

**การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว***
(THE STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
AND THE SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE OFFICE OF
SAKAE0 EDUCATIONAL SERVICE AREA)

นิตานาส นนทจุมจัง**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร ที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำนวน 361 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบ

ค่าที่การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานของครู

*วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

4. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 43.20 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.641 + 0.200 (X_2) + 0.191 (X_3) + 0.170 (X_4)$$

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the level of transformational leadership of school administrators and the level of the school effectiveness under the Office of Sakaeo Educational Service Area, as classified by the educational levels in school and working experiences, and to analysis of transformational leadership influences of school administrators towards the school effectiveness under the Office of Sakaeo educational Service Area. The sample used in the study consisted of 361 teachers working in the schools. The instrument used for collecting of data was a checklist and a five rating scale questionnaire. The statistical devices utilized in analyzing the data were mean, standard deviation, t-test, simple regression and multiple regression analysis.

The summary of the findings were as follows:

1. The transformational leadership of school administrators and the school effectiveness under the Office of Sakaeo Educational Service Area were rated at a high level.

2. The comparison of transformational leadership of school administrators classified by the educational level in school were found of being significantly different (p.05), when classified by working experiences were found of being no significantly different

3. The comparison of school effectiveness classified by the educational levels in school and working experiences were found of being significantly different (p.05)

4. The transformational leadership of school administrators, in the aspects of inspiration, individualized consideration, and intellectual stimulation were the best predictors of the school effectiveness with 43.20 percent. The predictive equation was showed as follows:

$$\hat{Y} = 1.641 + 0.200 (X_2) + 0.191(X_3) + 0.170 (X_4)$$

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงานเพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์

จากบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเต็มที่ ทั้งนี้เพราะหากภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความต้องการของผู้ร่วมงานมากเพียงใด ผลผลิตขององค์การจะสูงขึ้นเท่านั้น (Stogdill, 1974, p. 311) ดังนั้นในสถาบันการศึกษา ซึ่งมีผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้นำภาพลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งเป็นผู้จัดการที่เยี่ยมเยียน เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดีเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และต้องรู้จักใช้ความพยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้บังคับบัญชามาบูรณาการเข้ากับความมุ่งประสงค์ขององค์การกับการมุ่งใจปัจเจกบุคคล (สำนักวรรณกรรมกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 14)

การบริหารทุกอย่างองค์การจะเกิดประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีรูปแบบหลากหลาย ในบริบทปัจจุบันภาวะผู้นำที่เหมาะสมคือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Bass, 1998, pp. 5-7; Hoy & Miskel, 2001, pp.305-306 cited in Mott, 1972) อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก

ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันกฎหมายได้กำหนดให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายให้โรงเรียนมีอิสระมีความเข้มแข็งในการบริหารงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า ก) ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวในการบริหารโรงเรียน (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 410)

การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ถึงแม้ว่าจะทราบและเข้าใจประเด็นเหล่านี้ดีแต่ในทางปฏิบัติพบว่า ผู้บริหารมักประสบปัญหาและข้อจำกัดจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการใช้พฤติกรรมและภาวะผู้นำในการบริหารของผู้บริหารเองที่ใช้อำนาจและหน้าที่กำหนดนโยบายและตัดสินใจเองเป็นส่วนใหญ่ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อย ส่งผลให้ประสิทธิภาพของโรงเรียนในด้านต่างๆ ต่ำลง และเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คุณภาพของผู้เรียนที่ปรากฏอยู่ในระดับไม่น่าพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผลการทดสอบแห่งชาติ (National Test) ซึ่งมีคะแนนค่อนข้างต่ำในทุกวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2547) เพื่อให้ผลการทดสอบแห่งชาติ ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร และเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนและประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของครู

3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับการจัดการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของครู

4. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยเฉพาะต่อผู้บริหารโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียน สามารถนำภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพตามทฤษฎีของเบส (Bass) มาปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียน สามารถนำผลจากการศึกษาไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมในการบริหารงานของตนเองให้เหมาะสม รวมทั้งการกำหนดนโยบายและการวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลของโรงเรียน

ต่อไป

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของครูแตกต่างกัน

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลและสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ปีการศึกษา 2551 จำนวน 4,016 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนใน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างครูแต่ละโรงเรียน ตามสัดส่วนของครูผู้สอนในโรงเรียนแต่ละระดับช่วงชั้น ได้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนช่วงชั้นที่ 1-2 จำนวน 179 คน โรงเรียนช่วงชั้นที่ 1-3 จำนวน 113 คน และโรงเรียนช่วงชั้นที่ 3-4 จำนวน 69 คน รวมทั้งสิ้น 361 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

3 ตัวเลือก โดยถามข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ ระดับช่วงชั้นในการสอน และประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว วัตถุประสงค์ประกอบหลัก ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีจำนวนประเด็นคำถามทั้งสิ้น 28 ข้อ โดยอาศัยแนวคิดของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพตามทฤษฎีของเบส และอโวลีโอ ในปี ค.ศ. 1991 (Bass, 1999, 9-32; Bass, 1997, pp.19-28; Bass & Avolio, 1994, pp.2-6)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีจำนวนประเด็นคำถามทั้งสิ้น 24 ข้อ โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของมอท (Mott cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398)

การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. หาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหาจากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมยิ่งขึ้น

2. หาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .73 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สถิติที่ใช้คือ คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามระดับการจัดการศึกษา สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One - Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ LSD สำหรับการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test)

3. วิเคราะห์ค่าอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

4. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) สามารถ

พยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) มีค่าอำนาจพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 43.20 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.641 + 0.200 (X_2) + 0.191 (X_4) + 0.170 (X_3)$$

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยคือการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนต้องปรับพฤติกรรมในการทำงานของตนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษา สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่มีการแข่งขันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องมีพฤติกรรมในการมุ่งใจให้บุคลากรในโรงเรียนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายที่ต้องการ หรือทำงานให้ได้ผลมากกว่าความคาดหวังที่กำหนดไว้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 328 นพพงศ์ เกิดแจ้ง, 2545) สอดคล้องกับแนวคิดของเบส (Bass, 1981) ที่กล่าวว่า ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความภาคภูมิใจ จงรักภักดี เชื่อถือในตัวผู้นำและวางแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามวิสัยทัศน์

(Vision) ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพงศ์เกิดแจ้ง (2545) ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดการศึกษามุ่งเน้นไปที่ผลผลิตคือ นักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการกระตุ้น จูงใจให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานที่ทำ มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนเสริมสร้างความพึงพอใจให้ครูทุ่มเทงานเพื่อคุณภาพของสถานศึกษานอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานอย่างเต็มกำลัง ตามความรู้ความสามารถ จากประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนา หรือศึกษาดูงาน (สุดา บุญเดือน, 2549, หน้า 128) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย นพรัตน์ (2540) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์อยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำ

แบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน และ ประสิทธิภาพในการทำงานของครู พบผลดังนี้

3.1 จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3-4 และผู้บริหารโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-3 โดยครูที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่ 1-2 มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่ 3-4 และครูที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่ 1-3 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีขอบข่ายภารกิจของตนเองเหมือนกับผู้บริหารโรงเรียนช่วงชั้นที่ 1-3 และผู้บริหารโรงเรียนช่วงชั้นที่ 3-4 ทุกประการ ซึ่งอาจทำให้ครูผู้สอน มีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานที่จะทำให้นุเคราะห์เป็นผู้นำตนเอง น้อยกว่าโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-2 ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันใกล้ชิดคุ้นเคยและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่นปราศจากความขัดแย้ง ผู้บริหารดูแลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดให้คำปรึกษา แนะนำและให้กำลังใจในการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า การปฏิบัติต่อผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารและครูผู้สอนจึงมีการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้เรียนอย่างใกล้ชิดเสมือนบุตรของตนเองเพื่อให้ส่งผลไปถึงนักเรียนที่จะเตรียมตัวเข้าศึกษาต่อ

ในระดับที่สูงขึ้น จึงเป็นสาเหตุให้ครูที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่ 1-2 มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่ 1-3 และครูที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่ 3-4 ดังนั้นครูที่มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในระดับช่วงชั้นการปฏิบัติงานที่ต่างกันเป็นสาเหตุทำให้การรับรู้ การตีความข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 430) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย นพรัตน์ (2540) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 12 จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ชรัตน์ จินขาวจำ (2547) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาชายโกลาทางการศึกษาและมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม และรายด้าน พบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้มีการจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจและนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารโรงเรียนในปัจจุบัน สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติที่กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ให้จัดการศึกษาเป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรและความต้องการของท้องถิ่นและผู้เรียนให้มากที่สุด ซึ่งโรงเรียนทุกแห่งทั่วประเทศต้องจัดการศึกษาในรูปแบบเดียวกัน ด้วยการพัฒนาการบริหารงาน การจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) สอดคล้องกับ ชูเสียง นาวารัตน์ (2548, หน้า 63) ที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์ 1-15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไปต้องการแบบผู้นำยึดสถาบันเป็นหลัก แบบผู้นำยึดบุคคล และผู้นำยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ประการณทำให้บุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาชัดเจน ถูกต้องตามความจริง ทำให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานมานาน อีกทั้งผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีทักษะในการแก้ปัญหาสามารถมองเห็นแนวทางการแก้ไขปัญหา และวางแผนในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย (เกื้อกูล แสงพริ้ง, 2541 หน้า 155) ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533, หน้า 54) กล่าวว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรสำคัญเพราะประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามระดับการจัดการศึกษา

สูงสุดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานของครู พบผลดังนี้

4.1 จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3-4 และผู้บริหารโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-3 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนช่วงชั้นที่ 1-2 ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก มีทรัพยากรการบริหารจำกัด ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่และงบประมาณ โรงเรียนช่วงชั้นที่ 1-3 และช่วงชั้นที่ 3-4 เป็นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีทรัพยากรการบริหารงนมาก มีบุคลากรมากมีในงบประมาณและงบประมาณตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่มาก (สนองทาหอม, 2531, หน้า 188) เมื่องบประมาณที่มีอยู่มีจำนวนจำกัด ในขณะที่โรงเรียนทุกแห่งต้องบริหารงานวิชาการเหมือนกัน มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแนวปฏิบัติการวัดประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน และงานด้านอื่นๆ เหมือนกัน ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนช่วงชั้นที่ 1-2 ต้องบริหารงบประมาณและทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่ากับโรงเรียนช่วงชั้นที่ 1-3 และโรงเรียนช่วงชั้นที่ 3-4 ไม่ว่าจะเป็นการบริหารบุคลากร ทรัพยากร สถานที่ ต้องให้ความสำคัญในการบริหารมากกว่า โดยเฉพาะการบริหารงาน

วิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียนที่ผู้บริหารต้องเข้าไปดูแลอย่างใกล้ชิด และห่วงใยมากกว่า จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มากกว่านอกจากนี้ระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียนที่เปิดสอนเป็นตัวบ่งบอกความซับซ้อนของงาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหา ด้านการจัดการเรียนการสอน ปัญหาด้านนักเรียน ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านการลงทุน ซึ่งล้วนแต่เป็นตัวกำหนดว่า โรงเรียนจะดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลได้นั้นผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและมีทักษะการบริหารที่แตกต่างทั้งยุทธวิธี และกระบวนการ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัสเซลและคณะ (Russell, Daniel W. & etal, 1987, pp.269-274) กล่าวว่า ระดับชั้นที่สอนเป็นตัวทำนายความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับเถลิงศก โสมทิพย์ (2542) พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารการประถมศึกษาสูงกว่าผู้บริหารมัธยมศึกษา

สำหรับด้านที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยพบว่า มีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรงรัดการบริหารจัดการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้สถานศึกษามีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ และมุ่งเน้นให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นโรงเรียนสมบูรณ์ เพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียน และผลิตกำลัง

คนให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีกับนานาชาติ (กรมวิชาการ, 2545, หน้า 1-2) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย นพรัตน์ (2540) พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน พบว่าด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์และปฏิบัติงานมานานจะมีทักษะและความชำนาญ มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จะมีการทบทวนถึงผลของการปฏิบัติงาน ตลอดจนพยายามปรับปรุงรูปแบบและวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ครูที่มีประสบการณ์มากจะเป็นผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งมาเป็นเวลานาน มีความรู้ลึกซึ้งและภาคภูมิใจในเสถียรภาพของตน ทำให้มีความรักและศรัทธา และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่โดยทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถรวมทั้งมีความเข้าใจในงานที่ทำอย่างลึกซึ้ง จนสามารถนำประสบการณ์มาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533, หน้า 54) พบว่าประสบการณ์เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะประสบการณ์

เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และประสบการณ์ทำให้คนมีโอกาสได้เรียนรู้ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้ชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (สกลพร สังวร กาญจน์, 2529, หน้า 19)

สำหรับด้านที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วต้องอาศัยปัจจัยทางทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนทั้งปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และบรรยากาศในโรงเรียน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์จะรู้ว่าจะควบคุมปัจจัยเหล่านี้ให้ดำเนินไปตามที่ต้องการ โดยอาศัยเวลา การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย ชัยนันทนคร (2544, หน้า 88) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา

สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คิดเป็นร้อยละ 43.20 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดีและความเคารพ นับถือ ต่อผู้นำสามารถส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ และเกิดแรงจูงใจทำงาน ได้ผลมากกว่าที่คาดหวังเดิมที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว สอดคล้องกับปรมสุริย์เชื้อมทอง (2536, หน้า 169) ที่กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถกับการบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และสอดคล้องกับวันชัย นพรัตน์ (2540, หน้า 211) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนหรือเปลี่ยนสภาพด้านความมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาด้านการคล้อยและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 ได้ร้อยละ 29.59

สำหรับด้านที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า มีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า สามารถทำนาย

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นความสามารถที่จะทำให้อื่นยอมรับและเป็นผู้ตาม มีบุคลิกที่คนเห็นแล้วมีความยกย่องนับถือ มีความสามารถในการชักนำ และมีพลังกระตุ้นให้คนอื่นคล้อยตาม สามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตามโดยทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะเป็นครูหรือเป็นพี่เลี้ยง (Bass, 1985, p. 31) และเนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องพยายามสร้างอิทธิพลหรือบารมีให้เกิดขึ้นและเป็นที่ยอมรับของครู เพราะการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จะทำให้ครูเกิดความศรัทธาประทับใจและพร้อมที่จะเลียนแบบพฤติกรรมตามความเหมาะสมและถูกต้องเพื่อนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มและองค์การ (House, 1987 cited in Yukl, 1994, p.318) จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ประเมินแล้วพบว่าด้านการกระตุ้นทาง

ปัญหา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรพัฒนาวิธีการที่จะกระตุ้นทางปัญญาให้กับครูให้มากขึ้น โดยส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแง่คิดต่างๆ ในการทำงาน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลหลักฐานและเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จแก่ผู้ร่วมงาน

2. ผลจากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ประเมินแล้วพบว่าด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรเอาใจใส่และเข้มงวดในด้านวิชาการให้มากขึ้น

3. ผลจากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรได้รับการสร้างภาวะผู้นำด้านดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้น และมีอย่างต่อเนื่อง โดย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมหรือส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของตนเอง โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอันดับแรก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้ ดังนั้นควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อตรวจสอบข้อปัญหาดังกล่าวอีกครั้งว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนได้หรือไม่

2. ควรนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน โดยอาจใช้เป็นโปรแกรมในการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ หรือใช้เทคนิคการวิจัยอื่น ๆ ในแสวงหาข้อเท็จจริงที่แท้จริง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนและสร้างภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

- เกื้อกูล แสงพริ้ง. (2541). การศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน
กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 12.
งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขรัตน์ จินขาวจำ. (2547). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.
งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูเสียง นาวรัตน์. (2548). แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี
เขต 2. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2533). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วันชัย นพรัตน์. (2540). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2547). นโยบายสู่การปฏิบัติ. สระแก้ว: กลุ่มอำนวยการ.
สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บัณฑิต.
- อานวย ชัยนันทน์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผล
ของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through
Transformational Leadership*. Newbury Park, CA: Sage.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration Theory Research and Practice*
(4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement, 3(3), 607 - 610.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness a Behavioral View*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Yukl, G. (1994). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.