

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
INFLUENCING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER KHONKAEN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

วรัทยา มณีทัฬห¹, กฤษณาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์², ประสงค์ ต่อโชติ³
Warattaya Maneetap¹, Kissadapan Pongboriboon², Prasong Tochot³
วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย^{1,2,3}
College of Asian Scholars^{1,2,3}
Email : fernferbell@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และสมการพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 31 คน และครูผู้สอน จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และการคำนึงปัจเจกบุคคล (X_1) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ร้อยละ 98.70 ($R=.987$)

ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 97.30 ($R^2=0.973$)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา; ผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ABSTRACT

This purpose of this research was to: 1) To study the level of change leadership of school administrators under KhonKaen Primary Educational Service Area Office 3. 2) To study the level of effectiveness of educational institutions under KhonKaen Primary Educational Service Area Office 3. 3) to study the relationship and forecast equation between school administrator change leadership and school effectiveness under KhonKaen Primary Educational Service Area Office 3. 4) To study the change leadership of school administrators affecting school effectiveness under KhonKaen Primary Educational Service Area Office 3. The sample used in the research was school administrators. 31 students and 288 teachers. The sample used in the research was school administrators. The tools used to collect this information were a questionnaire on the change leadership of school administrators affiliated with Under KhonKaen Primary Educational Service Area Office 3, and a questionnaire on the effectiveness of educational institutions Under KhonKaen Primary Educational Service Area Office 3. The statistics used were averages and standard deviations. Pearson correlation efficiency and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results showed that 1) The level of change leadership of school administrators as a whole is very high. 2) the level of effectiveness of the school as a whole is very high. 3) the correlation coefficient between the change leadership of school administrators affects the effectiveness of the school. All aspects are positively correlated. Statistically significant at .01 level and 4) The changing leadership of school administrators that affects the effectiveness of the school. There are three areas: ideological influence (X_4), motivational (X_2), and individualization (X_1) achieved a multiple correlation coefficient of 98.70 percent ($R=.987$), which is statistically significant at the .01 level, with a predictive coefficient or predictive power. 97.30% ($R^2=0.973$).

Keywords : Change leadership of school administrators; Administrators of school; Effectiveness of schools

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในปัจจุบันเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงสังคมแห่งการเรียนรู้ไร้พรมแดน โดยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์รวมทั้งระบบการสื่อสารที่ทันสมัยในรูปแบบต่างๆ เป็นตัวเร่งผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกส่วนของสังคมโลกทางด้านเศรษฐกิจ การเกิดระบบการผลิตจากทรัพยากรเป็นการใช้องค์ความรู้มาเป็นฐานการผลิตภายใต้ระบบเศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่อาศัยความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคลเป็นหลักในการผลิตนวัตกรรมและบริการใหม่ๆ เพื่อขีดความสามารถของการแข่งขันองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าย่อมได้เปรียบในการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะนำพาองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจากสภาพปัจจุบันไปสู่สถานะในอนาคตตามที่ต้องการซึ่งจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มากมาย ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นหัวใจหลักในองค์กร สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการวางแผนบริหารจัดการ กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้ที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ได้รับการยอมรับ ปฏิบัติตาม การตัดสินใจอย่างมีศิลปะ และให้ความร่วมมือเพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด

การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใดๆ ทั้งสิ้นแต่ประสิทธิภาพของคนนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาไว้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ที่มีการเตรียมพร้อมด้านกำลังคน และการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดีมีสุขภาวะที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงาน และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคตตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพดีที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพ และการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ซึ่งประชากรเหล่านี้ จำเป็นที่จะต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติมตลอดชีวิต เพื่อจะได้ปรับตัวให้ทันกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง โดยกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) กำหนดว่า ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจหรือ การเป็นไทยแลนด์ 4.0 การศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนา ส่งเสริมและปลูกฝังแนวความคิดให้กับพลเมือง และเยาวชนของชาติ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) ที่เป็นข้อต่อหลักและบริบทที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การขับเคลื่อนของการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตการเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0

การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้ก็ต้องด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการ การมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีประสิทธิภาพ (พรชัย เจตมาาน, 2559) ซึ่งในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับกับความท้าทาย และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคการศึกษา 4.0 เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจแล้ว ยังเป็นจุดเชื่อมโยงนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะ มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานแล้วจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งค่านิยมความเชื่อ ประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงนโยบาย สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็ว ในการพัฒนาการจัดการศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้ความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (ปณตนนท์ เถียรประภากุล, 2561) ซึ่งหลักสำคัญที่ให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการให้เกิดความเชื่อมโยง มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ได้แก่ เกิดความเป็นธรรมในสภาพการงาน สภาพการทำงานที่ดี และให้ความสำคัญแก่บุคลากร บุคลากรได้มีส่วนร่วม ยอมรับ และเชื่อมั่นในความสามารถบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2559) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาวะสังคมปัจจุบัน คือ มีความรู้ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหาร ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จสูงกว่าเดิม (ฉิรดา เวชญาลักษณ์, 2560) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของสมาชิกให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม (Bass and Avolio, 1994) การที่ผู้นำพยายามที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาโดยรอบคอบใช้เหตุผลและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลคือผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลทำให้เกิดการมอบหมายงานตามถนัดที่ผู้ตามพอใจทำให้งานมีประสิทธิภาพการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความรู้ทั้งด้านวิชาการ การบริหาร

จัดการที่มีคุณภาพมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นตื่นตัวเพื่อพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเหมาะกับ ยุคปฏิรูป การศึกษานี้เพราะจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งบุคลากรและองค์กร กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของ สถานศึกษาขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็ต้องการผู้นำที่เข้มแข็ง โครงสร้าง ภาวะผู้นำจะได้รับการแต่งตั้งให้มีคุณภาพโดยผู้บริหารโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญ ที่สุด ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการเรียนการสอนของโรงเรียนโดยการให้ผู้เรียนสามารถอ่านออก เขียน ได้ และสามารถคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ได้อย่างมีศักยภาพแต่ในปัจจุบันพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนไม่น้อยขาดภาวะความเป็นผู้นำจนทำให้เกิดปัญหา ด้านการบริหารจัดการ การศึกษาที่ขาด ประสิทธิภาพเห็นได้ชัดจากเยาวชนไทย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการ จัดการศึกษาสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ มีนโยบายที่เน้นด้านการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครูและ บุคลากรทางการศึกษา และด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยมีค่านิยมร่วม (Core values) คือ FIT ประกอบด้วย Fairness ยุติธรรม Integrity ซื่อสัตย์ และ Team Practice ปฏิบัติเป็นทีม ซึ่ง สถานศึกษาแต่ละแห่งได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา องค์กรความรู้ตรงตามความต้องการของบุคคลและสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงาน ทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการ ทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันตามความรู้ความสามารถ และสามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมใน การสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบันด้วยเหตุผลจาก ความสำคัญของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความสำคัญของประสิทธิผล ของการจัดการศึกษา เพื่อทำให้เกิดผลดีต่อการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีแนวทางในการ พัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็น ความสำคัญในการศึกษาสภาพและองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล รวมทั้งแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 3

2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้ข้อมูลสารสนเทศซึ่งสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนในการดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษา ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 นักวิจัยหรือผู้ที่สนใจศึกษา สามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการขยายขอบเขตของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 231 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 177 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,670 คน รวมทั้งสิ้น 1,847 คนกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 31 คน และครูผู้สอนจำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า IOC ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.980 และการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล	4.12	0.80	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.37	0.59	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.36	0.69	มาก
4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.23	0.79	มาก
รวม	4.27	0.70	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.27$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}= 4.37$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=4.36$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.23$) สำหรับด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X}=4.12$)

5.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวม

ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.00	0.74	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.10	0.82	มาก
3. ด้านคุณลักษณะผู้เรียน	4.12	0.76	มาก
4. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.22	0.80	มาก
รวม	4.12	0.77	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.12$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.22$) รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณลักษณะผู้เรียน ($\bar{X}=4.12$) และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X}=4.10$) และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X}= 4.00$)

5.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ตัวแปร	การ คำนึง ปัจเจก บุคคล (X ₁)	การ สร้าง แรง บันดาลใจ (X ₂)	การ กระตุ้น ทาง ปัญญา (X ₃)	การมี อิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์ (X ₄)	ประสิทธิผล ของ สถานศึกษา (Y)
การคำนึงปัจเจกบุคคล (X ₁)	1.00				
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.941**	1.00			
การกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	.920**	.980**	1.00		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₄)	.956**	.975**	.980**	1.00	
ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	.964**	.966**	.961**	.983**	1.00

** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเรียงตามลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₄) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของสถานศึกษา (y) ในระดับที่สูงที่สุดอยู่ที่ (r=.983) หรือ 98.30 รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของสถานศึกษา (y) อยู่ที่ (r=.966) หรือ 96.60 และการคำนึงปัจเจกบุคคล (X₁) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน (y) อยู่ที่ (r = .964) หรือ 96.40 สำหรับการกระตุ้นทางปัญญา (X₃) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน (y) ในระดับที่ต่ำสุด อยู่ที่ (r=.961) หรือ 96.10

5.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยได้สร้างสมการเพื่อพยากรณ์ว่าตัวแปรต้นใดบ้างที่ร่วมกันทำนายตัวแปรตามดีที่สุด พิจารณาจาก ตัวแปรตามคือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว

ตัวแปรต้น	R	R ²	Adjusted R ²	Std.error	F	P-values
X ₄	.983	.966	.966	.14224	9051.385**	.000
X ₄ X ₁	.986	.973	.972	.12816	74.503**	.000
X ₄ X ₁ X ₂	.987	.973	.973	.12684	7.586**	.000

** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า จากตัวแปรต้นทั้งหมด 4 ตัว พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัว ตามลำดับ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₄) การคำนึงปัจเจกบุคคล (X₁) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) ส่วนตัวแปรต้นอีก 1 ตัว คือ การกระตุ้นทางปัญญา (X₃) ถูกคัดออกจากสมการ เนื่องจากทดสอบความสัมพันธ์แล้วไม่มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน จึงแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดที่จะทำให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีประสิทธิผลได้นั้นจะต้องประกอบด้วยตัวแปรต้นเพียง 3 ตัวเท่านั้น ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R²) เมื่อนำตัวแปรต้นใส่เข้าไปในสมการจะมีค่าเปลี่ยนไปทำให้ค่าร้อยละของพยากรณ์เปลี่ยนไป โดยพบว่าเมื่อใส่ตัวแปรต้น คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₄) เพียงตัวเดียวเข้าไปในสมการถดถอย จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เกิดขึ้นร้อยละ 96.60 (R² = .966) เมื่อใส่ตัวแปรต้น การคำนึงปัจเจกบุคคล (X₁) เพิ่มเข้าไปในสมการจะทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ร้อยละ 97.30 (R² = .973) และเมื่อใส่ตัวแปรต้นตัวสุดท้าย คือการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) เข้าไปในสมการจะทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ร้อยละ 97.30 (R² = .973)

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	P-values
	B	Std.error	β		
(Constant)	-.163	.080	-	-2.034	.043
X ₄	.608	.048	.618	12.742**	.000
X ₁	.255	.031	.264	8.283**	.000
X ₂	.151	.055	.115	2.754**	.006

R= .987, R²= .973, Adjusted R²= .973, Std.error= .127, F= 7.586

จากตารางที่ 5 พบว่า เมื่อนำตัวแปรต้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ทั้ง 3 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) การคำนึงปัจเจกบุคคล (X_1) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) เข้าสมการถดถอยแล้ว จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .987 ($R=.987$) หรือร้อยละ 98.70 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 97.30 ($R^2=0.973$) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มากที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) รองลงมา คือ การคำนึงปัจเจกบุคคล (X_1) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .618 (X_4), .264 (X_1) และ .115 (X_2) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ได้ดังต่อไปนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y' = -0.163 + 0.608^{**} (X_4) + 0.255^{**} (X_1) + 0.155^{**} (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) คือ

$$Z = 0.618 Z_4 + 0.264 Z_1 + 0.115 Z_2$$

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากผลการศึกษาวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารในทุกระบบ ซึ่งผู้นำต้องเป็นผู้ประสานให้บุคลากรในองค์กรอยู่ร่วมกันได้โดยปราศจากความขัดแย้ง การเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังอิทธิพล ในการครองใจ ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้นำเกิดบรรพิต ความเชื่อมั่น สามารถนำพาบุคลากรและองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรกร วงศ์สกุล (2555) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในภาพรวมอยู่ระดับมาก และยังสอดคล้องกับฐิติธัญญา พรหมศรี (2559) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากผลการศึกษาวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีผลสำเร็จจากความสามารถในดำเนินงานขององค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้

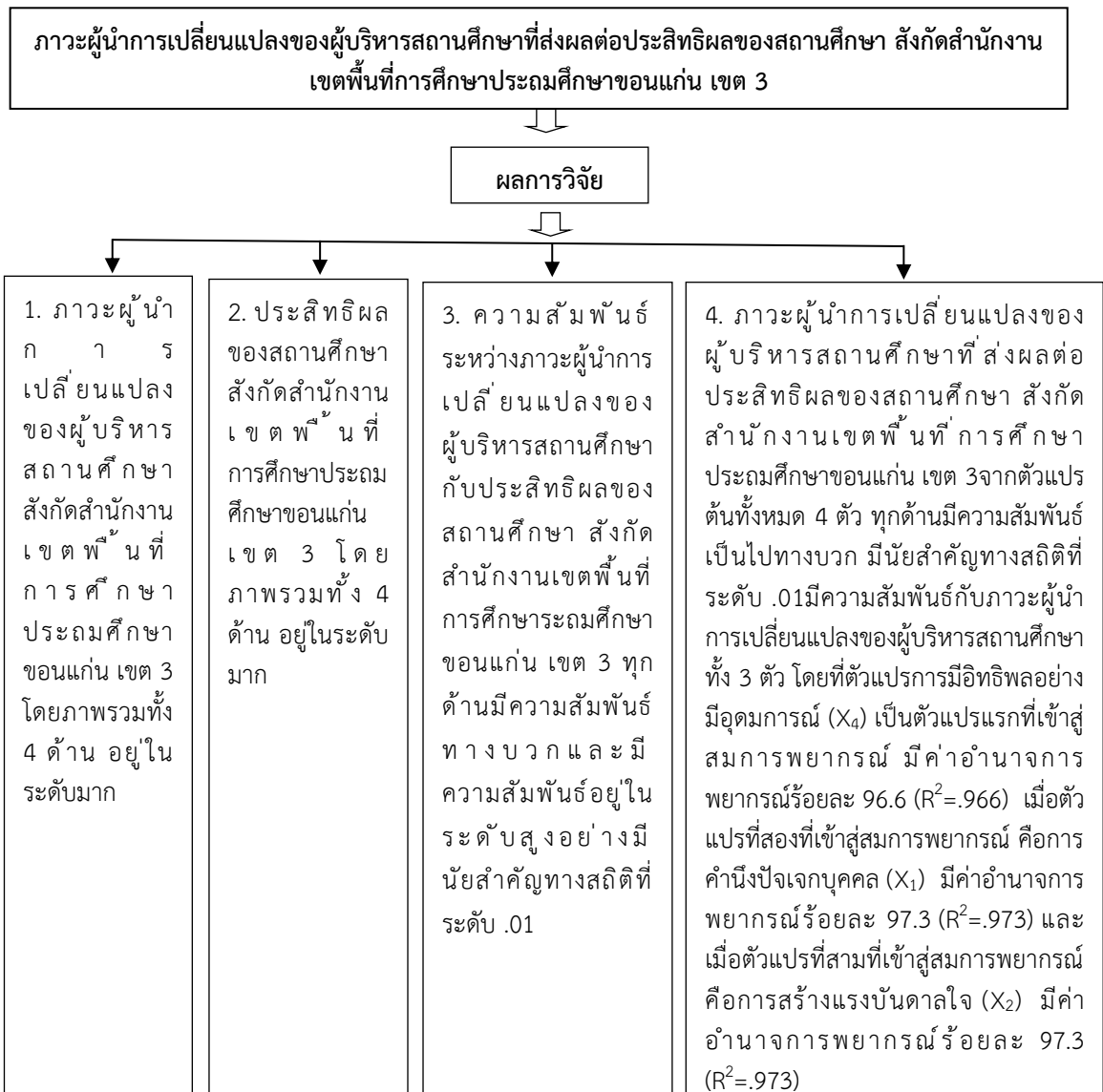
กำหนดไว้ โดยมีการวางแผนพัฒนาดำเนินการร่วมกัน เพื่อให้โดยบริหารการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ ทำให้ตัวบ่งชี้ผลความสำเร็จของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจัดการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและให้ผู้เรียนมีทัศนคติทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีความยืดหยุ่น และการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ จึงทำให้การดำเนินงานด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณนิภา สุพรรณนิภา (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับรัตตินันท์ บุญกล้า (2561) ได้ศึกษาการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเรียงตามลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังต่อไปนี้ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของสถานศึกษา (y) ในระดับที่สูงสุดอยู่ที่ ($r=.983$) หรือ 98.30 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ ศรีโทมิ (2561) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยังสอดคล้องกับจักรพันธ์ พันธุ์หินกอง และชูชาติ พ่วงสมจิตร (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญ .01 และยังสอดคล้องกับ James Griffith (2004) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน การออกจากงานของครูและประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยศึกษาจากครู นักเรียนและคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นการใช้ปัญญา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของโรงเรียนและการสรรหาการฝึกอบรมและการประเมินผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับที่สูงเกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ

6.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า จากตัวแปรต้นทั้งหมด 4 ตัว พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัว ตามลำดับ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) การคำนึงปัจเจกบุคคล (X_1) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษามีแนวโน้มค่อนข้างสูงที่จะทำให้มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงตามไปด้วย และในทางกลับกัน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาที่แสดงออกมาต่ำก็ทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาต่ำตามไปด้วย ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จะมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ตัว โดยที่ตัวแปรการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 96.6 ($R^2=.966$) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน จนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีทักษะ และกระบวนการทางการบริหารที่ทำให้บุคลากรเชื่อมั่น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม เป็นบุคคลที่น่าเคารพศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต มีความเสียสละและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างมีอุดมการณ์ และบริหารงานโดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยให้ความไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เมื่อตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือการคำนึงปัจเจกบุคคล (X_1) มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 97.3 ($R^2=.973$) เมื่อมีตัวแปรสองตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจในความแตกต่างในด้านความรู้ความสามารถและความต้องการ ปฏิบัติตนต่อบุคลากรสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน และมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองมีความยุติธรรมในการสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานทำให้บุคลากรมีความมั่นคง มีความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรและเมื่อตัวแปรที่สามที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 97.3 ($R^2=.973$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน เห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานทุกคนและสร้างงานที่มีความท้าทายเข้าใจบทบาทหน้าที่และกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรมีการสร้างแรงจูงใจและให้ขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายโดยวัดจากตัวบ่งชี้ของการสร้างแรงบันดาลใจซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของสุพรรณิกา สุบรรณาจ (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่าตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.889 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.788 โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ร้อยละ 78.80 และยังคงสอดคล้องกับ อภิสรา มุ่งมาตร(2564) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .012) ปัจจัยด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_6) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X_8) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_3) สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. องค์ความรู้ใหม่



จากแผนภาพดังกล่าวข้างต้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ตัว โดยที่ตัวแปรการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 96.6 ($R^2=.966$) เมื่อตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือการคำนึงปัจเจกบุคคล (X_1) มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 97.3 ($R^2=.973$) และเมื่อตัวแปรที่สามที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 97.3 ($R^2=.973$)

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ต้องชี้ให้เห็นความสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องบริหารจัดการศึกษาในช่วงกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาวะการณ์ปัจจุบันเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา รวมทั้งผู้บริหารศึกษาควรเพิ่มพูนความรู้และทักษะ นำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผนสนับสนุนความสามารถและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับกระบวนการ โดยใช้กระบวนการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องและพัฒนาระบบกลไก การกำกับ ติดตาม ช่วยเหลือ การดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาตัวชี้วัดในแต่ละด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง

8.3.2 ควรศึกษาและวิเคราะห์ ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาและปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมีการพัฒนาและก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

9. บรรณานุกรม

- จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง และชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2562) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 39(5). 128-144.
- ฐิริธัญญา พรหมศร. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปณตนนท์ เกียรติประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 . Veridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11(2). 1994-2013.
- ประยงค์ ศรีโหม้. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรชัย เจดามาน และคณะ. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0. วารสารหลักสูตรและการเรียนการสอนคณะครุศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2(1). 446-460.
- ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564 / สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุพรรณิกา สุบรรณาจ.(2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อภิสร่า มุ่งมาตร. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bass, B. M. &Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks : Sage Publications.
- Jame, G. (2004). Relation of principle transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance. *Journal of Educational Administration*. 42(3). 333-356.