

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จากตัวแปรปัจจัยชีวสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยแบ่งเป็น 4 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับขนาดโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ รายการต่อมาคือวุฒิการศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ป.บัณฑิต และสูงกว่า ป.บัณฑิต อีกรายการคือประสบการณ์การดำรงตำแหน่งหรือการทำงาน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5 ถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปี จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 22 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 25 ข้อ

เครื่องมือนี้ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วและนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ตอนที่ 2 - 4 ปรากฏว่า ตอนที่ 2 มี 22 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .41 ถึง .86 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 ตอนที่ 3 มี 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .35 ถึง .78 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 ตอนที่ 4 มี 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .37 ถึง .74 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด

สระแก้ว เขต 1 มี 4 อำเภอ และ 1 กิ่งอำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอเขาฉกรรจ์ อำเภอวังน้ำเย็น อำเภอคลองหาด และกิ่งอำเภอวังสมบูรณ์ เขต 2 มี 3 อำเภอ และ 1 กิ่งอำเภอ คือ อำเภอวัฒนานคร อำเภอรัฐประเทศ อำเภอตาพระยา และกิ่งอำเภอโคกสูง โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนหนึ่งส่งทางไปรษณีย์ และส่วนหนึ่งผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 350 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วย โปรแกรม SPSS for Window สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ประเภทได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เช่น ค่า ความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D$) และ สถิติอ้างอิง (Inferential statistics) ได้แก่ สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน โพรดักต์โมเมนต์ (Pearson Product Moment) และสถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (Regression) แล้วทำการแปลผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบการอธิบายเป็นความเรียง ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะสรุปผลการศึกษา ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้ตั้งไว้คือ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประกอบด้วย การคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน การตรวจสอบและถ่วงดุล ขนาดโรงเรียนและการมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนตั้งสมการในรูปคะแนนดิบ

$$effectiveness = 1.256 + .247return\ power\ to\ people + .286check\ and\ balance - .108school\ size$$

+183participation

อภิปรายผล

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะอภิปรายผล ตามข้อสรุปของการวิจัยที่กล่าวไว้คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการสร้างบารมีหรืออิทธิพลที่เป็นอุดมคติ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ครูเกิดการยอมรับ ศรัทธา จงรักภักดี มีความยินดีที่จะทุ่มเทให้การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเฮาส์ (House, 1977 cited in Bass, 1998, p.23) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงบารมีจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่มโดยการทำงานร่วมกัน เขาพบว่าสมาชิกในกลุ่มมีพฤติกรรมต่อผู้นำของเขาสรุปได้ดังนี้ (1) Trust สมาชิกมีความไว้วางใจในตัวผู้นำ (2) Belief สมาชิกมีความเชื่อในตัวผู้นำ (3) Acceptance สมาชิกให้การยอมรับในการกระทำของผู้นำ (4) Affection สมาชิกมีความรักใคร่ผู้นำและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้นำ (5) Obedience สมาชิกเชื่อฟังผู้นำ (6) Emulation สมาชิกเลียนแบบผู้นำ (7) Emotional involvement สมาชิกมีอารมณ์ร่วมในการทำงานกับกลุ่ม (8) Heightened goals สมาชิกปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายในระดับสูง (9) Perceived ability is contribute the mission สมาชิกอุทิศตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้พันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของแมก เวบเบอร์ (Max Weber, 1947 cited in Bass, 1998, p.26) กล่าวว่า การสร้างบารมีสามารถมองเห็นได้จากปฏิกริยาโต้ตอบของผู้ตาม ได้แก่ การที่ผู้ตามเกิดความยกย่อง นับถือ รักใคร่ นิยมชมชอบ ให้ความไว้วางใจ เลื่อมใสศรัทธา ให้ความเคารพ และเกรงกลัว

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้นำใช้ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงความสนใจเพื่อตนเอง ไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่ม หรือเพื่อหน่วยงาน โดยใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของยุกัล (Yukl, 1981 อ้างถึงใน สุทิศา ศรีตังนันทน์, 2547, หน้า 40) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจว่าผู้ตามมีความสามารถปฏิบัติงานให้

บรรลุปเป้าหมายได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของซิมคิน และโคเฮน. (Simpkin, 1991,p. 4; Cohen, 1990, pp.58 - 60) กล่าวว่าผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งประกอบด้วย การสร้างความมั่นใจ การสร้างความเชื่อมั่นในเหตุผลที่กระทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าทำสิ่งนั้นไปเพื่ออะไร และการสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม และสอดคล้องกับแบสส์ (Bass,1998,p.5) กล่าวว่า การสร้างความมั่นใจสามารถกระทำโดยการกระตุ้นให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลล จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนแสดงความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับทฤษฎีของแบสส์ (Bass,1985,pp.84 - 91) ที่สรุปพฤติกรรมกรรมการแสดงออกโดยผู้บริหาร ในด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล มี 3 แบบคือ (1) การเน้นการพัฒนา การดูความสามารถของบุคคลก่อนการมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ความช่วยเหลือเสริมสร้างแรงจูงใจตามความต้องการขององค์การ(2) การเน้นความเป็นเอกบุคลล เน้นการติดต่อกับบุคคลแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (3) การเป็นพี่เลี้ยง เป็นการให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารใหม่

1.4 ด้านการกระตุ้นปัญญา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนใช้ความรู้ความสามารถของตนกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและวิธีการแก้ไข เน้นกระบวนการแก้ปัญหาก่อนที่จะปฏิบัติ สอดคล้องกับทฤษฎีของควินน์และฮอลล์ (Quinn & Hall,1983 cited in Bass, 1985, p.110) ที่ได้นำเสนอวิธีที่ผู้นำสามารถใช้กระตุ้นปัญญาของผู้ตาม คือ (1) การใช้หลักเหตุผล (Rationality) ผู้นำจะเน้นเรื่องการจูงใจด้านความสำเร็จของผู้นำ เน้นหนักในโครงสร้างงานที่เป็นการตัดสินใจ เน้นประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา (2) การคำนึงถึงความคงอยู่ (Existentially) ผู้นำเชื่อในกระบวนการการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยคงยึดความสนใจไว้ว่างใจจากทีมงาน ใช้สติปัญญาของตนเองส่งเสริมความคิดของผู้ตามให้เหมือนตนเอง (3) ใช้ประสบการณ์ (Empirically) ผู้นำจะอาศัยประสบการณ์มาใช้ในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงความมั่นคงความปลอดภัย การป้องกันและความต่อเนื่อง (4) การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Idealistically) ผู้นำจะเน้นที่การเติบโต การปรับตัว การเรียนรู้ มีความยืดหยุ่นมีความคิดสร้างสรรค์ในการตัดสินใจ มีความกล้าที่

จะตัดสินใจเพื่อรับสิ่งใหม่เข้ามา และยังคงคล้องกับทฤษฎีของเบสส์ (Bass,1998,p.5 - 6) คือ การที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไข โดยใช้ความฉันทนาการความเชื่อและค่านิยมมากกว่าการกระทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในทันที

จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และขนาดกลาง ซึ่งแสดงว่าขนาดของโรงเรียน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สอดคล้องกัน นั่นคือ ผู้บริหาร โรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่กว่าไม่จำเป็นต้องมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากเสมอไป

จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับ ป.บัณฑิต มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ระดับสูงกว่า ป.บัณฑิต และระดับ ป.บัณฑิต จึงอาจกล่าวได้ว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสอดคล้องกัน นั่นคือผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูง จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับ ป.บัณฑิต ย่อมได้เรียนรู้อย่างกว้างขวาง มีความรู้ และวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก

จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารงานแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ต่ำกว่า 5 ปี มากกว่า 10 ปี และ 5-10 ปี ซึ่งแสดงว่าประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สอดคล้องกัน นั่นคือ ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารงานนานกว่าไม่จำเป็นต้องมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า

โดยสรุปแล้ว ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะสอดคล้องกับวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ดังนั้นการที่จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง จึงอาจทำได้โดยส่งเสริมให้ผู้บริหาร โรงเรียนได้ศึกษาในระดับเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2. การบริหาร โรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการกระจายอำนาจ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารใช้วิธีการบริหาร โดยการ

กระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานเบื้องต้นที่ควรให้ความเชื่อถือ และได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานเพื่อการกระตุ้นและการพัฒนาที่ยั่งยืนทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับทฤษฎีของแมกเกรเกอร์ (McGregor) ที่มองคนในแง่ดี เห็นว่าธรรมชาติของคนชอบทำงานมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ได้ จึงควรมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง

2.2 ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า ตัวแทนนักเรียน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและยินดีร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น ในวิธีการบริหารที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ (ชงชัย สันติวงษ์, 2531, หน้า 138) สอดคล้องกับทฤษฎีของพุททิ กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรู้ดีกว่ามีคุณค่ามีความสำคัญ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต อีกทั้งยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี สร้างบรรยากาศของความสามัคคีเป็นประชาธิปไตย ทำให้เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดปัญหาความขัดแย้งลงความไม่พอใจ ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ไม่เบี่ยงเบน (Putti, 1987, pp. 306-310 อ้างถึงใน ทศนา แสงศักดิ์, 2539, หน้า 16)

2.3 ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารจัดการศึกษาโดยประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุกำหนดให้ผู้มีส่วนร่วมในการบริหาร การศึกษาดามวัตถุประสงค์และสนองตอบความต้องการของประชาชนเองอย่างทั่วถึงคือ ทำตามกรอบหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาในด้านนโยบาย แผนงาน หลักสูตร การพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป รวมไปถึงการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สอดคล้องกับกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539 – 2550 ได้เสนอแนวทางปฏิรูปการบริหารการศึกษาโดยให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นองค์กรในการบริหาร โดยกำหนด หลักการในเรื่องของคณะกรรมการไว้ให้กระจายอำนาจให้กับผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็กเป็นผู้ใช้อำนาจในการบริหารเป็นหลักการที่เชื่อว่า จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและสร้างคุณภาพในการ

เรียนรู้ของเด็กได้เป็นอย่างดี จึงกำหนดให้การบริหารการศึกษาอยู่ภายใต้การบริหารของคณะบุคคล คือ กรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู และผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 ด้านการบริหารจัดการตนเอง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานชั้นสูงมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้โรงเรียนในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเอง ตามความพร้อมและ สถานการณ์ของโรงเรียน ผู้บริหารจึงใช้ความรู้ความสามารถในการบริหาร โรงเรียนให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีของเสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544, หน้า 83-84) กล่าวว่าตัวชี้วัด ความสำเร็จของการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหาร จะดูได้จากสภาพการบริหารของโรงเรียน 2 ประการ คือ (1) การยึดหลักของการบริหารตนเอง (Self Managing) โรงเรียนต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้ (1.1) กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพของกันเอง (1.2) สำรวจสภาพตนเองเพื่อทราบ จุดเด่นและจุดที่จะต้องพิจารณาเข้าสู่มาตรฐาน (1.3) กำหนดเป้าหมายค่านิยมงานและเป้าหมาย ความสำเร็จ (1.4) กำหนดวิธีดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (Plan-Do-Check-Active: P-D-C-A) (1.5) กำหนดหลักเกณฑ์ในการทำงานของบุคลากร ของโรงเรียนให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกันเช่น การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็น 3 ระดับ คือ ระดับโรงเรียน ฝ่าย/หมวดงานและบุคคล (1.6) กำหนดวิธีการประเมินผล การดำเนินงาน/ปฏิบัติงานของตนเอง (2) การยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดี ยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส และสนองประโยชน์ต่อองค์กร ชุมชน และประเทศชาติโดยต้องดำเนินการต่อไปนี้ (2.1) ทบทวนระบบ โครงสร้างการบริหารของโรงเรียน (2.2) จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงานใน ความรับผิดชอบ (2.3) กำหนดระเบียบ/ข้อปฏิบัติในกระบวนการบริหารจัดการ (2.4) เน้นการ ดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (2.5) มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2.5 ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้รับการ ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาตามมาตรฐานเพื่อให้เป็นไปตามกำหนดและนโยบาย การจัดการศึกษาของชาติ รวมทั้งการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชน ทุกคนได้ตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 (2544, หน้า 9) เสนอแนวคิดการตรวจสอบและถ่วงดุล ดังนี้

(1) คุณภาพการศึกษาจะเกิดขึ้นรักษาและพัฒนาได้ต้องอาศัยการกำหนดนโยบายและการควบคุมมาตรฐานของรัฐ ดำเนินการจัดการศึกษาโดยประชาชน ตรวจสอบโดยประชาชนละองค์กรอิสระ (2) การรายงานผลการจัดการศึกษาต่อประชาชนเป็นการแสดงออกซึ่งความโปร่งใสด้วยการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ตรวจสอบ

จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีระดับการใช้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ และ ขนาดกลาง ซึ่งแสดงว่าขนาดของโรงเรียนและการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไม่สอดคล้องกัน นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่จำเป็นต้องมีการใช้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ดีกว่า

จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับ ป.บัณฑิต มีระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ สูงกว่าป.บัณฑิต และป.บัณฑิตซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับ ป.บัณฑิต ย่อมได้เรียนรู้ มีความรู้ มีความมั่นใจและวิสัยทัศน์กว้างไกล จึงสามารถบริหารโรงเรียนอย่างเป็นอิสระได้ โดยพึ่งพานโยบายจากส่วนกลางน้อยลง

จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารงานแตกต่างกันมีการใช้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เรียงลำดับมากไปน้อยดังนี้ คำว่า 5 ปี 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี ซึ่งแสดงว่า ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสอดคล้องกัน นั่นคือผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารงานมาก จะมีระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาก

โดยสรุปแล้ว การใช้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสอดคล้องกับ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร นั่นคือผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงหรือ มีประสบการณ์การบริหารงานมาก ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมากเช่นกัน ดังนั้น การที่จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียน ใช้การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาก ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาความรู้ด้วยการศึกษาในระดับที่เหมาะสม และสั่งสมประสบการณ์จากการบริหารงานในรูปแบบที่หลากหลาย

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของ

ผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารใช้ความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานแก่หน่วยงานอย่างเสียสละและขณะเดียวกันผู้บริหารก็จะทำหน้าที่ประสานงานให้งานนั้นเกิดผลสำเร็จแก่หน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเจ็ดหล้า สุนทรวิภาค (2534, หน้า 284) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ ที่อยู่ในมหาวิทยาลัยไทยโดยศึกษาอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาค ในปี พ.ศ. 2533 ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 11 แห่ง จำนวน 87 คน พบว่าการพัฒนาประสิทธิผลของภาครัฐให้สูงขึ้นนั้น ควรพัฒนางานของภาคให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีขั้นตอนในการดำเนินงานที่เหมาะสม และกำหนดการประเมินในเชิงปริมาณด้วย นอกจากนี้ควรพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ในภาควิชาที่มีต่อกันและต่อหัวหน้าภาคให้ดีด้วยซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้สถานการณ์ในกลุ่มของหัวหน้าภาคว่ากลุ่มมีสถานะปานกลางหรือง่ายต่อการปกครอง หัวหน้าภาคก็จะมีภาระดำเนินงานที่จะทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพสูงได้

และสอดคล้องกับงานวิจัยของชวลิต หมื่นนุช (2535, หน้า 269) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยใช้ศึกษาจากคณบดีจำนวน 118 คน และหัวหน้าภาควิชา จำนวน 307 คน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของคณบดีส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปานกลาง คณบดีส่วนใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ หรือมีพฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์และมุ่งมิตรสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานวิชาการของคณบดีมีประสิทธิผลสูงมี 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยแรก เป็นปัจจัยด้านสถานการณ์ที่เอื้อต่อการบริหารงาน ตามทฤษฎีของฟิลเลอร์ ประกอบด้วยอำนาจในตำแหน่งในหน้าที่ของงานและความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ร่วมงาน ปัจจัยที่สองว่าด้วยพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์หรือมุ่งมิตรสัมพันธ์สูงในสถานการณ์ที่เอื้อสูง ปัจจัยที่สาม ด้านความสามัคคีของคณาจารย์คณะวิชา ปัจจัยที่สี่ ด้านการฝึกอบรมด้านการบริหาร ปัจจัยสุดท้ายด้านประสพการณ์ในการบริหารงาน ตัวแปรที่สามารถอธิบาย หรือพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของคณบดีได้ดีที่สุดในชุดตัวแปรภูมิหลัง คือการฝึกอบรมทางด้านการบริหาร และรองลงมาได้แก่ประสพการณ์ทางการบริหารในตำแหน่งคณบดีร่วมกับประสพการณ์ในทางการบริหารในตำแหน่งอื่นๆ ภายในสถาบันก่อนที่จะมาดำรงตำแหน่งคณบดี ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของคณบดีจะสูง ถ้าหัวหน้าภาคมีพฤติกรรมสอดคล้องกับคณบดี

จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมไม่สอดคล้องกับ ขนาดของโรงเรียน นั่นคือ โรงเรียนที่มีขนาดเล็กจะมี ประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็น ไปได้ว่า การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กทำได้ง่าย มีความยุ่งยากซับซ้อนน้อย จึงทำให้มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริพบว่า ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรย่อยในปัจจัยด้านโรงเรียนมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536 หน้า 224) และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แมน และลอว์เรนซ์. (Man and Lawrance. 1989; citing Mann. 1989 p.77) ที่พบว่าตัวแปรขนาดโรงเรียน อัตราส่วนระหว่างครูกับนักเรียน และอัตราส่วนครูที่มีวุฒิ ประสิทธิภาพต่อครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน

จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูง กว่า ป.บัณฑิตมี ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็น ไปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ มีการศึกษาสูงกว่าระดับ ป.บัณฑิต ย่อมได้เรียนรู้มาก มีความรู้ ทักษะในการบริหารจัดการอย่างมี ประสิทธิภาพ จึงสามารถบริหาร โรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของ (วิไลวรรณ เกตุบรรลุ, หน้า 52) สุขุม อัน-พันลำ (2543, หน้า 40) พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษามีวุฒิการศึกษาดังกัน จะมีบุคลิกภาพด้านความอดทนและการเสียสละ ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาสูงทำให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ระดับการศึกษาจะเป็น เครื่องบ่งชี้ถึงระดับขั้นการเรียนรู้ ทำให้เกิดการพัฒนาด้านพฤติกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ ต่างๆ ได้ดีขึ้น การศึกษาหรือการรับรู้สิ่งต่างๆ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมหรือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลได้ และมีผลส่งต่อไปยังประสิทธิภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532, หน้า 27 - 28) ได้สังเคราะห์งานวิจัย จำนวน 50 เรื่อง เพื่อพิจารณาประเมินผลของโรงเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาของครูมีอิทธิพลต่อการเลื่อนขั้น การเรียนต่อ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน

จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มี ประสบการณ์การบริหารงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ซึ่งแสดงว่า ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร และ

มีความสอดคล้องกัน นั่นคือผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารงานมาก จะสามารถบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลได้สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมย์ตัน (Mayton, 1980, p.4565-A) ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนในรัฐอลาบามา พบว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์สูงย่อมมีความเข้าใจในกระบวนการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ของผู้บริหารเป็นส่วนช่วยในการเสริมสร้างทักษะสัมพันธ์ด้านการบริหาร ส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

โดยสรุปแล้ว ประสิทธิภาพไม่มีความสอดคล้องกับขนาดของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่จึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน การบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน การบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม และในรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะสามารถช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในครู ก่อให้เกิดความสามัคคี และ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลที่สูงขึ้น นอกจากนี้การที่ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถบริหารโรงเรียนโดยอิสระนั้น ทำให้เกิดความคล่องตัว สามารถบริหารงานให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่ง และทำให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 283) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร 230 คน และครูผู้สอน 981 คน จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพจะแตกต่างกันตามขนาด ประเภท นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวพยากรณ์ที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลมี 6 ประการ คือ พฤติกรรมผู้นำด้านวิชาการ ขนาดของโรงเรียน ความสามัคคีของครู ภาวะแบบผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ การได้รับการอบรมทางการบริหาร อัตราส่วนระหว่างครูที่มีวุฒิปริญญาต่อครูที่มีวุฒิต่ำกว่า

5. ปัจจัยชีวสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยชีวสังคมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน และการบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ของโรงเรียน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านต่างๆ มี 4 ปัจจัยได้แก่ การคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน การตรวจสอบการถ่วงดุล ขนาดของโรงเรียน และการมีส่วนร่วม ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การคืนอำนาจให้แก่ประชาชน ก็คือการให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้สอดคล้อง กับความต้องการและสภาพของท้องถิ่นนั้น ซึ่งประชาชนในท้องถิ่นย่อมเข้าใจได้ดีกว่าผู้วางนโยบายจากส่วนกลาง ดังนั้นการคืนอำนาจให้แก่ประชาชนมาก อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลทางการศึกษามากขึ้น สำหรับการตรวจสอบและถ่วงดุลนั้น นับเป็นกลไกสำคัญในการขจัดการรวบรัด และการทุจริต รวมถึงการตรวจสอบขั้นตอนของกระบวนการที่ขาดประสิทธิภาพ เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้นด้วย ในส่วนของขนาดของโรงเรียนนั้นส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือถ้าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนลดลง เนื่องจากการดูแลไม่ทั่วถึงกันและค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้จากการคำนวณมีค่าติดลบ ส่วนการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นกัน เนื่องจากการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า ตัวแทนนักเรียน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและยินดีร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้นในวิธีการบริหารที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น ได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1 ต้องพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและต้องมีการใช้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การสร้างบารมีหรืออิทธิพลที่เป็นอุดมคติ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และการกระตุ้นปัญญา ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยส่งเสริมในการจัดหลักสูตรการอบรมผู้บริหาร โรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือการศึกษาคุณงานตามศูนย์ราชการที่ประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารโรงเรียนเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานมากขึ้น

1.2 การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล ได้แก่ การคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน การตรวจสอบและถ่วงดุล และการมีส่วนร่วม ควรส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรการอบรมผู้บริหาร โรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและเน้นทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมาแล้วให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ อีกทั้งสามารถสร้างนวัตกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลที่สูงขึ้นต่อไป

1.3 ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา มีกฎระเบียบในการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน อย่างครอบคลุมในทุกด้านอีกทั้งควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ในด้านภาวะผู้นำ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและประสิทธิภาพการทำงานเป็นหลัก

1.4 ตัวที่พยากรณ์ประสิทธิผลได้คือ การคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน การตรวจสอบและถ่วงดุล ขนาดโรงเรียนและการมีส่วนร่วม ควรมีการส่งเสริมพัฒนาให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสระแก้ว

2.2 การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว

2.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสระแก้ว

2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว

2.5 ศึกษาปัจจัยชีวสังคมด้านอื่นๆ ได้แก่ ประเภทของโรงเรียนเอกชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน