

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามระดับ การจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำนวน 361 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง.53-.90 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ.73 และแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง.47-.87 ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบผลดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การตัดสินใจจะคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม รองลงมา คือ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่วางไว้ รองลงมา คือ

แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ และมองโลกในแง่ดีตามลำดับ

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรกเท่ากัน คือ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้สื่อการสอนที่ทันสมัยและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน แจ้งข้อมูลข่าวสารและความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่าง ๆ หรือนำความรู้ใหม่ๆ มาเผยแพร่ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ส่งเสริม ผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ ในการทำงาน ตามลำดับ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ส่งเสริมผู้ร่วมงานในการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ มอบหมายงานให้ปฏิบัติโดยพิจารณาจากความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนการดำเนินงาน ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบผลดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน รองลงมา คือ นักเรียนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของโรงเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น และนักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด ตามลำดับ

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ นักเรียนมีความเป็นประชาธิปไตย รองลงมา คือ นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ และนักเรียนประพฤติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน ตามลำดับ

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนาต่าง ๆ รองลงมา คือ คณะครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ

ความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รongลงมา คือ คณะครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้อง และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของท้องถิ่น ตามลำดับ

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหาร คณะครูและนักเรียนร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน รongลงมา คือ คณะครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา และผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานของครู พบผลดังนี้

3.1 จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่ 1-2 มีความคิดเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่ 3-4 และครูที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่ 1-3

3.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีเพียงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเท่านั้น ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนในความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานของครู พบผลดังนี้

4.1 จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้าน

การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยประสิทธิผลของโรงเรียนที่ครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จะมีประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่าโรงเรียนที่ครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย

5. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านรวมกัน สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วได้เท่ากับ 43.20 เปอร์เซนต์ สำหรับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นตัวแปรต้นเพียงตัวเดียวที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องปรับพฤติกรรมในการทำงานของตนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษา สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่มีการแข่งขันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง จึงจะสามารถสร้างความมั่นใจ ความมั่นคงให้กับองค์กรและก่อให้เกิดการยอมรับในการนำได้ อีกทั้งมีความเต็มใจเข้าร่วมการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กร (สงวน นิติยาธิวัฒน์, 2541, หน้า 83) ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีพฤติกรรมในการจูงใจให้บุคลากรใน โรงเรียนหรือผู้ได้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายที่ต้องการ หรือทำงานให้ได้ผลมากกว่าความคาดหวังที่กำหนดไว้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 328 นพพงศ์ เกิดแจ้ง, 2545) สอดคล้องกับแนวคิดของเบส (Bass, 1981) ที่กล่าวว่า ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความภาคภูมิใจ จงรักภักดี เชื่อถือในตัวผู้นำและวางแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามวิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพงศ์ เกิดแจ้ง (2545) ได้ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัลณ์ ปู่ประเสริฐ (2546, หน้า 79) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบผลดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ การตัดสินใจจะดำเนินถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน การแสดงออกของพฤติกรรมภาวะผู้นำตามรายข้อดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานก่อให้เกิดพลังในตนเองเรียกว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma) มีผลทางบวก ทั้งให้การพัฒนาองค์การประสบความสำเร็จ สามารถเปลี่ยนแปลงโรงเรียนไปสู่เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนจึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นพพงศ์ เกิดแจ้ง (2545) ได้ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหาร มีอุดมการณ์ มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารงาน มีความยุติธรรมให้กับผู้ร่วมงาน มีลักษณะเป็นมิตร ใจดีกับผู้ร่วมงานทุกคนและเป็นกันเอง ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยยึดคุณธรรม เป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือ ผูกพัน เกิดความจงรักภักดี ยากอุทิศตนทำงานและยึดถือค่านิยมตามอย่างของผู้บริหารโรงเรียนกระตือรือร้นและเร้าให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจและเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใด ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ และการที่ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถและอยากปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารโรงเรียนคาดหวังไว้ สอดคล้องกับวีเบอร์ (Weber, 1947 cited in Bass 1985, p.35) กล่าวว่า การมีอุดมการณ์สามารถมองเห็นได้จากปฏิกิริยาโต้ตอบของผู้ตาม ซึ่งได้แก่ ผู้ตามรักใคร่ ยกย่อง นิยมชมชอบ ให้ความไว้วางใจ เลื่อมใสศรัทธา และให้ความเคารพ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายข้อ คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่วางไว้

แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ และมองโลกในแง่ดี การแสดงออกของพฤติกรรมภาวะผู้นำตามรายชื่อดังกล่าวเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้ยึดมั่น และร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร และพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จ ผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพจะมีลักษณะเป็นผู้บุกเบิก มีวิสัยทัศน์ คิดนอกกรอบ ทำงานเชิงรุก ใจกว้าง ยอมรับ ความสามารถของผู้อื่น มีอุดมการณ์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงาน โดยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เป็นผู้ฟังที่ดี ให้อิสระแก่ผู้ร่วมงาน และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วน รับผิดชอบในการพัฒนางาน ภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นการสร้างแรงบันดาลใจผู้ร่วมงาน ทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของโบเยทซีส (Boyatzis, 1982 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะมุ่งความมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งประกอบด้วย การมีมาตรฐาน การทำงานของตนเองสูง การมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จสูง รวมทั้งมีความยึดมั่นต่อวัตถุประสงค์ ของงาน โดยเป็นผู้ที่เต็มใจที่จะแสวงหาความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับงาน ชอบการ ริเริ่ม สนใจต่อปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหด้วยความเด็ดเดี่ยว ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญ เป็นมิตรต่อผู้ร่วมงาน มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ให้การส่งเสริมผู้ร่วมงานโดยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือสนับสนุนให้การยอมรับและเปิดเผยทำให้ผู้ร่วมงานมั่นใจในสติปัญญาและความสามารถ ของผู้นำ เป็นผู้ฟังที่ดี ให้อิสระแก่ลูกน้อง และส่งเสริมให้ลูกน้องมีการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ สุทธิสา ศรีตังนันท์ (2547) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 มีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับสูง

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อ พิจารณารายข้อ คะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 อันดับ คือ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้สื่อการสอนที่ ทันสมัยและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน แจกข้อมูลข่าวสารและความ เคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่าง ๆ หรือนำความรู้ใหม่ๆ มาเผยแพร่ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ ในการทำงาน การแสดงออกของ พฤติกรรมภาวะผู้นำตามรายชื่อดังกล่าว เกิดจากการที่ผู้บริหาร โรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ตระหนักถึงปัญหา และส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน เกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้น และพยายามหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในปัญหาเก่าที่เกิดขึ้นและบอก ให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าปัญหาที่ทางโรงเรียนกำลังเผชิญอยู่คืออะไร บอกถึงจุดอ่อนที่ไม่สามารถพัฒนา งานและพัฒนาโรงเรียน บอกแนวคิดหลักการและกระบวนการในการพัฒนาโรงเรียน พัฒนาการ

เรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โอฬาร บุญมี (2547) ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอปลวกแดง มีภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ เบส (Bass, 1985, p.95) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ หาวีธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา ใช้ความคิดในการวิเคราะห์การนำไปใช้ การตีความ และการประเมินผล

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณารายข้อ คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับคือ ส่งเสริมผู้ร่วมงานในการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มอบหมายงานให้ปฏิบัติโดยพิจารณาจากความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวางแผนการดำเนินงาน การแสดงออกของพฤติกรรมภาวะผู้นำตามรายข้อดังกล่าว เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหารต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรเพื่อสร้างกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549, หน้า 95-96) เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้บุคลากรในองค์กรทุกฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้อง มีความศรัทธา เลื่อมใสและเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (บุตรีจารุโรจน์, 2548, หน้า 27) ผู้บริหารโรงเรียนควรยอมรับนับถือความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน การให้คำปรึกษาหรือส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองและหาแนวทางมาพัฒนาผู้ร่วมงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นที่เลี้ยงเพื่อฝึกด้านการบริหารจัดการ ให้ข้อมูลข่าวสารการถ่ายทอดต่าง ๆ มอบหมายงานพิเศษให้ผู้ร่วมงาน ตลอดจนให้คำแนะนำ การพูดคุยอย่างเป็นกันเองและสร้างสรรค์ บรรยากาศของอบอุ่นและคุ้นเคย สอดคล้องกับ เบส (Bass, 1985, pp.84-91) กล่าวว่า การเป็นที่เลี้ยง คือการที่ผู้อาวุโสช่วยเหลือ โดยการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล ต้องให้ความรู้และประสบการณ์ เช่นเดียวกับ นพพงศ์ เกิดแจ้ง (2545, หน้า 68) ได้ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2547, หน้า 19) พบว่า การที่ผู้นำสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรเพื่อให้ทุกคนเกิดการยอมรับ ศรัทธาจะทำให้ทราบถึงความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อของแต่ละคน โดยจะต้องรับฟังปัญหาข้อเสนอแนะจากการทำงาน ติดตามดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด ตามทุกข์-สุข ให้การสนับสนุนที่จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นและกำลังใจในการทำงาน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดการศึกษามุ่งเน้นไปที่ผลผลิตคือ นักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการกระตุ้น จูงใจให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานที่ทำ มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนเสริมสร้างความพึงพอใจให้ครูทุ่มเทงานเพื่อคุณภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานอย่างเต็มกำลัง ตามความรู้ความสามารถ จากประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาหรือศึกษาดูงาน (สุดา บุญเลื่อน, 2549, หน้า 128) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย นพรัตน์ (2540) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์อยู่ในระดับมาก อำนวย ชัยนันทนคร (2544, หน้า 86) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ปิยะชาติ เสวตร์ (2540) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 11 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 11 มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบผลดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน นักเรียนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของโรงเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น และนักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาและสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาที่กำหนดให้โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเป็นคนเก่ง และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 17-19) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนทุกคนต้องพยายามทำให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อรองรับการประเมินของสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทำให้ประสิทธิผลด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี บุญธรรม (2544) พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ วันชัย นพรัตน์ (2540) พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 12 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ในระดับมาก

2.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว

ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับคือ นักเรียนมีความเป็นประชาธิปไตย นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ และประพฤติดนตามระเบียบวินัยของ โรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจุบัน โรงเรียนต้องจัดการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหาร คณะครู สอนให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และเรียนรู้อย่างมีความสุข และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 33-39) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนทุกคนต้องพยายามทำให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อรองรับการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทำให้ประสิทธิผลด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี บุญธรรม (2544) พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก

2.3 ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับคือ โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนาด้านต่างๆ คณะครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และโรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนต้องพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา และพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน เพื่อรองรับการประเมินโรงเรียนจากสถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ (สมศ.) ซึ่งจะต้องประเมินอย่างน้อย 5 ปีต่อครั้ง และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 24-29) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไว้ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนทุกคนต้องพยายามทำให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อรองรับการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทำให้ประสิทธิผลด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับ

มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณีภรณ์ ศีวานนท์ (2542) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา
มาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า
ประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน
สถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อำนวย ชัยนัคคันธ์ (2544, หน้า
86) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คา
เบรียลแห่งประเทศไทย ด้านการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก

2.4 ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว

ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ
คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับคือ โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหาร
คณะครู และนักเรียนร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน คณะครูมีความสามารถในการ
แก้ปัญหา และผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา ทั้งนี้เนื่องจาก ในปัจจุบัน โรงเรียนต้อง
รับผิดชอบในการะงานอย่างมากมาย ครูไม่ใช่ว่าเพียงแต่สอนนักเรียนแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้นครูจึง
ต้องเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และให้มีทักษะในหลาย ๆ ด้านทำให้ครูมีความรู้
ความสามารถ และความชำนาญเพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ปัญหา
ภายในโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า
20-30) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนไว้ ซึ่งผู้บริหาร
โรงเรียนทุกคนต้องพยายามทำให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อรองรับการประเมินของสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทำให้ประสิทธิผลด้านความสามารถในการแก้ปัญหา
ภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา พวงสวัสดิ์ (2541) พบว่า
ประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา
ภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน และ
ประสบการณ์ในการทำงานของครู พบผลดังนี้

3.1 จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 มีภาวะผู้นำแบบ
เปลี่ยนสภาพสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3-4 และผู้บริหารโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-3
โดยครูที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่ 1-2 มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยน
สภาพสูงกว่าความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่3-4 และครูที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่

1-3 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีขอบข่าย ภารกิจของตนเองเหมือนกับผู้บริหารโรงเรียนช่วงชั้นที่ 1-3 และผู้บริหารโรงเรียนช่วงชั้นที่ 3-4 ทุกประการ ซึ่งอาจทำให้ครูผู้สอน มีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง น้อยกว่าโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-2 ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันใกล้ชิดคุ้นเคยและเป็นกันเองกับร่วมงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่นปราศจากความขัดแย้ง มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานอย่างครบถ้วน โดยทั่วถึงกัน และทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงานและโครงการร่วมกัน ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและมีการปฏิบัติต่อครูผู้สอนอย่างเข้มงวดมากในการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารดูแลการปฏิบัติงานของร่วมงานอย่างใกล้ชิดให้คำปรึกษา แนะนำและให้กำลังใจในการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนยังเยาว์วัยมาก การปฏิบัติต่อผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารและครูผู้สอนจึงมีการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้เรียนอย่างใกล้ชิดเสมือนบุตรของตนเอง เพื่อให้ส่งผลไปถึงนักเรียนที่จะเตรียมตัวเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จึงเป็นสาเหตุให้ครูที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่ 1-2 มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าความอดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่ 1-3 และครูที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่ 3-4 ดังนั้น ครูที่มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในระดับช่วงชั้นการปฏิบัติงานที่ต่างกันเป็นสาเหตุทำให้การรับรู้ การตีความข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 430) และถึงแม้ว่าโรงเรียนจะจัดระดับการศึกษาที่แตกต่างกันแต่ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนได้ผ่านการอบรมในเรื่องการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541, หน้า 31-33) โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดโครงสร้างการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขึ้น เพื่อสนองนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554) ตลอดจนเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ด้านการบริหารงานและสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้บริหาร โรงเรียนทุกคนในสังกัด และตามระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 80) ได้กำหนดมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน ต้องผ่านการสอบคัดเลือกและผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมผู้บริหารของสถาบันผู้บริหารการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย นพรัตน์ (2540) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 12 จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จรีรัตน์ วิไลวรรณ (2545) พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ที่มีขนาดต่างกัน ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อำนวย เกตตรา (2546) พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ตามการรับรู้ของครูสายผู้สอนและครูสายบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และชรัตน์ จินขาวจำ (2547) พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา และมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการคำนึงถึง ความเป็นเอกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม และรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง ได้มีการจัดอบรมพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ให้ผู้บริหาร โรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจและนำไปปรับเปลี่ยน พฤติกรรมในการบริหาร โรงเรียนในปัจจุบัน สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติที่ กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน ให้จัดการศึกษาเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และความต้องการของท้องถิ่นและผู้เรียนให้มากที่สุด ซึ่งโรงเรียนทุกแห่งทั่วประเทศต้องจัด การศึกษาในรูปแบบเดียวกัน ด้วยการพัฒนาการบริหารงาน การจัดกระบวนการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ให้ผู้บริหาร โรงเรียนทุกคนจึงต้องปฏิบัติ ภารกิจโดยยึดหลักการ กฎระเบียบ แนวปฏิบัติ ข้อบังคับในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จทันเวลา และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับ กิจสุพัฒน์ ศรีกระโทก (2549, หน้า 74) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์บริหารสถานศึกษา โดยรวมและมีการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ แบบแลกเปลี่ยน และแบบตามสบาย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ชูเสียง นาวรัตน์ (2548, หน้า 63) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ 1-15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป ต้องการ แบบผู้นำยึดสถาบันเป็นหลัก แบบผู้นำยึดบุคคล และผู้นำยึดการประสานประ โยชน์เป็นหลัก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมนัส ญาติเจริญ (2544, หน้า 49-50) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนพลับพลา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอเมืองจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ประการนี้ทำให้บุคคลมีโอกาสดูแลเรียนรู้อย่างให้ความสนใจ มองเห็นปัญหาชัดเจน ถูกต้องตามความจริง ทำให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานมานาน อีกทั้งผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีทักษะในการแก้ปัญหาสามารถมองเห็นแนวทางการแก้ไขปัญหา และวางแผนในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย (เกื้อกูล แสงพร้ง, 2541 หน้า 155) ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533, หน้า 54) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรสำคัญ เพราะประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ สอดคล้องกับ ยูรี บุรณ โกศล (2544, หน้า 103) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานของครู พบผลดังนี้

4.1 จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3-4 และผู้บริหารโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-3 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนช่วงชั้นที่ 1-2 ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก มีทรัพยากรการบริหารจำกัด ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และงบประมาณ โรงเรียนช่วงชั้นที่ 1-3 และช่วงชั้นที่ 3-4 เป็นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีทรัพยากรการบริหารงานมาก มีบุคลากรมาก มีงบประมาณและนอกงบประมาณตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่มาก (สนอง ทาหอม, 2531, หน้า 188) เมื่องบประมาณที่มีอยู่มีจำนวนจำกัด ในขณะที่โรงเรียนทุกแห่งต้องบริหารงานวิชาการเหมือนกัน มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แนวปฏิบัติการวัดประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน และงานด้านอื่นๆ เหมือนกันทำให้ผู้บริหารโรงเรียนช่วงชั้นที่ 1-2 ต้องบริหารงบประมาณและทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่ากับโรงเรียนช่วงชั้นที่ 1-3 และโรงเรียนช่วงชั้นที่ 3-4 ไม่ว่าจะเป็นการบริหารบุคลากร ทรัพยากร สถานที่ ต้องให้ความสำคัญในการบริหารมากกว่า โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียนที่ผู้บริหารต้องเข้าไปดูแลอย่างใกล้ชิดและห่วงใยมากกว่า

จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้มากกว่า นอกจากนี้ ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่จัดระดับการศึกษาแต่ละช่วงชั้น ต้องอาศัยปัจจัยทางทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งปัจจัยทางภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะ พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และบรรยากาศในโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนทุกระดับช่วงชั้นต้องนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา กระบวนการปรับปรุงโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการวางรากฐาน โรงเรียนให้มีชีวิตชีวา ตื่นเต้น มีลักษณะก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ (สุรัฐ ศิลปอนันต์, 2545, หน้า 27) จะเห็นได้ว่าโรงเรียนประเภทต่าง ๆ ที่เปิดสอนต่างระดับการศึกษากัน ย่อมมีจุดหมาย ปลายทางต่างกันด้วยตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เช่น โรงเรียนในระดับปฐมวัย มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เด็กเรียนก่อนวัยเรียนการศึกษาค้นคว้าระดับทุกคนได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ให้มีความพร้อมในการเข้า เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขีดความสามารถในการแข่งขัน ดำรงชีวิตอย่างมี ความสุข บนพื้นฐานของความเป็นไทย และความเป็นสากล สามารถประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ ตามความถนัด ความสามารถของแต่ละบุคคล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2547) ดังนั้นโรงเรียนประเภทต่าง ๆ แม้ว่าจะมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การปฏิรูปการศึกษา แต่วิธีการในการ ดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่างกัน นอกจากนี้ ระดับการจัดการศึกษา สูงสุดของโรงเรียนที่เปิดสอน เป็นตัวบ่งบอกความซับซ้อนของงาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการ จัดการเรียนการสอน ปัญหาด้านนักเรียน ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านการลงทุน ซึ่งล้วนแต่เป็น ตัวกำหนดว่า โรงเรียนจะดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลได้นั้นผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและมีทักษะ การบริหารที่แตกต่างทั้งยุทธวิธีและกระบวนการ ดังนั้น ครูที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่ 1-2 จึงมี ความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานได้มีประสิทธิภาพสูงกว่าความคิดเห็นของครู ที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่ 3-4 และครูที่ปฏิบัติงานสอนช่วงชั้นที่ 1-3 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัสเซล และคณะ (Russell, Daniel W. & et al, 1987, pp.269-274) กล่าวว่า ระดับชั้นที่สอนเป็นตัว ทำนายความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ เกลิงสก โสมทิพย์ (2542) พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารการประถมศึกษาสูงกว่าผู้บริหาร มัธยมศึกษา และกิตติชัย รุจิมงคล (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของ ผู้บริหาร โรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 12 พบว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 12 จำแนกตามประเภทโรงเรียนที่ต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกัน

สำหรับด้านที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า มีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เร่งรัดการบริหารจัดการให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดให้สถานศึกษามีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ และมุ่งเน้นให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น โรงเรียนสมบูรณ์ และกำหนดให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายให้โรงเรียนมีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหารงาน สามารถพัฒนาและบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า ก) สอดคล้องกับ รัชบุทรักษา (2542, หน้า 21) กล่าวว่า การจัดการศึกษาในภาคตะวันออก จะต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา การขยายตัวทางเศรษฐกิจ และความต้องการของชุมชน โดยจะต้องขยายการศึกษาทุกระดับ ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับ จึงส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน พบว่า ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์และปฏิบัติงานมานานจะมีทักษะและความชำนาญ มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จะมีการทบทวนถึงผลของการปฏิบัติงาน ตลอดจนพยายามปรับปรุงรูปแบบและวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ครูที่มีประสบการณ์มากจะเป็นผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งมาเป็นเวลานาน มีความรู้ลึกซึ้งมั่นคงและภาคภูมิใจในในเสถียรภาพของตน ทำให้มีความรักและศรัทธา และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่โดยทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถใฝ่หาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความเข้าใจในงานที่ทำอย่างลึกซึ้งจนสามารถนำประสบการณ์มาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533, หน้า 54) พบว่า ประสบการณ์เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่ง และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และประสบการณ์ทำให้คนมีโอกาสได้เรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้ชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (สกุศลพร สังวรกาญจน์, 2529, หน้า 19) และงานวิจัยของ สุณีภรณ์ ศิวรานนท์ (2542) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด

กรมสามัญศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอนมาก กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับด้านที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ต้องอาศัยปัจจัยทางทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนทั้งปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะ พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และบรรยากาศในโรงเรียน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์จะรู้ว่าจะควบคุมปัจจัยเหล่านี้ให้ดำเนินไปตามที่ต้องการ โดยอาศัยเวลา การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโรงเรียน นอกจากทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านนักเรียน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นผลต่อเนื่องมาจากคุณลักษณะของผู้บริหาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน และผู้บริหารที่มีประสบการณ์จะรู้ว่าจะต้องเลือกใช้เวลาในการจัดวิธีการควบคุมปัจจัยเหล่านี้ได้ กิติชัย รุจิมงคล (2544) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย ชัยนัคคกร (2544, หน้า 88) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน และอุษณีย์ รักซ้อน (2543) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน มีอิทธิพลและสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้แก่ ด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 3 ด้านดังกล่าวรวมกัน สามารถทำนายประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คิดเป็นร้อยละ 43.20 ซึ่งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวแปรที่ดี

ที่สุดในการพยากรณ์ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ สามารถส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและเกิดแรงจูงใจ ทำงานได้ผลมากกว่าที่คาดหวังเดิมที่กำหนดไว้ สามารถจูงใจผู้ร่วมงานด้วยวิธีการทำให้ผู้ตาม เกิดความตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้นโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้เปลี่ยนจากการยึดในผลประโยชน์ของตนเปลี่ยนเป็นเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรแทน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานยกระดับของความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้ร่วมงานมี ปริมาณของการใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะมีแรงจูงใจสูงขึ้นจนกระทั่ง สามารถทำงานได้มากกว่าที่เคยคาดหวัง ทั้งนี้เพราะมีแรงจูงใจมากกว่าที่เคยคาดหวัง เบส (Bass, 1985, p.20) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว สอดคล้องกับ เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง (2536, หน้า 169) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของ ผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถกับการบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับ วันชัย นพรัตน์ (2540, หน้า 211) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนหรือเปลี่ยนสภาพด้านความมีบารมีมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาด้านการคล ใจ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 ได้ร้อยละ 29.59

สำหรับด้านที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า มีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสระแก้วได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นความสามารถที่จะทำให้ ผู้อื่นยอมรับและเป็นผู้ตาม มีบุคลิกที่คนเห็นแล้วมีความยกย่องนับถือ มีความสามารถในการชักนำ และมีพลังกระตุ้นให้คนอื่นคล้อยตาม สามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตาม โดยทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ เป็นครู หรือเป็นพี่เลี้ยง (Bass, 1985, p.31) และเนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้วส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร โรงเรียนต้องพยายามสร้างอิทธิพลหรือบารมีให้เกิดขึ้นและเป็นที่ยอมรับของครู เพราะการสร้าง อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จะทำให้ครูเกิดความศรัทธา ประทับใจและพร้อมที่จะเลียนแบบ พฤติกรรมตามความเหมาะสมและถูกต้อง เพื่อนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มและองค์กร (House, 1987

cited in Yukl, 1994, p.318) หรือถ้ามีผลก็อาจจะเป็นการส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรตัวอื่นก่อนที่จะไปถึงตัวแปรประสิทธิผล แต่ด้วยข้อจำกัดของเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน จึงไม่สามารถแสดงค่าอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรได้ ทำให้ค่าที่นำเสนอในสมการมีเฉพาะค่าอิทธิพลทางตรงเท่านั้น และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ตัวแปรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่อยู่ในสมการดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว ตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว ประเมินแล้วพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรพัฒนาวิธีการที่จะกระตุ้นทางปัญญาให้กับครูให้มากขึ้น โดยส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ ในการทำงาน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน และเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จแก่ผู้ร่วมงาน
2. ผลจากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว ตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว ประเมินแล้วพบว่า ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรเอาใจใส่และเข้มงวดในด้านวิชาการให้มากขึ้น
3. ผลจากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว ได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรได้รับการสร้างภาวะผู้นำด้านดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้น และมีอย่างต่อเนื่อง โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดอบรมหรือส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของตนเอง โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอันดับแรก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วได้ ดังนั้นควรได้มีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อตรวจสอบข้อปัญหาดังกล่าวอีกครั้งว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้หรือไม่

2. ควรนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน โดยอาจใช้เป็นโปรแกรมในการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ หรือใช้เทคนิคการวิจัยอื่น ๆ ในแสวงหาข้อเท็จจริงที่แท้จริง เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนและสร้างภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว