้อยละ 97.10 โดยเรียงลำดับ คือ การกระตุ้นเขาวรรณปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

คำสำคัญ : ผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพของโรงเรียน

Abstract

This research studied the transformational leadership of administrators, school effectiveness and the relationship between them to discover the prediction and predictive power of this leadership under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3. Data were collected from 115 executives and 312 teachers, at a total of 427 participants. A questionnaire was constructed into 2 parts; transformational leadership and school effectiveness, with the reliability of 0.982 and 0.984 respectively. Basic data were analyzed into mean, standard deviation, and statistics of Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนฯ

The research found that the level of transformational leadership of administrators is overall moderate according to inspiration, ideal influence, intellectual stimulation, and individual relationship. The school effectiveness was also at the moderate level in the order of the ability of school change, development, problem solution, students' positive thinking stimulation, and educational achievement. Additionally, the relationship between the transformational leadership of administrators and school effectiveness was high at the percentage of 97.10 in 4 aspects; intellectual stimulation, inspiration, individual relationship, and ideal influence respectively.

Keywords : leader, transformational leadership, school effectiveness

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติในมาตรา 49 เกี่ยวกับแนวทางในการจัดการศึกษา ไว้ว่าให้รัฐจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและไม่เก็บค่าใช้จ่าย ในมาตรา 80 กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2550 : 105) อีกทั้งแสดงเจตนาารมณ์อย่างชัดเจนที่จะนำการศึกษาที่มีคุณภาพมาสู่คนไทยทุกหมู่เหล่าอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการระบุนิติของประชาชนในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปีที่มีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การระบุนิติของการศึกษาที่สอดคล้องกับ

ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การเสริมสร้างความรู้และปลูกฝังประชาธิปไตย การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544 : 6)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา หมวด 4 แนวการจัดการศึกษามุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้สถานศึกษาจัดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และการบูรณาการตามความเหมาะสมแต่ละระดับการศึกษา และกำหนดให้มีมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดจะต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการประกันคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน เป็นความร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากโรงเรียนที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่างๆ เอกสาร สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นระบบสังคมรูปนัยที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วัตถุประสงค์ของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนฯ

สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู (พิมพ์พรณ สุริโย, 2552 : 27) ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้เพราะมีผู้นำที่ดี

ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์วิเคราะห์หัตตสันใจโดยมองอย่างนก มองภาพรวมทั้งหมดและปฏิบัติตนอย่างอ่อน เอากายใจและสมองเข้าสัมผัส สามารถวางนโยบายที่ชัดเจนจัดแผนงานและแผนเงินให้เข้ากัน กระจายและมอบอำนาจเป็น รวมทั้งผลการปฏิบัติการเข้าใจบริบทอันหลากหลายในสังคมและบริหารกิจการเพื่อเป้าหมายอย่างมีทิศทางที่มุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลักโดยเลือกเดินตามทางที่มีอุปสรรคน้อยที่สุด ดังนั้น ภาวะผู้นำ คือ การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้ (ธวัช บุญยณ, 2550 : 65) และภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย (วุทธิศักดิ์ โภชนากุล, 2557 : 32) ในการบริหารสถานศึกษาผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การให้บรรลุประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูต้องเปลี่ยนวิธีการ กระบวนการ วิสัยทัศน์ในการทำงานตามทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมต่างๆ ทำให้เกิดการตระหนัก รู้เรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม รัฐบาล โรงพยาบาล

มีการเสนอว่าควรพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550 : 2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีภาวะผู้นำในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงว่ามีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาและบริหาร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ธเนศ ข้าเกิด, 2550 : 1) ซึ่งผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเอง เป็นกระบวนการ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจ ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ของพรรคพวกให้เขามองเห็น ประโยชน์ต่อกลุ่มองค์กรและสังคม

องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ เป็นสิ่งที่สามารถทำให้ครู อาจารย์ร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ เพราะภาวะผู้นำนี้มีองค์ประกอบอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma) เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่ผู้ตามจะเกิดความ เชื่อถือ ศรัทธา ย่อมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทำให้ การมอบหมายงานตามความถนัดที่ผู้ตามพอใจทำให้งานมีประสิทธิภาพ ด้านการกระตุ้นทาง สติปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำพยายามที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ปัญญา ในการแก้ปัญหาโดยรอบคอบ ใช้เหตุผล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ การที่ผู้นำใช้วิธีการต่างๆ เพื่อชักนำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานและปฏิบัติงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว (Burn, 1978 : 20) การดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูป การเรียนรู้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความรู้ทั้งด้านวิชาการ การบริหารจัดการที่มี คุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถกระตุ้นให้คนอื่นตื่นตัวเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเหมาะกับยุคปฏิรูป การศึกษานี้ เพราะจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งบุคลากรและองค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนฯ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน และหาตัวทำนายและอำนาจในการทำนายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารจัดการโรงเรียนให้ทันต่อความก้าวหน้าของโลกเทคโนโลยีด้านข้อมูลข่าวสารผู้บริหารควรใช้ทักษะความรู้ความสามารถทางการบริหารมาบริหารโรงเรียนซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพื่อสะท้อนการบริหารจัดการและนำไปปรับปรุงการบริหารงาน ในส่วนที่ต้องพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลง ให้สามารถพัฒนาการบริหารงาน จนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่ง ในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4. เพื่อหาตัวทำนายและอำนาจการพยากรณ์ในการทำนายของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2557 ทั้งสิ้น 1,787 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 164 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,623 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610 อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี, 2552 : 65) ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 115 คน และครูผู้สอน จำนวน 312 คน รวมทั้งสิ้น 427 คน ใช้วิธีสุ่มแบบ แบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของ โรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามแนวของวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้แก่ การมีอิทธิพล อย่างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นหาแนวปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายคน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนฯ

ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

การหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Objective Congruence : IOC) พบว่า ค่าความสอดคล้อง มีค่าระหว่าง 0.80 -1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) พบว่า แบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.982 และ 0.984

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากทางมหาวิทยาลัยในการขอข้อมูลจากบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์และเพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยจะทำการชี้แจงต่อกลุ่มตัวอย่างให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

3.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3.5 ทำการลงรหัส (Coding) ในแบบสอบถามทุกชุดที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - moment Correlation Coefficient)

4.5 วิเคราะห์หาตัวทำนายและอำนาจการพยากรณ์ที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรภายในกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.736 ถึง 0.965 โดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กับการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = 0.926$) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ กับการกระตุ้นเขavnปัญญา ($r = 0.908$) ส่วนการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กับการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ($r = 0.736$) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.893 ถึง 0.965 โดยการกระตุ้นเขavnปัญญา กับประสิทธิผลของโรงเรียน ($r = 0.965$) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนฯ

รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ กับประสิทธิผลของโรงเรียน ($r = 0.953$) ส่วนการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กับประสิทธิผลของโรงเรียน ($r = 0.893$) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การกระตุ้นเขาวนปัญญา (X_3) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (X_4) ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายทางบวกมากที่สุด คือ การกระตุ้นเขาวนปัญญา (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการทำนายเท่ากับ 0.388 รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการทำนายเท่ากับ 0.374 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (X_4) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการทำนายเท่ากับ 0.178 และ ความคิดริเริ่ม (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการทำนายเท่ากับ 0.077 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 97.10 ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการเขียนสมการทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y_{\text{tot}} = -0.086 + 0.388 (X_3) + 0.374 (X_2) + 0.178 (X_4) + 0.077 (X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_{\text{tot}} = 0.342 (Z_3) + 0.392 (Z_2) + 0.370 (Z_4) + 0.077 (Z_1)$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นเขาวนปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีอุดมการณ์ในการทำงานที่เข้มแข็ง เป็นผู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อและแรงจูงใจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครู ให้รับผิดชอบเอาใจใส่ในการทำงาน มีพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ศรัทธาเป็น ผู้ที่มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม เพื่อให้ผู้อื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ขวัญชัย จะเกรง (2551 : 25) ที่กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมตามความคาดหวังขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่าง สามารถกระตุ้นอารมณ์ของผู้ร่วมงาน ให้สูงขึ้นก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้บริหาร เห็นว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณสมบัติพิเศษ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ยกย่อง เติบโตขึ้น เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน มีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงผลงานตามศักยภาพ ของแต่ละบุคคล โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อไปให้ถึง เป้าหมายโดยมีผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดี ทำให้ครูผู้สอนมีกำลังใจในการทำงานและพร้อมจะ พุ่มเทกำลังใจและกำลังใจให้กับงานที่ผู้บริหารมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 9) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจ ภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตามผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคตผู้นำจะสร้างและ สื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจนผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะ สามารถบรรลุเป้าหมายได้ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และ ภารกิจขององค์กรผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนฯ

บ่อยครั้ง พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญาโดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และการกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สอดคล้องกับแนวคิด Bass (1985 : 99) ที่กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขโดยใช้ความคิด จินตนาการ ความเชื่อ ค่านิยม มากกว่าการทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในทันที การกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเกิดความรอบคอบ เกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจและมองปัญหาที่ประสบอยู่และแนวทางแก้ไขปัญหารวมถึงการใช้ความคิดและการใช้ดุลยพินิจก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษานิเทศศาสตร์ (2550 : 10) ที่กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่าผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ช่วยให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียน

ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ทั้งเนื่องมาจากโรงเรียนมีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในโรงเรียน นักเรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้จำนวนมากและนักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่างๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วันเพ็ญ ผลชล (2553 : 66 – 68) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ที่พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ตามลำดับ

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรภายในกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.736 ถึง 0.965 โดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กับการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = 0.926$) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ กับการกระตุ้นเขาวนปัญญา ($r = 0.908$) ส่วนการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ($r = 0.736$) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.893 ถึง 0.965 โดยการกระตุ้นเขาวนปัญญากับประสิทธิผลของโรงเรียน ($r = 0.965$) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ กับประสิทธิผลของโรงเรียน ($r = 0.953$) ส่วนการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กับประสิทธิผลของโรงเรียน ($r = 0.893$) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา วรฤทธิ์ (2553 : 111 - 115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 - 3 ที่พบ ความสัมพันธ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนฯ

ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกที่ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ ผลชล (2553 : 66 – 68) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ในระดับสูง (0.627)

4. วิเคราะห์อำนาจในการทำนายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ตัวแปร 4 ตัวแปร มีอำนาจทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การกระตุ้นเขาวนปัญญา (X_3) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (X_4) ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายทางบวกมากที่สุด คือ การกระตุ้นเขาวนปัญญา (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการทำนายเท่ากับ 0.388 รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการทำนายเท่ากับ 0.374 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (X_4) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการทำนายเท่ากับ 0.178 และความคิดริเริ่ม (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการทำนายเท่ากับ 0.077 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 97.10 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ พิชัย (2552 : 66 – 68) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้านทุกด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดและข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1 จากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับแล้วการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ เพื่อความเลื่อมใสศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป เป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงานเพื่อสร้างบรรยากาศแบบเปิดในการทำงานมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบสูงเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ครูผู้สอนโดยมีการกระทำเป็นแบบอย่างมีการชมเชย หรือกระตุ้นผู้ที่ทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง รวมถึงพยายามผลักดันให้พนักงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ โดยให้ช่วยกันคิดวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการขององค์กรร่วมกัน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ขององค์กรร่วมกันให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม เพื่อจะได้เสนอแนวทางในการแก้ปัญหาที่หลากหลายร่วมกันวิเคราะห์หว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาที่แท้จริงหรือไม่ เพื่อหาข้อสรุปแนวทางการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง สามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรคทุกอย่างได้ หากได้รับความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาจากผู้ร่วมงานทุกคน

1.2 จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับแล้วความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดให้ครูมีการศึกษาและวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล เพื่อนำข้อมูล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนฯ

ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน มีการนำผลจากการวัดและประเมินผลมาวางแผนพัฒนา เพื่อจัดกิจกรรมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายกรณี เช่น ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา และได้รับรางวัลดีเด่นด้านต่างๆ หรือผู้บริหารโรงเรียนรางวัลพระราชทานดีเด่น เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะจะทำให้เห็นพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเชิงประจักษ์

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). การบริหาร (ผู้นำ) องค์การสู่การเปลี่ยนแปลง. (Online),

สืบค้นได้จาก : <http://www.moe.go.th>. [2558, มกราคม 18]

ขวัญชัย จะเกรง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร

โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททงสงคราม. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธวัช บุญมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ธนศ ขำเกิด. (2550). ผู้นำการเปลี่ยนแปลง. (Online), สืบค้นได้จาก :

<http://gotoknow.org/blog/teachingdevelopment/195965>.

[2558, มกราคม 18].

- พิมพ์พรณ สุริโย. (2552). **ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2552). **วิจัยทางการศึกษา “แนวคิดทฤษฎี”** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เทียมฟ้าการพิมพ์.
- ไพฑูริย์ พิชัย. (2552). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550.** ราชกิจจานุเบกษา 24 สิงหาคม 2550.
- วันเพ็ญ ผลชล. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี.** ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วุทธิศักดิ์ โภชนกุล. (2557). **การจัดการเรียนรู้แบบ E-Learning ด้วย Moodle - LMS.** (Online), สืบค้นได้จาก : <http://www.thaimoodle.org> [2558, มกราคม 18].
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). **เอกสารประกอบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (2557). **ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.** (Online), สืบค้นได้จาก : <http://www.surat3.go.th/home>. [2558, มกราคม 18].

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนฯ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). **ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ พุทธศักราช 2542** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.

อัจฉรา วรฤทธิ. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 - 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

Bass , B.M. (1985). **Leadership and performance beyond expectation**. New York : Free Press.

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. Newbury Park, CA : Sage.

Burn, J. (1978). **Leadership**. New York : Harper & Row.

