

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ปีการศึกษา พ.ศ. 2555 จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .38 - .93 และ .54 - .92 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 และ .98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe Test) และในการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้ ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีรองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการตั้งความหวังของงานไว้สูง และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

1.1 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความอดทนอดกลั้น ควบคุมอารมณ์ได้ดี ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับสถานการณ์ และผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาท

1.2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดการให้นักเรียนในโรงเรียน มีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ต่อการศึกษาเล่าเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนภายในโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชา ตั้งสมมติฐานการมองปัญหา และการเผชิญสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ได้บังคับบัญชาว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข และผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบหมายงาน หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้งานใหม่ๆ

1.4 ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสนใจและเอาใจใส่ในความกังวลของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ และผู้บริหารโรงเรียนให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะ และช่วยผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนในการพัฒนาวิชาชีพ

1.5 ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนช่วยปรับเป้าหมายของกลุ่ม หรือผู้ได้บังคับบัญชารายบุคคลให้มีความสอดคล้อง และไม่ขัดแย้งกับเป้าหมายรวมของโรงเรียน ผู้บริหารให้แนวทาง และกระบวนการในการจัดทำเป้าหมายของโรงเรียนแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บริหารโรงเรียนปรับเป้าหมายของตนเอง ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่ม และของโรงเรียน

1.6 ด้านการตั้งความคาดหวังของผลงานไว้สูง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักประหยัด และความคุ้มค่าในผลการปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียน มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถวางแผน การปฏิบัติงานแต่ละภารกิจ และผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชานำผลการประเมินมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงคะแนนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

2.1 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีความสำเร็จทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีกิจกรรม หรือโครงการ เพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในโรงเรียน นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และนักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการมีระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติของนักเรียนผู้บริหารพัฒนานักเรียน ให้มีจิตใจเป็นสาธารณะ และปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับวัย โอกาส และสถานการณ์ได้ดี และผู้บริหารพัฒนานักเรียนให้มีความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอน หรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนได้มีแผนการยุทธศาสตร์รองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว และโรงเรียนพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนโรงเรียนมีศักยภาพในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนได้ดี และผู้บริหารโรงเรียน และครูสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วน หรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียนได้

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมจำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลาง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ของครู เป็นรายคู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ 5 ปี - 10 ปี มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โดยรวมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 5 ปี - 10 ปี

4. ผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า

4.1 ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมจำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ มีประสิทธิผลของโรงเรียน สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก

4.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ของครู เป็นรายคู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ของครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ 5 ปี - 10 ปี มีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีประสิทธิผล โดยรวมสูงกว่าครูที่มี ประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์ของครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 5 ปี - 10 ปี

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ โรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด 3 อันดับ คือ ด้านการตั้ง ความหวังของงานไว้สูง ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล และด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการตั้งความหวังของงานไว้สูง และด้านการกระตุ้นการใช้ ปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ มีกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่าง

ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ได้แก่ หลักสูตร การสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา อีกประการหนึ่ง นโยบายการศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (กระทรวงศึกษาธิการ และกีฬาลาว, 2552, หน้า 58) การศึกษาอยู่ในยุคของการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก และความต้องการของสังคม ซึ่งในแผนยุทธศาสตร์การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และกีฬาลาว มีสาระสำคัญในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคโลกาภิวัตน์วิทยาศาสตร์ มีความสำคัญต่อสังคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ก่อให้เกิดสังคมที่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประเทศลาวเป็นประเทศหนึ่งที่อยู่ในสังคมโลกย่อมได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรม จึงจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก ดังนั้นรัฐบาลลาว (กระทรวงศึกษาธิการ และกีฬาลาว, 2552) จึงได้มุ่งพัฒนาบุคลากรภายในประเทศ โดยถือเอาการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายดังกล่าว ได้แก่ ประเด็นคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทรงชัย คงเงิน (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของธวัชรัตน์ ไบบัว (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมโชค โพธิ์งาม (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเพิ่มเติม โดยจำแนกตามรายด้านดังนี้

1.1 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความอดทนอดกลั้น ควบคุมอารมณ์ได้ดี ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับสถานการณ์ และผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาท ทั้งนี้เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการ และกักตวง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (แผนยุทธศาสตร์รับประกันคุณภาพการศึกษาแห่งชาติ ค.ศ. 2011-2020) ได้มีเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารไว้ในเกณฑ์มาตรฐานที่ 4 ของแผนยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้แสดงออก 4 ตัวชี้วัด คือ 1) ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนให้กับการทำงาน 2) ผู้บริหารมีความริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการ และผู้นำทางวิชาการ 4) ผู้บริหารมีการบริหารที่มีประสิทธิผล และผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการบริหารทุกระดับ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ยึดเป็นหลักปฏิบัติ และถือเป็นแบบอย่างที่ดีสอดคล้องกับผลการวิจัยของอักษรา วรฤทธิ (2553, หน้า 115) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3 พบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดการให้นักเรียนในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ต่อการศึกษเล่าเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของนักเรียนภายในโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และกักตวง ได้มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยถือเอาการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคน ให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าว ได้แก่ คุณภาพของคน ซึ่งคนเหล่านั้นก็ต้องมีคุณสมบัติเพียบพร้อม และผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัดผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์ และกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเอง และถ่ายทอดสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ได้ และผู้บริหารโรงเรียนมีการบูรณาการความรู้ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสอดคล้องกับผลการวิจัยของอักษรา วรฤทธิ (2553, หน้า 116) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3 พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของแบสส์ (Bass,

1987 อ้างถึงใน ศุภกิจ สาธุสัจ, 2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินภาวะผู้นำ ตามการรับรู้ และตามความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 3 ระดับ คือ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง วิธีการศึกษาคือ ให้ผู้บริหารระดับต้นประเมินผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับกลาง ประเมินผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษา พบว่า 1) การแสดงภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของบริหารระดับกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสดงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับสูง 2) การแสดงผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูง มีระดับสูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง 3) การแสดงผู้นำเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา และการแสดงภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหารระดับสูง ตามความคาดหวังมีระดับต่ำกว่าการรับรู้

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งสมมติฐานการมองปัญหา และการเผชิญ สถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข และผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบหมายงาน หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียน งานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ ทั้งนี้เนื่องจาก มีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้จินตนาการใหม่ ๆ ในหลักการพื้นฐานของการบริหารผู้นำต้องส่งเสริม หรือกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปได้ดีกว่าเดิม มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น 1) ทำงานอย่างมีจิตสำนึกด้วยใจรัก และมีความภาคภูมิใจต่องานที่ทำ 2) แสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างในสิ่งที่ต้องการกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำ 3) ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เสมอต้นเสมอปลาย 4) เสริมแรงและพยายามผลักดันให้มีวิสัยทัศน์สู่อนาคต อยู่ตลอดเวลา 5) ไม่พูด ไร้สาระทางวาจาอย่างไม่มีประสิทธิผล 6) ปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและพูดคุยแบบสองต่อสองกับ ผู้ร่วมงาน 7) เข้าถึงบุคลิกภาพที่แท้จริงของผู้ร่วมงานรายคน 8) กระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการริเริ่ม ทดลองใหม่ ๆ ขึ้น โดยไม่มีการตำหนิเมื่อการปฏิบัติดังกล่าวล้มเหลว 9) ใส่ใจแก้ปัญหาขั้นตอน กฤตกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้งานล่าช้า 10) คลุกคลีและปรากฏตัวอยู่ในที่ทำงานกับผู้ร่วมงานเป็นประจำ

1.4 ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสนใจ และเอาใจใส่ในความกังวลของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้บริหารโรงเรียน สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความ

จำเป็น และความต้องการและผู้บริหารโรงเรียนให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะ และช่วย
 ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนในการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์
 ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (กระทรวงศึกษาธิการและกีฬาลาว, 2555) มีโครงสร้าง
 การบริหารตามแนวทางพรรค คือ การคุ้มครองการบริหารการศึกษาต้องยึดหลักการรวมศูนย์
 ประชาธิปไตย ขั้นขั้นผู้น้อยขึ้นกับขั้นขั้นผู้ใหญ่ บุคคลขึ้นกับการจัดตั้งขององค์การ ซึ่งมีการจัดแบ่ง
 ฝ่ายงานอย่างชัดเจนเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้และให้บุคลากรปฏิบัติงาน
 ตามหน้าที่ในฝ่ายงานนั้น ๆ จนเกิดความชำนาญ และอย่างน้อย 3 ปีถึงจะมีการปรับเปลี่ยน และ
 เลื่อนตำแหน่ง มีการรายงานผลการดำเนินงานทุก ๆ สัปดาห์ ให้รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่รับผิดชอบ
 ฝ่ายงานของตน และมีการจัดประชุมสภาครูทั้งหมดในโรงเรียนเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อรายงานผล
 การดำเนินงานของฝ่ายงานต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความคิดเห็น แล้วผู้บริหารนำมา
 ถกกันกรอง พิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และพัฒนาครั้งต่อไปในระบบการทำงาน
 ทุกคนทำงานตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การตัดสินใจต้องตัดสินใจตามกฎระเบียบของโรงเรียน
 และกฎหมาย ไม่สามารถตัดสินใจตามอารมณ์ และความคิดเห็นของตนเอง ต้องมีการพิจารณาตาม
 ขั้นตอนอย่างละเอียด โดยผู้บริหารจะมีอำนาจสูงสุด ควบคุมผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร
 โรงเรียนควบคุมหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้าหมวดวิชาควบคุมครู
 ครูควบคุมนักเรียน ส่วนเรื่องระบบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น ต้องพิจารณาจาก
 ความเป็นอาวุโสเป็นอันดับแรก ต่อมาก็คือ ผลงานหรือผลสมผลงานทั้งความเป็นอาวุโส และผลงาน
 การพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น พิจารณาโดยผู้มีตำแหน่งสูงกว่าเงินเดือนของครูขึ้นอยู่กับ
 ประสิทธิภาพของการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสราญรัตน์ จันทะมล (2548) ภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ
 วังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านผู้บริหารมีระดับ
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของคำนึ่ง ผุดผ่อง (2547, หน้า 93)
 ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้
 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเล
 ตะวันออก พบว่า ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา
 เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจาก
 มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนช่วยปรับเป้าหมายของกลุ่ม หรือผู้ได้บังคับบัญชา
 รายบุคคลให้มีความสอดคล้อง และไม่ขัดแย้งกับเป้าหมายรวมของโรงเรียน ผู้บริหารให้แนวทาง

และกระบวนการในการจัดทำเป้าหมายของโรงเรียนแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บริหารโรงเรียน ปรับเป้าหมายของตนเองให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่ม และของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับครูทุกคนมากขึ้น โดยการเชื่อมั่นในหลักจริยธรรมวิชาชีพครู แต่ละคนเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา กำหนดมาตรฐาน และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนวิเคราะห์ความสามารถของครู แต่ละคนให้ชัดเจน แล้วแบ่งหน้าที่รับผิดชอบตามความสามารถ หรือแบ่งเป็นฝ่ายงานเหมือนเดิม แต่ใช้แบบการกระจายอำนาจให้แต่ละฝ่ายงาน สามารถตัดสินใจด้วยตัวเอง ลดการใช้อำนาจจากผู้บริหารที่อยู่ระดับสูงขึ้นไป ลดการนิเทศควบคุมกำกับ ผู้บริหารเข้าร่วมกับกลุ่มควบคุม ร่วมปฏิบัติ ร่วมคิด ร่วมทำการตัดสินใจใช้หลักการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับสมาชิกกลุ่มทุกคน ทุกคนสามารถร่วมตัดสินใจได้หากมีความรู้ความสามารถเพียงพอ การควบคุมมาตรฐานของงาน มอบหมายให้สมาชิกของกลุ่มควบคุมกันเอง มอบความเป็นอิสระให้ครูทุกคนในการจัดการเรียน การสอน แต่ต้องใช้หลักสูตรการสอนของกระทรวงศึกษาธิการและกิตติคุณ มอบอำนาจให้แต่ละ สาขาวิชาจัดฝึกอบรมร่วมกันเพื่อพัฒนาเทคนิคการสอนในรายวิชา ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่าง ในการใช้จริยธรรมวิชาชีพครูอย่างเป็นรูปธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ และกิตติคุณ, 2551, 2552)

1.6 ด้านการตั้งความคาดหวังของผลงานไว้สูง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักประหยัด และความคุ้มค่า ในผลการปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความความเข้าใจ และสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน แต่ละภารกิจ และผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชานำผลการประเมิน มาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย และมีสิทธิภาพทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาสมบูรณ์ของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ยึดแนวทางมาตรฐานทัศนคติ ทางการเมืองและคุณสมบัติที่ควรพึงมี ได้แก่ 1) มีคุณสมบัติศีลธรรมและอุดมการณ์ทางสังคม นิยม มีหลักการหนักแน่น มีความจงรักภักดีและเชื่อมั่นแนวทางนโยบายของพรรค และมีแบบแผน การดำรงชีวิตที่บริสุทธิ์ 2) เป็นสมาชิกพรรคประชาชนปฏิวัติลาวอย่างน้อย 5 ปี 3) เป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและกฎหมายของรัฐอย่างเข้มงวด 4) มีคุณธรรม มีความสามัคคี และ ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน 5) มีความเพียร พยายาม มุ่งมานะ อุตสาหะ อดทน มีน้ำใจ มีความเสียสละอันสูงส่ง 6) มีจรรยาบรรณและมีความรับผิดชอบในงาน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงคะแนนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ทั้งนี้เป็นเพราะสำนักงานศึกษาจังหวัด ในจังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้มีนโยบายถือเอาการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิตสามารถพัฒนาศักยภาพ และความสามารถที่จะดำรงชีวิต และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มประสิทธิภาพ ทำให้เป็นคนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ไขปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชวลรัตน์ ไบบัว (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับผลการวิจัยของสมโชค โพธิ์งาม (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับผลการวิจัยของกิตติชัย รุจิมงคล (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 12 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และโรงเรียนที่มีผู้บริหารงานที่มีประสบการณ์ต่างกัน โรงเรียนประเภทต่างกัน และในระดับชั้นสูงสุดที่โรงเรียนเปิดสอนต่างกัน มีประสิทธิผลต่างกัน ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเพิ่มเติม โดยจำแนกตามรายด้านดังนี้

2.1 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีความสำเร็จทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีกิจกรรม หรือโครงการ

เพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในโรงเรียน นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้านวิชาการ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และนักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในโรงเรียน นักเรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้จำนวนมาก และนักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น ทุก ๆ ปี ก่อนที่จะปิดเทอมแรกของปีการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จะต้องจัดการสอบคัดเลือกนักเรียนเก่งประจำปีชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 (ตอนต้น) และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 7 (ตอนปลาย) เป็นตัวแทนเข้าร่วมการสอบนักเรียนเก่งทั่วจังหวัด และเป็นตัวแทนเข้าร่วมการสอบนักเรียนเก่งระดับชาติ นอกจากนี้ นักเรียนที่ไม่ได้เป็นตัวแทนของโรงเรียน แต่ผลการสอบมีคะแนนอยู่ในอันดับ 2-3 ก็ได้รับการพิจารณาให้มีทางเลือกหลายอย่างจากจังหวัด หรือระดับรัฐบาล ได้แก่ มีทุนการศึกษาให้ฟรี หรือมีทุนอุดหนุนได้เข้าเรียนในโรงเรียนพรสวรรค์แห่งชาติ โดยผู้บริหารได้ปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ระบบปฏิรูปการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการและกิปาลาว, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ของนิทานถนงจุมจัง (2552, หน้า 101) การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีความสำเร็จทางการเรียนสูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติของนักเรียนผู้บริหารพัฒนานักเรียนให้มีจิตใจเป็นสาธารณะ และปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับวัยโอกาส และสถานการณ์ได้ดี และผู้บริหารพัฒนานักเรียนให้มีความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนภายในโรงเรียนจะต้องดำเนินไปอย่างรอบด้าน คือ

- 1) ด้านแนวคิด ได้แก่ คุณสมบัติ ศีลธรรม ทศนะมั่นคง และต้นตัวทางการเมือง
- 2) ด้านสติปัญญา ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ และวิชาชีพ
- 3) ด้านวัฒนธรรม ได้แก่ จริยธรรมและสุขภาพเพราะว่าคนเราถึงจะมีวิชาความรู้ มีความสามารถ และมีผลกำไร แต่ถ้าขาดความเจริญทางจิตใจ เช่น ความรักชาติ รักแผ่นดินเกิด ไม่รู้จักสืบทอดวัฒนธรรมดั้งเดิมอันดีงาม และคุณค่าของวัฒนธรรมแห่งชาติของตน คนผู้นั้นก็ไม่มีค่าสมบูรณ์ ไม่เป็นตัวของตัวเอง และในที่สุดก็ตกเป็นเบี้ยล่างของผู้อื่น หรือในทางตรงกันข้าม ถึงแม้ว่าคนเราจะมีแนวคิดถูกต้อง มีความรักชาติอย่างสุดซึ้ง และ

จงรักภักดีปานใดก็ตาม แต่หากมีสุขภาพไม่สมบูรณ์ ขาดความรู้ความสามารถตามความจำเป็นแล้ว ก็จะเป็นคนไม่สมบูรณ์เช่นเดียวกัน (รายงานการปฏิรูปการศึกษาของ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว, ม.ป.ป. อ้างถึงใน ชีระ รุญเจริญ, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของน้อมจิตร แก้วประทีป (2554, หน้า 112) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอน หรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนได้มีแผนการยุทธศาสตร์รองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว โรงเรียนพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน และโรงเรียนนำผลการทดสอบนักเรียนไปใช้ในการวางแผน เพื่อจัดทำแผนงานโครงการในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ยึดแนวของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา (กระทรวงศึกษาธิการและกีฬาลาว, 2553, 2554) หลักสูตรฉบับนี้มี 5 หลักการ ได้แก่ 1) ใช้อย่างมีเอกภาพในทั่วประเทศ 2) รับประกันการสร้างสังคมยุคใหม่ตามทิศทางที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมตามลักษณะของชาติ วิทยาศาสตร์ต้องทันสมัย และต้องเข้าใกล้กับมาตรฐานสากล 3) ส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ต่อเนื่อง โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามความสามารถ สามารถเรียนต่อให้สูงกว่าเก่า และสามารถประกอบอาชีพได้ 4) หลักสูตรจะต้องไปในทิศทางเดียวกันกับการปฏิบัติจริง 5) เนื้อหาของหลักสูตรต้องยึด 5 หลัก คือ คุณสมบัติศึกษา ปัญญาศึกษา แรงงานศึกษา หรือกรรมศึกษา กายศึกษาหรือพลศึกษา และศิลปศึกษา หรือสุนทรียะศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนิศานาด นนท์จุมจัง (2552, หน้า 102) การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเพียง 1 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียง

คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมมือกันแก้ปัญหา ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน โรงเรียนมีศักยภาพในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนได้ดี และผู้บริหารโรงเรียน และครูสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วน หรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียนได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากนโยบายของรัฐ (รัฐสภาแห่งชาติลาว, 2550) ได้ระบุอย่างชัดเจนว่า การส่งเสริมในด้านการศึกษานอกจากจะเป็นหน้าที่ของรัฐแล้ว ยังต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย ได้แก่ ชุมชน ภาคเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์การมหาชนต่าง ๆ ซึ่งมีส่วนในการช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ในการพัฒนาโรงเรียน ทุนเพื่อสนับสนุนให้นักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ และโอกาสในการเข้ารับการศึกษา นอกจากนี้การแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน การปกครองส่วนท้องถิ่นก็มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ดูแลนักเรียนที่มีปัญหาทางสังคม เช่น ดิคาเสพติด นักเรียนดึกัน มั่วสมอนาจาร สอดคล้องกับผลการศึกษานี้ของนิศานาด นนทจุ้มจิง (2552, หน้า 103) การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของพงษ์สวัสดิ์ สีลาน (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ของครู

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลาง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในชุมชนที่ห่างไกล เป็นชุมชนเล็ก ๆ กระจุกกระจาย

เข้ายังเป็นชุมชนชาวเขาชนกลุ่มน้อย และมีปัญหาการจัดสรรงบประมาณให้แก่โรงเรียนขนาดเล็ก มีค่อนข้างจำกัดทำให้ขาดแคลนทั้งอาคารเรียน ห้องสมุด ตลอดจนสนามสำหรับการเล่นกีฬาของนักเรียน นอกจากนี้ โรงเรียนที่อยู่ห่างไกลยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวกหลายอย่าง เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา สิ่งอุปโภค-บริโภค รวมถึงถนนไม่ดีและบางแห่งก็ไม่มีจัดการเรียนการสอน โดยมีครูไม่ครบชั้นเรียน นักเรียนมีความสามารถตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำ ครูส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์น้อย เพราะว่าครูที่มาสอนนั้นส่วนมากอยู่ไม่เกิน 3-5 ปี ก็ทำเรื่องย้ายกลับภูมิลำเนาแล้ว ดังนั้นครูในโรงเรียนขนาดเล็กนี้ จึงขาดแคลนอยู่ตลอดเวลา และมีประสบการณ์น้อย จึงส่งผลต่อการมองว่าผู้บริหารของเขาไม่มีความสามารถเพียงพอ หรือมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารน้อยกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ในทางตรงข้ามการลงทุนทางการศึกษาสำหรับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนมากมีที่ตั้งอยู่ในตัวเมืองใหญ่ ๆ ที่เพียบพร้อมไปด้วยความสะดวกสบาย ที่ส่งผลให้ครูส่วนมากอยู่มานานและมีประสบการณ์มาก มีวุฒิการศึกษาสูง ได้รับการอบรมนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังของหน่วยงานศึกษาอำเภอ ศึกษาจังหวัดที่รับผิดชอบ และชุมชนอย่างดี ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความมั่นใจในการบริหารโรงเรียนมีนโยบายชัดเจน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีตลอดเวลาร่วมกับชุมชนและผู้ปกครอง ทำให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย สันติวงษ์ (2534) พบว่า ขนาดโรงเรียนส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานได้มากหรือน้อยแตกต่างกันออกไป ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของการบริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ หากโรงเรียนมีขนาดใหญ่มากเท่าใด ความซับซ้อน และกิจกรรมของโรงเรียนก็มากขึ้นตามไปเท่านั้น อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพของระบบต่าง ๆ ที่เคยจัดไว้ลดต่ำลงในขณะที่เดียวกันทรัพยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนก็อาจเปลี่ยนไปด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2534, หน้า 194) ดังนั้น ครูจึงมีความเข้าใจและให้ความคิดเห็นว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ขนาดใหญ่ และโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ขนาดกลาง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ขนาดเล็ก

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ของครู โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ของครูเป็นรายคู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ 5 ปี - 10 ปี สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์

ไม่เกิน 5 ปี ทั้งนี้ครูที่มีประสบการณ์มากนั้น ได้รับการยอมรับอย่างต่อเนื่อง ครูที่มีประสบการณ์มาก มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากย่อมเกิดความเชื่อมั่น มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการปัญหา มีจิตใจที่หนักแน่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ด้านการทำงานที่เปลี่ยนแปลง ไปจากเดิม มีความเข้าใจ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและผู้บริหาร สามารถโน้มน้าวครูด้วยกัน ให้เกิดความสามัคคี ปรับปรุงพัฒนาตนเองในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีบทบาทอย่างมาก ในการร่วมงานกับผู้บริหาร ในทางกลับกันกับครูที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี เขาเหล่านั้นให้ความ คิดเห็นต่อผู้บริหารว่ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป และครูที่มี ประสบการณ์ 5 ปี - 10 ปี เนื่องจากว่าครูใหม่ย่อมมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ คาดหวังสูงกับตัวผู้นำสูงเกินไป จิตใจที่หนักแน่นพอ มีความเข้าใจต่อระบบองค์การน้อย ไม่คุ้นเคยกับกระบวนการบริหาร ไม่สามารถ ปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสอดคล้องกับงานวิจัยของเมย์ตัน (Mayton, 1980 อ้างถึงใน กัลยาณี บุตรดีวงศ์, 2552) ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะผู้บริหารโรงเรียนในรัฐอลาบามา พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์สูงย่อมมีความเข้าใจในกระบวนการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมากขึ้น แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ของครูเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างทักษะสัมพันธด้านการบริหาร ส่งผลให้ การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างรวดเร็ว (Mayton, 1980, p. 4565 อ้างถึงใน กัลยาณี บุตรดีวงศ์, 2552, หน้า 111) ดังนั้นครูที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครู ที่มีประสบการณ์ 5 ปี - 10 ปี

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ของครู

4.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการ เปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลาง มีประสิทธิภาพสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้ขนาดโรงเรียนมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็กมีงบประมาณค่อนข้างจำกัด ทำให้โรงเรียนไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เพียงพอ หรือบางแห่งก็ไม่มีเลย เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา ส่งผลต่อครูผู้สอน และผู้เรียนเป็นอย่างมาก นักเรียนไม่ได้เรียนคอมพิวเตอร์ ไม่ได้ดูทีวี ที่เป็นส่วนหนึ่งของสื่อการเรียน การสอน การจัดการเรียน การสอนโดยมีครูไม่ครบชั้นเรียน ครูที่ส่งมาปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ไม่นาน ผู้บริหารที่ส่งมาเป็น ผู้บริหารส่วนมากยังไม่มีประสบการณ์ ซึ่งต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหารและครูเก่ง ๆ

มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ อยู่ติดกับชุมชนใหญ่ ๆ มีทรัพยากรเพียงพอสำหรับการพัฒนา และบริหารจัดการ บางแห่งไม่ได้พึ่งเงินงบประมาณจากส่วนกลางก็สามารถบริหารจัดการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536, หน้า 224 อ้างถึงใน กัลยาณี บุตรดีวงศ์, 2552, หน้า 110) พบว่า ขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรย่อยในปัจจัยด้านโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ดังนั้นประสิทธิภาพโรงเรียนจะเกิดได้ก็ต้องอาศัยโรงเรียนที่มีผู้บริหาร มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ ของครู โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการเปรียบเทียบ รายคู่ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ของครูเป็นรายคู่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครูที่มี ประสบการณ์ 5 ปี - 10 ปี มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 5 ปี - 10 ปี ทั้งนี้ครูที่มี ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ 5 ปี- 10 ปี มีความเข้าใจต่อระบบองค์การ และคุ้นเคยกับกระบวนการบริหาร สามารถปรับตัวเข้ากับผู้บริหาร มีเหตุมีผล และสิ่งสำคัญอีกอย่าง ครูที่มีประสบการณ์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีบทบาทอย่างมากในการร่วมงานกับผู้บริหาร ดังนั้น ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ 5 ปี - 10 ปี มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ต่ำกว่าครูที่มี ประสบการณ์มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ 5 ปี - 10 ปี ดังนั้นครูที่มีประสบการณ์มากได้ให้ ความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรุณา บุญแก้ว (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนของ ครู ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของ โรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากในเชิง

ทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแสดงออกที่เป็นพลังผลักดันให้ผู้ได้บังคับบัญชา เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ คือ ผู้นำต้องกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับและสร้างสรรค์ในเป้าหมายเดียวกัน ตัดสินใจที่แน่วแน่มั่นคง มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนเองที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีการส่งเสริมพัฒนาให้กำลังใจ ดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล มีการโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจ เชิญชวนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความต้องการสูงขึ้นเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา และพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันมอง และเผชิญกับปัญหา และสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ และควรตั้งมาตรฐาน และความคาดหวังในการทำงานในทุกด้านให้สูงขึ้น เป้าหมายที่กำหนดไว้ และในเชิงทฤษฎีประสิทธิผลโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น มิได้เกิดขึ้นอย่างมีโชคช่วย หรือในลักษณะที่จะทำอย่างไรก็ได้ไม่ต้องทุ่มเทความพยายามเท่าใดนัก ไม่ต้องใช้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ หรือเป็นแนวทาง หรือมิได้เกิดขึ้นโดยลำพังความสามารถของผู้บริหาร หรือครูคนหนึ่งคนใด โดยไม่คำนึงถึงตัวผู้เรียนเป็นหัวใจที่สำคัญ โดยไม่ใส่ใจต่อเป้าหมาย และการบรรลุผลต่อเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงการมีกิจกรรมร่วมกันของคณะครู นักเรียน และชุมชน หรือมิได้เกิดขึ้นโดยไม่มีการวางแผนเพื่อการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิผล โดยไม่เน้นความมีจิตสำนึกชุมชน โดยไม่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน แต่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องอาศัยหลักการ แนวคิดทฤษฎีเป็นแนวทาง ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนจากการศึกษาหลักทฤษฎีแนวคิดที่บรรยายในบทที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ในข้างต้นด้วยเหตุผลหลายสิ่งหลายอย่าง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนตามที่ได้บรรยายไว้ในเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องบทที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้พัฒนาการเรียนรู้ พัฒนาวิคิด ดังนั้น โรงเรียนถือเป็นองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องการสอน และการเรียนรู้เป็นหลักสอดคล้องกับผลการวิจัยของธวัชรัตน์ ใบบัว (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูงมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของชลธิชา อนันต์นาวี (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ

ผลการวิจัยของกัลยาณี บุตรดีวงศ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของสมโชค โพธิ์งาม (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา หรือศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดควรจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้

1.1 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติตนเป็นมิตรต่อครู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น

1.2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดวิสัยทัศน์ให้นักเรียนเกิดความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.4 ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคลผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

1.5 ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ควรยึดเอาเป้าหมายของกลุ่มเป็นเกณฑ์ เพื่อการตัดสินใจเมื่อต้องมีการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ และกระทบกับการเปลี่ยนแปลง

1.6 ด้านการตั้งความคาดหวังของผลงานไว้สูงผู้บริหารโรงเรียน ควรมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกมีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา หรือศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดควรจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกให้กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้

2.1 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีความสำเร็จทางการเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นทุกปีการศึกษา

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัยคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนภายในโรงเรียน

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน โรงเรียน ควรเตรียมความพร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เช่น การปรับปรุงหลักสูตรให้มีชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 7 เป็นต้น

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน โรงเรียน ควรประสานงานผู้ปกครอง และโรงเรียนร่วมแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน และการดูแลนักเรียน

3. ควรพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โรงเรียนขนาดเล็ก และครูที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี เพิ่มขึ้น

4. ควรพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ให้เพิ่มทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก โรงเรียนขนาดเล็ก และครูที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นรายกรณี เช่น ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา และได้รับรางวัลดีเด่นด้านต่าง ๆ โดยให้เปลี่ยนจากเชิงปริมาณมาเป็นเชิงคุณภาพ