

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

Transformational Leadership of School Administrators Affecting School
Effectiveness under Nong Bua Lamphu Primary Educational
Service Area Office 2

นิภาพร พลศักดิ์ขัว*

Nipaporn Phonsukkwa

นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยพิจัยบัณฑิต

Master of Education in Educational Administration,

Pitchayabundit College, Thailand

อำนวยการ มีราคา

Aumnuay Meerakar

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิจัยบัณฑิต

Lecturer of Faculty of Education, Pitchayabundit College, Thailand

Corresponding author, e-mail: nipaporn.gj@gmail.com*

วันที่รับบทความ (Received): 8 กุมภาพันธ์ 2569

วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 26 กุมภาพันธ์ 2569

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 2 มีนาคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกับประสิทธิภาพ ของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีเมอร์แกน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 ประสิทธิภาพของโรงเรียน เท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X) กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y) ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความ สัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 4. ภาวะ ผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 ตัว คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่า



อำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 69.20 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 0.916 + 0.261(X3) + 0.194 (X1) + 0.174 (X4) + 0.073 (X2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z} = 0.428 (X3) + 0.333 (X1) + 0.251 (X4) + 0.106 (X2)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิภาพของโรงเรียน

Abstract

The objective of this research is to study 1) transformational leadership of educational institution administrators, 2) school effectiveness, 3) the relationship between transformational leadership of educational institution administrators and school effectiveness, and 4) transformational leadership of educational institution administrators. That affects the effectiveness of the school Sample group used in research Including 285 educational institution administrators and teachers, the sample size was determined using the Crazy Morgan rail. Use a simple randomization method. The research tool is a 5-level estimation scale questionnaire with a confidence value of 0.86 the school's effectiveness is 0.91 Data are analyzed using a ready-made program. Statistics used in data analysis include hundreds and mean standard deviation Pearson's correlation coefficient and analyze multiple regressions with steps.

The results of the research found that:- 1. Change leadership of educational institution administrators under the jurisdiction of the Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office, Area 2, overall at a high level. 2. School effectiveness under the jurisdiction of the Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office, Area 2, overall at a high level. 3. Change leadership of administrators (X) and school effectiveness (Y) of educational institution administrators and school effectiveness. Overall, there was a positive relationship with statistical significance at the 0.01 level, with a moderate relationship. 4. The change leadership of educational institution administrators that affects the effectiveness of the school was found to have a statistically significant relationship at the 0.01 level, 4 numbers, respectively, namely intellectual stimulation. In terms of influence with ideology Consideration of individuality and inspiration with a forecast power value of 1006. Each 69.20 can write the forecast equation in the form of raw scores and standard scores as follows

Predictive equation in raw scores (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 0.916 + 0.261(X3) + 0.194 (X1) + 0.174 (X4) + 0.073 (X2)$$

Predictive equation in standardized scores (Standardized Score)

$$\hat{Z} = 0.428 (X3) + 0.333 (X1) + 0.251 (X4) + 0.106 (X2)$$

Keywords: Change leadership; School Administrators; School Effectiveness

บทนำ

ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร เนื่องจากการดำเนินงานขององค์กรทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ล้วนขึ้นอยู่กับ บทบาทและประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเป็นสำคัญ หากองค์กรมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพ ก็จะสามารถส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ก่อให้เกิด ความก้าวหน้าในการทำงาน และสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ดังนั้น ทักษะและคุณลักษณะของความเป็นผู้นำจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในทุกระดับขององค์กรควรให้ความสำคัญ ศึกษา และทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจูงใจ ชักนำ และประสานความร่วมมือจากผู้อื่น ให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำที่ดีหมายถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และการยกย่องจากบุคคลรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ หรือผู้ที่ได้รับการ ยอมรับให้เป็นผู้นำในการดำเนินงานด้านต่างๆ การดำเนินงานขององค์กรจึงจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีความ ความเป็นผู้นำ สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และอิทธิพลเชิงบวกในการชักจูง โน้มน้าว และนำพา บุคคลอื่นให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จนสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อานวย มีราคา, 2566)

ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารทางการศึกษาที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมในยุคปัจจุบันซึ่งมีการแข่งขันในทุกด้าน ผู้บริหารที่ ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารงานร่วมกับ ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเท และสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ องค์กรได้กำหนดไว้นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงยังมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา องค์กร ผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำที่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หากผู้บริหาร แสดงออกถึงพฤติกรรมที่เหมาะสม มีความเป็นธรรม มีความรับผิดชอบ และเป็นแบบอย่างที่ดี ก็จะส่งผล ให้สมาชิกในองค์กรเกิดความศรัทธา ความเชื่อถือ และความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหารผลที่ ตามมา คือ สมาชิกในองค์กรจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสามัคคีและความร่วมมือร่วมใจใน การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็แรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น (อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากการที่สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทั้งในด้านกายภาพและด้านจิตใจ ซึ่งส่งเสริมให้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ สถานศึกษายังต้องมีความพร้อมในด้านทรัพยากร ต่างๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นด้านเอกสารทางวิชาการ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน รวมถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับ การบริหารจัดการและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องขณะเดียวกัน ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็น องค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็น ผู้มีบทบาทโดยตรงในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่าง มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้เรียนจึงได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะใน ด้านต่างๆ อย่างรอบด้าน ส่งผลให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีศักยภาพในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีคุณภาพชีวิต



ที่ดีขึ้นทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีอำนาจและบทบาทในการกำหนดทิศทางและบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษา บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในด้านต่างๆ ตลอดจนสนับสนุนให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ปภิตตา ปานเกษม, 2565)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกับประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการศึกษาและประเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวนทั้งหมด 1,100 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,003 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Mogan (1970; อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยใช้วิธีเลือกแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 265 คน ได้จำนวน 285 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้ถูกออกแบบให้มีโครงสร้างที่ชัดเจนและครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ทั้งนี้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเอื้อต่อการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยมีรายละเอียดของแต่ละตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check- List) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 5 ด้าน

24 ข้อ ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ตามแนวคิดของ Likert (1961)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 7 ด้าน 35 ข้อ โดยมีคะแนน 1-5 โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ตามแนวคิดของ Likert (1961)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยสถิติเชิงอนุมานที่เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูลและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 วิธีหลัก ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อศึกษาทิศทางและระดับความสัมพันธ์ว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกหรือเชิงลบ รวมถึงมีระดับความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ที่ใช้ในการพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีต่อ ตัวแปรตาม โดยระบบจะทำการคัดเลือกตัวแปรอิสระให้เข้าสู่หรือออกจากแบบจำลองทีละขั้นตอนโดยอัตโนมัติ ตามเกณฑ์ทางสถิติที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้แบบจำลองที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำนายหรืออธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
	$\bar{X}$	n = 285 S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.04	0.61	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.28	0.40	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.09	0.46	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.74	0.48	มาก
รวม	4.04	0.32	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) เมื่อพิจารณารายด้าน



พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.28$) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=4.09$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=3.74$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน		
	$\bar{X}$	n = 285 S.D.	แปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย	3.49	0.88	ปานกลาง
2. ด้านพันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน	3.91	0.64	มาก
3. ด้านมีภาวะผู้นำทางวิชาการ	3.68	0.87	มาก
4. ด้านมีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง	3.68	0.79	มาก
5. ด้านทุ่มเทเวลาในการทำงาน	3.42	0.79	ปานกลาง
6. ด้านมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.50	0.75	ปานกลาง
7. ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง	3.81	0.69	มาก
รวม	3.64	0.57	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านพันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน ($\bar{X}=3.91$) รองลงมา คือ ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ($\bar{X}=3.81$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านทุ่มเทเวลาในการทำงาน ($\bar{X}=3.42$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.399$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีความสัมพันธ์กันเองสูงสุด 3 คู่แรก ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับด้านทุ่มเทเวลาในการทำงาน (Y_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.681 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) กับด้านทุ่มเทเวลาในการทำงาน (Y_5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.487 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) กับด้านมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (Y_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.305

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลางซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.est	F	Sig.
(X ₃)	0.702 ^a	0.492	0.490	0.40856	274.205	0.000**
(X ₃), (X ₁)	0.795 ^b	0.631	0.629	0.34867	106.569	0.000**
(X ₃), (X ₁), (X ₄)	0.830 ^c	0.689	0.685	0.32097	51.777	0.000**
(X ₃), (X ₁), (X ₄), (X ₂)	0.835 ^d	0.696	0.692	0.31754	7.111	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ตัวแปรที่ทดสอบแล้ว พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งการจัดการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี สังคม และความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดังกล่าวไปสู่ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และพร้อมที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต อีกประการหนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์และนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เช่น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการสนับสนุนให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งล้วนที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตามยุคและสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยผลการเปรียบเทียบพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าขนาดของสถานศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกากรอง ศรีประไหม (2558) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างกัน



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติบทบาทด้านภาวะผู้นำทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยหลายประการที่เอื้อต่อการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โรงเรียนในสังกัดมีการดำเนินงานตามนโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นไปในทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และพัฒนางานด้านต่างๆ ภายในโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ครูมีการพัฒนาตนเองและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน ด้านครูผู้สอนส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการด้านต่างๆ ในระดับที่น่าพึงพอใจ ด้านผู้เรียนโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิต ผู้เรียนได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึงผ่านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทำให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนรู้ มีระเบียบวินัย และมีพฤติกรรมที่เหมาะสม จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นองค์กรที่สามารถดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้โครงสร้างการบริหารจัดการที่เหมาะสม มีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนถือเป็นองค์กรทางสังคม ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพของโรงเรียนในระดับสูง ในด้านการบริหารจัดการ ที่มองว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ครูและบุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจพัฒนา และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างแท้จริง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแนวคิดทางทฤษฎีด้านประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัชยา ลาบุญ (2563) ซึ่งได้ทำการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑนา ชุมปัญญา (2563) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำการแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจน มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตระหนักถึงเป้าหมายร่วมกันขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น และตั้งใจ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีการกำหนดหลักการในด้านต่างๆ ประกอบด้วยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลให้กระบวนการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ซึ่งช่วยพัฒนาศักยภาพของครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เมื่อครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน อีกอย่างหนึ่งการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การนำเทคโนโลยีมาใช้ และการพัฒนาระบบงานต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อการดำเนินงานของโรงเรียนมีความชัดเจน ย่อมทำให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ส่งผลให้ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ซึ่งเป็นนักวิชาการสำคัญที่พัฒนาแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรม ทักษะ และผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 อย่าง อันได้แก่การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ช่วยให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่น และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่คาดหวัง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ แสงภูวา (2565) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารโรงเรียนมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทและความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการบริหารและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาในด้านดังกล่าว เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ และปัญหาของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจใน



ความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของครูและบุคลากรแต่ละคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล เช่น การวางแผนพัฒนาตนเองหรือการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมตามความถนัดและความสนใจ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ และ 5) หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการบริหารจัดการและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทุ่มเทเวลาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ายังมีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมเพิ่มเติม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนในด้านการทุ่มเทเวลาในการทำงาน ดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนและบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถทุ่มเทเวลาให้กับการจัดการเรียนการสอนและงานพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ 2) ควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ การให้รางวัลหรือการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทเวลาในการทำงานมากยิ่งขึ้น 3) ควรพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมและการกระจายงานอย่างเหมาะสม เพื่อช่วยลดภาระงานรายบุคคล และเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้เวลาร่วมกัน 4) ควรจัดให้มีการพัฒนาทักษะการบริหารเวลาและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนทรัพยากรและนโยบายที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อลดข้อจำกัดด้านเวลาและเพิ่มโอกาสในการทุ่มเทการทำงานอย่างมีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ร่วมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ผกากรอง ศรีประไหม. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปกิตตา ปานเกษม. (2565). การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กที่ดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 12(2): 45-158.
- มัทนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาวดี ฤทธิ์หมี่. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1): 222-235.
- อานนท์ แสนญา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อำนวยการ มีราคา. (2566). *การบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*. สกลนคร: หจก.สมศักดิ์การพิมพ์ กรู๊ป.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications, Inc.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2008). *Educational administration: Theory, Research, and. Practice*. 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Lunenburg, F.C., & Ornstein, A.C. (2012). *Educational administration: Concepts and practices*. 6th ed. Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning.