

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพ ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

พณณกร การินทร์^{1*} อิตารัตน์ จันทะหิน² ขวนคิด มะเสนะ³

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

²⁻³คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

*Corresponding author e-mail :Pannakon.k@ubru.ac.th

บทคัดย่อ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 2) ศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 16 คน ครูผู้สอน จำนวน 159 คน รวมทั้งสิ้น 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น และการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์แบบ Pearson ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ประสิทธิภาพของโรงเรียน; โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

* Received: 30 August 2023, Revised: 30 September 2023, Accepted: 4 October 2023

The Relationship Between Leadership Changes and School Effectiveness in Affiliated the Demonstration Schools of Rajabhat University, Northeastern Region

Punnakon Karin^{1*} Thidarat Janthahin² Chuankid Mhasena³

¹Student in Master of Education Program in Educational Management, Ubon Rajabhat University

²⁻³Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: Pannakon.k@ubru.ac.th

ABSTRACT

The relationship between leadership changes and school effectiveness in affiliated the demonstration schools of Rajabhat University, Northeastern Region aims: 1) to study the level of leadership changes in affiliated the demonstration schools of Rajabhat University, Northeastern Region, 2) to study the level of school effectiveness in affiliated the demonstration schools of Rajabhat University, Northeastern Region, and 3) to study the relationship between leadership changes and school effectiveness in affiliated the demonstration schools of Rajabhat University, Northeastern Region. The researcher determined the sample size using Krejcie and Morgan 's table, with a total of 175 participants divided into 16 administrators and 159 teachers. The research tools utilized in this study include a questionnaire. Statistical analysis tools used for data analysis include percentages, means, standard deviations, correlation coefficients, and Pearson Product Moment Correlation. The research results, 1) The level of leadership changes among school administrators is overall at a high level. 2) The school effectiveness level is overall high. 3) The analysis of the relationship between leadership changes and school effectiveness at the affiliated the demonstration schools of Rajabhat University, Northeastern Region shows a significant and consistent correlation at a moderate level. The statistical significance level is at .01.

Keywords: The Relationship Between Leadership; Changes and School Effectiveness; Rajabhat University Demonstration School in the Northeast Region

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาภาคบังคับอย่าง มีคุณภาพ ต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการดังกล่าวมีคุณภาพ ที่สำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ซึ่งถือเป็นแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศอีกอย่างหนึ่งในปัจจุบันมีหลักการสำคัญในการพัฒนา คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” กล่าวได้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีความมุ่งสร้างคุณภาพและสุขภาวะที่ดีแก่คนไทย และต้องการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาค้นทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการ ใช้ประโยชน์ อนุรักษ์ ปันฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ที่ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 /ตอนที่ 74 ก/หน้า 2/19 สิงหาคม 2542 พระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553) กล่าวได้ว่าประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยมุ่งหวังให้การศึกษาเป็นรากฐานในการพัฒนาคนและคนจะสามารถพัฒนาชาติต่อไปได้

นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 (ราชกิจจานุเบกษา: 14 เล่ม 134 ตอนที่40 ก 6 เมษายน 2560) กล่าวว่าความสำเร็จหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาดังกล่าวก็ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นๆ เป็นสำคัญ (ชูศรี ถนอมกิจ, 2550) ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลการประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ด้านการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ ยิ่งปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในทุก ๆ ด้านอย่างมหาศาล ซึ่งการจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้นผู้นำจะต้องมีทักษะการแก้ไขปัญหาองหาโอกาสที่องค์กรจะได้รับ เพื่อสร้างความเป็นผู้นำขององค์กรเอาไว้ซึ่งสิ่งทั้งหลายล้วนต้องอาศัยความสร้างสรรค์เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (จักรกฤษณ์ โปตาพล, 2561) องค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันการบริหารของของโรงเรียนนอกจากจะให้ความสามารถด้านการแข่งขันทางวิชาการแล้วผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์เชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการเตรียมสมาชิกขององค์กร เพื่อให้สามารถรับมือและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของทิศทางการพัฒนาสังคม พันธกิจใหม่และความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยผลักดันให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาได้ (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2555)

ปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิผลสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษามีดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่ควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กำหนดกลยุทธ์ จัดโครงสร้างการบริหาร ออกแบบพัฒนาระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาหรือหน่วยงาน ที่เอื้อต่อผลการปฏิบัติงานที่กำหนด 2) ศักยภาพครูและบุคลากรควรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบเสริมแรงและจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และพัฒนาผู้เรียน โดยเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตลอดจนระบบสวัสดิการที่จูงใจและเอื้อต่อความพึงพอใจในการทำงาน 3) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุนให้ความช่วยเหลือจากผู้ปกครอง ชุมชน บุคคลภายนอก และองค์กรต่างๆ ทั้งด้านทรัพยากร แนวคิดการพัฒนาสถานศึกษา เหล่านี้ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและความสำเร็จของสถานศึกษา (จิตติมา วรณศรี, 2563)

ประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน แต่ในปัจจุบันพบว่าผู้บริหารโรงเรียนจำนวนไม่น้อยที่ขาดความเป็นผู้นำจนทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ เห็นได้ชัดจากนักเรียนยังอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ แก้ปัญหาด้วยตัวเองไม่ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาโดยรวมทั้งประเทศ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดและต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพราะเป็นภาวะที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงบทบาทของตนให้ชัดเจน เช่น เป็นผู้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับบุคลากร มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และปกครองอย่างเสมอภาคและเห็นคุณค่า (สุขุม จูสนิธิ, 2560) และ Hoy, and Miskel. (1991) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

การจัดตั้งโรงเรียนสาธิตในสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่และแห่งจะมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2) เพื่อเป็นแหล่งศึกษา วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางด้านครุศาสตร์ของคณาจารย์ และหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย 3) เพื่อให้เป็นต้นแบบในการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นตัวอย่างแก่สถานศึกษาอื่นๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการเตรียมกำลังคนสู่ประชาคมโลก 4) เพื่อเป็นแหล่งศึกษา สังเกต และฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและเป็นห้องปฏิบัติการทางการศึกษาของคณะครุศาสตร์ 5) เพื่อให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม 6) เพื่อส่งเสริม ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 7) เพื่อเป็นสวัสดิการศึกษสำหรับบุตรของข้าราชการ และพนักงานของมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประจำโรงเรียนกำหนด

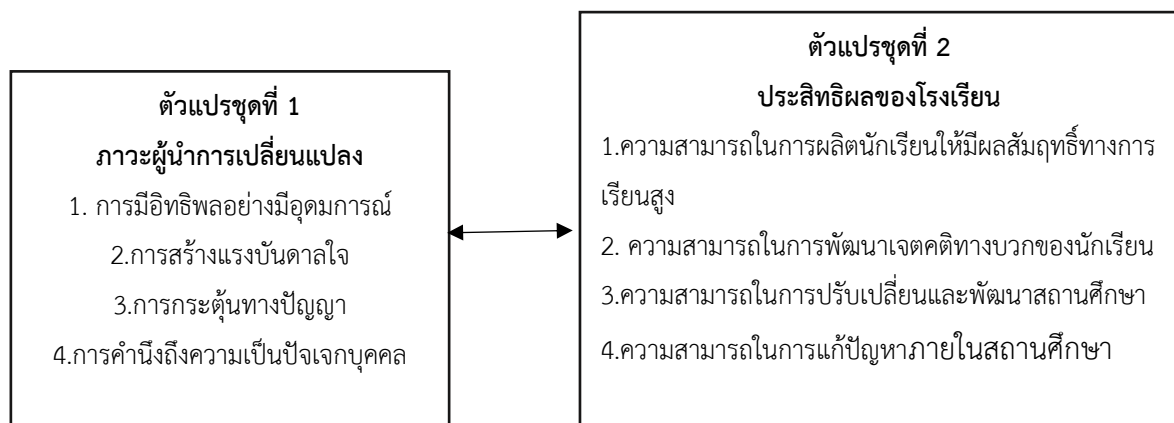
จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เนื่องจากผลจากการวิจัยครั้งนี้จะสามารถเป็นฐานข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องใช้ประกอบการพิจารณาใช้เป็นแนวทางประกอบการวางแผนนโยบายการบริหารจัดการ และเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่กำหนดเป็นหน่วยสุ่ม จำนวน 9 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนสาธิตราชภัฏศรีสะเกษ 2) โรงเรียนสาธิตราชภัฏบุรีรัมย์ 3) โรงเรียนสาธิตราชภัฏสุรินทร์ 4) โรงเรียนสาธิตราชภัฏนครราชสีมา 5) โรงเรียนสาธิตราชภัฏเลย 6) โรงเรียนสาธิตราชภัฏชัยภูมิ 7) โรงเรียนสาธิตราชภัฏสกลนคร 8) โรงเรียนสาธิตราชภัฏอุบลราชธานี และ 9) โรงเรียนสาธิตราชภัฏอุดรธานี ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 29 คน ครูผู้สอน 291 คน รวมทั้งสิ้น 320 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแทนของผู้บริหาร และครูผู้สอน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 16 คน ครูผู้สอน จำนวน 159 คน โดยใช้การเทียบสัดส่วนและใช้ตำแหน่งเป็นชั้นในการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ส่งเครื่องมือการวิจัยให้กลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับ
2. ตรวจสอบและคัดแยกเครื่องมือการวิจัยที่สมบูรณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ และนำประเด็นปัญหามาใช้เป็นข้อมูลในการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. นำเครื่องมือการวิจัยที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ตลอดจนความชัดเจนของเนื้อหาและความเหมาะสมในการใช้ภาษาแล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) พิจารณาเลือกข้อคำถามมีคะแนนเฉลี่ย 0.67-1.00 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา โดยค่า IOC อยู่ระหว่าง 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น คือ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์การ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ผู้วิจัยส่งและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และวุฒิการศึกษาวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เถกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยตามแนวทางของเบสต์

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.06	.86	มาก	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.03	.81	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.00	.78	มาก	4
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.02	.67	มาก	3
เฉลี่ย	4.03	.72	มาก	

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน

ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S		
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.15	.76	มาก	1
2. ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน	4.08	.63	มาก	2
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.06	.86	มาก	3
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.00	.80	มาก	4
เฉลี่ย	4.07	.58	มาก	

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลโรงเรียน
สาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับ
ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดโรงเรียน
สาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y1)	2. ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทาง บวกของนักเรียน (Y2)	3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาสถานศึกษา (Y3)	4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา (Y4)	ภาพรวม (Y tot)
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1)	.759(**)	.289(**)	.270(**)	.485(**)	.917(**)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X2)	.789(**)	.336(**)	.285(**)	.422(**)	.972(**)
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X3)	.835(**)	.366(**)	.285(**)	.443(**)	.953(**)
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4)	.740(**)	.459(**)	.345(**)	.286(**)	.839(**)
ภาพรวม (X tot)	.321(**)	.355(**)	.373(**)	.441(**)	.400(**)

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่สำคัญของภาวะผู้นำที่ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพล มีอุดมการณ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ เพื่อให้การจัดการศึกษาตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับเกลาร์จิกกา ถวัลย์เสรี (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรีผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรีทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธารามจังหวัดราชบุรีมีแนวทางดังนี้ 1) ผู้นำควรแสดงบทบาทอย่างเข้มแข็งต่อผู้ปฏิบัติตนตามหลักศีลห้าและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ผู้นำควรสื่อสารให้พูดตามเกิดความคิดหวังสร้างแรงจูงใจจนทำให้เกิดความทุ่มเทจนกลายมาเป็นการอยู่ในอำนาจและเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ร่วมกันในสถานศึกษา 3) ผู้นำควรกระตุ้นพูดตามให้มีการสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มและท้าทายความเชื่อและคุณค่าของตนเองสนับสนุนผู้ตามโดยวิธีการใหม่ และ 4) ผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

1.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานของผู้บริหารเป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับล้านนา มาปลูก (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีปัญหาและข้อเสนอแนะได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ปัญหาคือ เมื่อประสบปัญหา ผู้บริหารเกิดความลำเอียงในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารขาดความเป็นกันเอง ครูไม่สามารถเข้าไปปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้เท่าที่ควร เพราะมีความเกรงกลัว และรับรู้ความต้องการ ของครูเพียงกลุ่มหนึ่งเท่านั้นซึ่งทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน ส่วนข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรสร้างมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์ในการทำงานให้กับครู เพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณลักษณะส่วนบุคคลและยังมีผลต่อเนื่องไปยังสถานศึกษาในภาพรวม

1.2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อนร่วมงานต้องทำงานด้วยความเพลิดเพลิน ด้วยใจรัก ด้วยความรู้สึกรักที่เห็นคุณค่าของงาน

หรือเห็นว่าการนั้นมีความท้าทาย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม และมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ Dionne et al. (2004) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพ ของทีมพบว่าอุดมการณ์แรงบันดาลใจ การกระตุ้นความคิด วิจารณ์ญาณจะถูกสร้างและแสดงออกมาในรูปแบบต่างๆ เช่น การแสดงวิสัยทัศน์การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม การทำงานเป็นทีมและการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม โดยสิ่งที่แสดงออกมายังส่วนรวมนี้อาจส่งผลกระทบในเชิงบวกในด้านการสื่อสาร การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และยังสอดคล้องกับ Savita et al. (2017) ได้ศึกษาเรื่องการทำลายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการ ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยังขาดการเสริมสร้างพลังให้บุคลากรขาดเทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมผู้บริหารมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการแก้ปัญหาและพัฒนางานด้วยการให้ผู้บริหารได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะควรให้บุคลากรสามารถทำงานข้ามฝ่ายและข้ามหน้าที่ได้เพื่อการหมุนเวียนหน้าที่กัน เป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร รวมทั้งฝึกอบรมให้ผู้บริหารสามารถสร้างกลยุทธ์ในการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร และแก้ปัญหาการบริหารงาน

1.3 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา จะทำให้ผู้สอนคิดเป็นและแก้ปัญหาได้ ทำให้เกิดวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ที่มีความน่าสนใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน. ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ข้าราชการครูจำแนกตามสถานภาพโดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่ควรได้รับการ

พัฒนา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างเจตคติที่ดี กระตุ้นและเสริมให้เกิดความคิดที่จะปฏิบัติการกิจให้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังขององค์กรเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม สร้างแรงศรัทธากับคนในองค์กร หมั่นพัฒนาตนเอง เสริมแรงทางบวกให้กำลังใจ ชื่นชมหรือมอบเกียรติบัตร โล่รางวัลในโอกาสสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร และ 2) ด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญา สถานศึกษาควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในแนวทางการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน และแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้ผู้ตามใช้ความคิดที่เป็นระบบและมีเหตุผลให้ตระหนัก เข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการกระตุ้นองค์ความรู้ที่มีในตัว ให้ได้แสดงออกมาได้เต็มศักยภาพโดยวิธีการใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นความคุ้มค่าในการพัฒนา โดยพัฒนาไปพร้อมกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับเกศสุตา วรณสินธ์, (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามความเป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำตามความคาดหวังของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามลำดับดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมไปถึงให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร และผู้บริหารควรมีทักษะในการยกย่องและชมเชยในตัวบุคลากร

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียน ถ้าสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน ก็จะทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับยุวดี ประทุม (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (4) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 62.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สอดคล้องกับ Rivkin et al., Hanushek, & Kain (2005) ศึกษาเกี่ยวกับครูโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผลการศึกษาพบว่า (1) ครูและโรงเรียนสำคัญสำหรับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและ (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลของครูและโรงเรียน แต่ผลกระทบโดยทั่วไปมีขนาดเล็กและเข้มข้นในหมู่นักเรียนที่อายุน้อย 2.2 ระดับประสิทธิผลโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือนักเรียนมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ได้รับมอบหมายรองลงมา คือ นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารและคณะครูดำเนินการด้านการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง

2.2 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับอรอนงค์ แดงนัย (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ ด้าน การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาและการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับเกลาร์จิกา ถวัลย์เสรี (2557) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรีผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรีทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทาง

ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธารามจังหวัดราชบุรีมีแนวทางดังนี้ 1) ผู้นำควรแสดงบทบาทอย่างเข้มแข็งต่อผู้ปฏิบัติตนตามหลักศีลห้าและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ผู้นำควรสื่อสารให้พูดตามเกิดความคิดหวังสร้างแรงจูงใจจนทำให้เกิดความทุ่มเทจนกลายมาเป็นการอยู่ในอำนาจและเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ร่วมกันในสถานศึกษา 3) ผู้นำควรกระตุ้นพูดตามให้มีการสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มและท้าทายความเชื่อและคุณค่าของตนเองสนับสนุนผู้ตามโดยวิธีการใหม่และ 4) ผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

2.4 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน. ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ข้าราชการครูจำแนกตามสถานภาพโดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างเจตคติที่ดี และ 2) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา สถานศึกษาควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหาร สถานศึกษาในแนวทางการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานและแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในทุกๆด้าน สอดคล้องกับทัศนีย์ ไชยจิตร (2564) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอน้ำยืนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำที่สุด คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านที่มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูต่ำที่สุด คือ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่ดี และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคล มีกระบวนการในการสร้างขวัญและกำลังใจที่ชัดเจนและเป็นระบบเพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นเป้าหมายในการทำงานด้วยการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระต่างๆ สูงขึ้น นักเรียนมีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบาย วางแผนที่ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นต่อการเรียนและปฏิบัติการกิจของส่วนรวมให้ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตใจเข้มแข็ง อดกลั้น และสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม

3. การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นผู้บริหารควรกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน และกระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู

องค์ความรู้ใหม่

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กับ

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในทุกๆ ด้าน

เอกสารอ้างอิง

- เกตุสุดา วรรณสินธ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษามหาวิทยาลัยสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เกล้ารจิกา ถวัลย์เสรี. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูศรี ธนอมกิจ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทัศนีย์ ไชยจิตร. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอไทรโยค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 109-110.
- พิชาย รัตนดิกล ภูเก็ด. (2555). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: อิงค์ปัยอนด์บุ๊คส์.
- ยุวดี ประทุม. (2558). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560. ราชกิจจานุเบกษา: 14 เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก 6 เมษายน 2560.
- ล้านนา มาปลูก. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุขุม จุสนิ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกพ.ศ. 2560-2564. (ออนไลน์) (อ้างอิงเมื่อ 19 เมษายน 2561, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6381
- อรอนงค์ แดงนุ้ย. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- Dionne, S. D., Yammarino, F. J., Atwater, L. E., & Spangler, W. D. (2004). Transformational leadership and team performance. *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 177– 193.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration, theory, research and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Rivkin, S. G., Hanushek, E. A., & Kain, J. F. (2005). Teachers, schools, and academic achievement. *Econometrica*, 73(2), (1970), 156.

Savita, Yadav. (2017). Challenges Face by Transformational leader and suggestions to solve the challenges International. *Journal of Research in IT and Management, (IJRIM)* 7, 34-43.