

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ประเภทของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .33-.96 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบ่งเป็น 8 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลร่วมกัน ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดมาตรฐานและการฝึกอบรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .23-.96 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25-.76 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (*t-test*) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างวิเคราะห์รายคู่โดยใช้ LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 สรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติ การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้สร้าง แรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้ สติปัญญา และการเป็นผู้มีปรีชาญาณ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการเป็นผู้มีปรีชาญาณ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นภาพอนาคตที่น่าสนใจอย่างชัดเจน ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสั่งการที่มีวัตถุประสงค์ ชัดเจนผู้บริหารพูดคุยเรื่องค่านิยม และ ความเชื่อที่คิดว่าสำคัญที่สุดให้ผู้ร่วมงานฟัง ยกเว้นเมื่อเกิดสถานการณ์ขึ้นวิกฤติ ผู้บริหารสามารถ ควบคุมสถานการณ์ได้ดี ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานเชื่อถือ และผู้บริหารประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด และ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

1.3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายาม ตั้งคำถามหรือข้อสงสัยเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และ เหตุการณ์ต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงานทราบ กระตุ้นให้มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานด้วยวิธีการ ที่สร้างสรรค์ ยกเว้นผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน และ การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีข้อข้องใจได้เข้าพบ พัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนด้วย วิธีการที่หลากหลาย และมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ตามความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล ยกเว้นผู้บริหารได้ศึกษาคุณสมบัติของผู้ร่วมงานแต่ละคน อยู่ในระดับปานกลาง

2. พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลร่วมกัน การควบคุมการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสาร เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผล ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจครูทุกคน เปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสดำเนินการเกี่ยวกับงาน และรับฟังและใช้ความคิดเห็นของครูในการแก้ปัญหาอย่างฉลาด ยกเว้นมีพฤติกรรมที่ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหาร มีพฤติกรรมที่แสดงการสนับสนุนผู้ร่วมงานเต็มที่ทุกสถานการณ์ และการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ครูมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษาและเป้าหมายของสถานศึกษา และให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการดำเนินการและประเมินความก้าวหน้าของงาน ยกเว้นครูมีทัศนคติที่ดีต่อการร่วมมือไว้วางใจ และเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ครูมีแรงจูงใจมากขึ้นเรื่อย ๆ และต่างทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ใช้ลักษณะการจูงใจเป็นระบบตอบแทนที่ครูร่วมกันสร้างขึ้น ปัจจัยที่เป็นพลังจูงใจเกิดจากเป้าหมายของกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง ใกล้ชิดกับครูทุกคน ผู้บริหารและครูมองกันอย่างถูกต้อง ไม่มีอคติต่อกันและมีการปรึกษาหารือ และติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ยกเว้นทิศทางการติดต่อสื่อสารเป็นลักษณะ 3 ทิศทาง คือ จากบนสู่ล่าง จากล่างสู่บน และแนวราบระหว่างครูด้วยกัน ผู้บริหารสรรหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดให้ครูและให้ข้อมูลทุกอย่างที่ครูต้องการ ผู้บริหารรู้และเข้าใจปัญหาที่ครูกำลังเผชิญอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลร่วมกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กัน มีลักษณะเป็นไปอย่างกว้างขวาง แบบฉันทมิตร มีความมั่นใจและไว้วางใจกันครูมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมและวิธีการและกิจกรรมภายในสถานศึกษา และโครงสร้างของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ พอที่จะอำนวยความสะดวกให้กลุ่มงานมีอิทธิพลต่อกันและกันในทุกแนว

2.5 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับสายงานของตนเอง ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจมีเพียงพอ ถูกต้องแม่นยำ และมีความทันสมัยและทุกกลุ่มและงานในสถานศึกษาต่างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยกเว้นการตัดสินใจ มุ่งให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นทีม การตัดสินใจก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

2.6 ด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูพยายามที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาและให้ครูแสดงความคิดเห็นยอมรับเป้าหมายและพร้อมจะทำงานร่วมกัน และเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับกันโดยเปิดเผย

2.7 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ดูแลให้ครูทำงานเต็มกำลังความสามารถและทำงานร่วมกับครู มีการนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานครู และให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระตามหน้าที่รับผิดชอบ โดยไม่จับผิด ยกเว้นมีการใช้การวัดผลและข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำเป็นแนวทางในการควบคุมการปฏิบัติงาน ให้กลุ่มงานทุกระดับ มีส่วนร่วมดูแลการดำเนินงานผู้บริหารใช้ข้อมูลในการควบคุมหรือตรวจสอบงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.8 ด้านการกำหนดมาตรฐานและการฝึกอบรม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้ความรู้ความสามารถในการปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ครูมีส่วนร่วมในการวางมาตรฐานการปฏิบัติงานและสนับสนุนส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง ยกเว้นกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่มุ่งบรรลุให้ครูได้ทำงานได้บรรลุผล สนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปดังนี้

3.1 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลการเรียนรู้

ของนักเรียนส่วนใหญ่เป็นที่น่าพอใจ มีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และนักเรียนมีความสามารถที่ประจักษ์ต่อสังคมทั่วไป ยกเว้นมีการประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอน และนักเรียนประสบความสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ นักเรียนที่อยู่ชั้นสูงสุดมีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับวัย

3.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปรับกระบวนการบริหารสอดคล้องกับนโยบายระดับสูงผลการพัฒนา และปรับปรุงสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับจากชุมชนครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงในทุก ๆ ด้าน

3.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาสถานศึกษาด้วยความสามัคคี ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง และผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

5. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

6. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD พบผลดังนี้

เปลี่ยนแปลง โดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษานขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

7. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

9. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

10. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันศึกษาเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD พบผลดังนี้

10.1 พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน ด้านการเป็นผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่ที่แตกต่าง คือ สถานศึกษานขนาดกลางกับสถานศึกษานขนาดใหญ่ กล่าวคือ พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานขนาดเล็กสูงกว่าสถานศึกษานขนาดใหญ่ และขนาดกลาง

10.2 พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน ด้านการจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่ที่แตกต่าง คือ สถานศึกษานขนาดเล็กกับสถานศึกษานขนาดกลาง และสถานศึกษานขนาดกลางกับสถานศึกษานขนาดใหญ่ กล่าวคือ พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

10.7 พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน ด้านการควบคุม การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่ที่แตกต่าง คือ สถานศึกษา ขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ กล่าวคือ พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสูงกว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดกลาง

10.8 พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน ด้านการกำหนด มาตรฐานและการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่ที่แตกต่าง คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง กล่าวคือ พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านการกำหนดมาตรฐานและการฝึกอบรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสูงกว่าสถานศึกษา ขนาดใหญ่ และขนาดกลาง

10.9 พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่ที่แตกต่าง คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่

11. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาของครู ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการจูงใจ ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลร่วมกัน ด้านการกำหนดเป้าหมาย และ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป สูงกว่าครู ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

13. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

14. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันศึกษาเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD พบผลดังนี้

14.1 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่ที่แตกต่าง คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ กล่าวคือ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของสถานศึกษาขนาดใหญ่สูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก

14.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่ที่แตกต่าง คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ กล่าวคือ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกของสถานศึกษาขนาดใหญ่สูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก

14.3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่ที่แตกต่าง คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ กล่าวคือ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาขนาดใหญ่สูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก

14.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่ที่แตกต่าง คือ สถานศึกษานาขนาดเล็กกับสถานศึกษานาขนาดกลาง สถานศึกษานาขนาดเล็กกับสถานศึกษานาขนาดใหญ่ และสถานศึกษานาขนาดกลางกับสถานศึกษานาขนาดใหญ่ กล่าวคือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาของสถานศึกษานาขนาดใหญ่สูงกว่าสถานศึกษานาขนาดกลาง และขนาดเล็ก

14.5 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คู่ที่แตกต่าง คือ สถานศึกษานาขนาดเล็กกับนาขนาดกลาง นานาเล็กกับนาขนาดใหญ่และนาขนาดกลางกับนาขนาดใหญ่

15. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

16. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาแปลผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการเป็นผู้กระตุ้น

ให้ใช้สติปัญญา และการเป็นผู้มีบารมี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้มีนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้มีการจัดประชุม จัดอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2555) ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในส่วนเกี่ยวกับการศึกษา ในมาตรา 81 จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญทำให้มีการดำเนินการ ในกระบวนการทางนิติบัญญัติจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ขึ้น และ เป็นฐานหลัก เพื่อการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ (แผนการศึกษาแห่งชาติ 2552-2559, หน้า 1) ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบัน ภาวะผู้นำ คือ พลังชนิดหนึ่ง ที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ ขณะที่ พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544, หน้า 63) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และต้องวิเคราะห์หัดคิดจิตใจ โดยมองอย่างนักมองภาพรวมทั้งหมด และปฏิบัติอย่างหนักแน่นเอาใจกายและสมองเข้าสัมผัส สามารถวางนโยบายที่ชัดเจน จัดแผนงานและแผนเงินให้เข้ากัน สอดคล้องกับ ชลธิชา อนันต์นาวี (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการเป็นผู้มีบารมีโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นภาพอนาคตที่นาสนใจอย่างชัดเจน ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสั่งการที่มีวัตถุประสงค์ ชัดเจนผู้บริหารพูดคุยเรื่องค่านิยม และความเชื่อที่ดีว่าสำคัญที่สุดให้ผู้ร่วมงานฟัง ยกเว้นเมื่อเกิดสถานการณ์ขึ้นวิกฤติ ผู้บริหารสามารถ ควบคุมสถานการณ์ได้ดี ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานเชื่อถือ และผู้บริหารประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บริหาร ระดับสูงสุดของสถานศึกษา ต้องแสดงให้เห็นว่า เป็นผู้มีความสามารถในการบริหาร มีอุดมการณ์ มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหาร มีความยุติธรรมให้กับผู้ร่วมงาน มีอุดมการณ์ที่ชัดเจนในการทำงาน มีลักษณะเป็นมิตรใจดีกับผู้ร่วมงานทุกคน และเป็นกันเอง ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยยึดหลัก ทางศาสนา เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟังนับถือ ผูกพัน เกิดความจงรักภักดี อยากอุทิศตนทำงาน และยึดค่านิยมตามอย่างผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นและเร้าให้ผู้ร่วมงาน เกิดแรงจูงใจ และเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใด ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึก ว่า ตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ และอยากปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังไว้ สอดคล้องกับ วีเบอร์ (Weber, 1947 cited in Bass, 1985, p. 35) กล่าวว่า การสร้างบารมี สามารถ มองเห็นได้จากปฏิกริยาโต้ตอบของผู้ตาม ซึ่งได้แก่ ผู้ตาม รักใคร่ ยกย่อง นิยม ชมชอบ ให้ความ

ไว้วางใจ เลื่อมใส ศรัทธา ให้ความเคารพและเกรงกลัว สอดคล้องกับ เฮาส์ (House, 1947 cited in Bass, 1985, p. 35) มีความคิดว่าผู้นำบารมีเป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมากในการจูงใจผู้ตาม ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้นำ จะเพิ่มความไว้วางใจของผู้ตามต่อการตัดสินใจของผู้นำด้วย ผู้นำบารมีมีความสำคัญกับการทำงานและพันธกิจของกลุ่มในการยึดถือค่านิยม ความคิด ปณิธาน ให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์การ สอดคล้องกับ ชรัตน์ จินขาวจำ (2547, หน้า 64) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้มีบารมี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภิรมณ์ ถินถาวร (2550, หน้า 68) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู โรงเรียนอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามะหาราช เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดโรงเรียนอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามะหาราช เขต 1 ด้านการเป็นผู้มีบารมีโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านเป็นผู้สร้างแรงจูงใจโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด และความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจ ให้กำลังใจเร่งเร้า และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงบันดาลใจอยากออกอุทิศตน และทุ่มเทความพยายามเป็นพิเศษ และคำพูดทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น ภาคภูมิใจ ว่าพวกเขาสามารถปฏิบัติงานต่างที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ สอดคล้องกับ ยูค และแวน (Yukl & Van, 1965 cited in Bass, 1985, p. 67) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ เช่น การกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อกลุ่ม และใช้คำพูดให้ผู้ตามเชื่อมั่นในความสามารถของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม สอดคล้องกับ ชรัตน์ จินขาวจำ (2547, หน้า 64) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภิรมณ์ ถินถาวร (2550, หน้า 68) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามการรับรู้ของข้าราชการครู โรงเรียนอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ
ข้าราชการครู สังกัดโรงเรียนอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
ด้านการเป็นผู้กระตุ้นแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาพยายาม
ตั้งคำถามหรือข้อสงสัยเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และ
เหตุการณ์ต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงานทราบกระตุ้นให้มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานด้วยวิธีการ
ที่สร้างสรรค์ ยกเว้นผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน และ
การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากจากการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน
ตระหนักถึงปัญหา และส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา ของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน
เกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้น และพยายามหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในปัญหาเก่าที่เกิดขึ้น และ
บอกให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าปัญหาที่โรงเรียนกำลังเผชิญอยู่คืออะไร บอกถึงจุดอ่อนที่ไม่สามารถพัฒนา
งานและพัฒนาสถานศึกษาได้ บอกแนวคิดหลักการและกระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษา
พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน สอดคล้องกับ เบส (Bass, 1985, p. 99)
ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นการใช้สติปัญญาว่า คือ การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการ
เปลี่ยนแปลงในทันที การกระตุ้นการใช้สติปัญญาของผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำให้เกิด
ความรอบคอบ เกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจ และมองปัญหาที่ประสบอยู่ และแนวทางแก้ไข
ปัญหา รวมถึงการใช้ความคิด และการใช้ดุลยพินิจก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ สอดคล้องกับ วอร์ทแมน
(Wortman, 1985 cited in Bass, 1985, p. 99) กล่าวว่าผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นการคิดค้นกลวิธี
และมีส่วนร่วมในการแสดงออกถึงปัญหา ในเรื่องของตนเอง และผู้ตามโดยการวิเคราะห์
วางแผนการนำไปปฏิบัติ การแปลผล การประเมินผลงาน และการปฏิบัติ สอดคล้องกับ ชรัตน์
จินขาวขำ (2547, หน้า 64) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3
พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้
สติปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภริมณีน ถินถาวร (2550, หน้า 68) ได้ศึกษา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู โรงเรียน
อำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดโรงเรียน

อำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข่งตรา เขต 1 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีข้อข้องใจได้เข้าพบ พัฒนาความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล ยกเว้นผู้บริหารได้ศึกษาคุณสมบัติของผู้ร่วมงานแต่ละคน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษานับถือความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน ความเอาใจใส่ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงาน การให้คำปรึกษาหรือส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง และหาแนวทางพัฒนาผู้ร่วมงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้มอบหมายงานพิเศษให้ผู้ร่วมงาน ตลอดจนให้คำแนะนำ การพูดคุย อย่างเป็นกันเอง และสร้างบรรยากาศของความอบอุ่นและคุ้นเคย สอดคล้องกับคำกล่าวของ เบส (Bass, 1985, pp. 84-81) การเป็นที่เลื่อมใสคือการที่ผู้บริหารอาวุโสช่วยเหลือ โดยการให้คำปรึกษารายบุคคลแก่ผู้บริหารใหม่ ที่เลื่อมใสจะต้องให้ความรู้ ประสบการณ์ และตำแหน่งของตนเองเพื่อช่วยพัฒนาลูกน้อง ที่เลื่อมใสจะมีลักษณะเหมือนพ่อ และบางครั้งจะเป็นแบบอย่าง เป็นผู้ให้คำปรึกษา ผู้แนะแนว ผู้ฝึก และครู สอดคล้องกับ ยูค (Yukl, 1994, p. 352) การคำนึงถึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ไม่ใช่เพียงการยอมรับความต้องการของผู้ตามเท่านั้น แต่ยังช่วยปลูกเร้า กระตุ้น สนับสนุน และยกระดับความต้องการเหล่านั้นให้สูงขึ้น ผู้นำจะมีความพยายามพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ตามให้ไปไกลกว่าเดิม เช่นมอบหมายงานที่ท้าทายให้ เพิ่มความรับผิดชอบ ช่วยสร้างความมั่นใจในสิ่งที่ผู้ตามจะทำนอกเหนือ จากสิ่งที่คาดหวังเพื่อให้มีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ และยังสอดคล้องกับ ชรัตน์ จินขาวจำ (2547, หน้า 64) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภิมณั ถินถาวร (2550, หน้า 68) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู โรงเรียนอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข่งตรา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดโรงเรียนอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลร่วมกัน การควบคุมการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านการสอบคัดเลือก การพิจารณาความเหมาะสมเฉพาะบุคคล และต้องผ่านการอบรมเป็นผู้บริหาร (กรมสามัญศึกษา, 2541, หน้า 162) ทำให้ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารสูง มีผลทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับดี ประกอบกับปัจจุบันผู้บริหารได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อเร่งรัดพัฒนาการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม มีการดำเนินงานพัฒนาให้โรงเรียนมีความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์นโยบาย ปัญหา และความต้องการของท้องถิ่นให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สอดคล้องกับทองพูน ใจประเสริฐ (2546, หน้า 68-69) ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสุดา บุญเถื่อน (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจครูทุกคน เปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน รับฟังและใช้ความคิดเห็นของครูในการแก้ปัญหาอย่างฉลาด ยกเว้นมีพฤติกรรมที่ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหาร มีพฤติกรรมที่แสดงการสนับสนุนผู้ร่วมงานเต็มที่ทุกสถานการณ์ และการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจครู เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และสนับสนุนให้ครูเสนอแนวทางการดำเนินงาน ใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน เมื่อครูได้รับความไว้วางใจในการดำเนินงาน เขาก็จะรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถ และได้ผลงานที่มีคุณภาพ ดังที่ คุณวุฒิ คนฉลาด (2540) กล่าวว่า ผู้บริหารยุคใหม่จะเป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ให้แก่องค์กร และจะได้ใช้พฤติกรรมการบริหารแบบเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความผูกพันและร่วมปฏิบัติงานในองค์กร

ให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ ทองพูน ใจประเสริฐ (2546, หน้า 68-69) ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ครูมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษาและเป้าหมายของสถานศึกษา ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย วิธีการดำเนินการและประเมินความก้าวหน้าของงานยกเว้น ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการร่วมมือ ใฝ่หาความรู้ และเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ครูมีแรงจูงใจมากขึ้นเรื่อย ๆ และต่างทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ใช้ลักษณะการจูงใจเป็นระบบตอบแทนที่ครูร่วมกันสร้างขึ้น ปัจจัยที่เป็นพลังจูงใจ เกิดจากเป้าหมายของกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างอิสระ ชมเชย และให้รางวัลเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ ซึ่งทำให้ครูรู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์กับโรงเรียนได้ และการปฏิบัติงานของเขาได้รับคุณค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล ชาญสูงเนิน (2542) ที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 11 และสอดคล้องกับ ทองพูน ใจประเสริฐ (2546, หน้า 68-69) ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง ใกล้ชิดกับครูทุกคนผู้บริหาร และครูมองกันอย่างถูกต้อง ไม่มีอคติต่อกันและมีการปรึกษาหารือ ติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ยกเว้นทิศทางการติดต่อสื่อสารเป็นลักษณะ 3 ทิศทาง คือ จากบนสู่ล่าง จากล่างสู่บน และแนวราบระหว่างครูด้วยกัน ผู้บริหารสรรหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดให้ครูและให้ข้อมูลทุกอย่างที่ครูต้องการ ผู้บริหารรู้และเข้าใจปัญหาที่ครูกำลังเผชิญอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน มีการพบปะหารือ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย การติดตามสื่อสารแบบสองทางทั้งจากผู้บริหารลงตามชั้น และสายงานจากครูผู้สอนผ่านขึ้นตามสายงานถึงผู้บริหาร โรงเรียนให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ แก่ครู ตลอดจนโรงเรียนได้อธิบายถึงความมุ่งหวังของโรงเรียนที่มีต่อครูอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, p. 90) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จ และได้รับประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ และยังสอดคล้องกับวันชัย มีชาติ (2548) ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า ผู้บริหารองค์การในยุคปัจจุบันนิยม

การใช้การสื่อสารแบบแนวนอนเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะว่าการสื่อสารแบบแนวนอนเป็นแนวทางลดช่องทางการสื่อสารที่เป็นทางการให้น้อยลง ซึ่งส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สื่อสาร และผู้รับข่าวสารที่ดีต่อกันมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ ทองพูน ใจประเสริฐ (2546, หน้า 68-69) ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลร่วมกัน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กัน มีลักษณะเป็นไปอย่างกว้างขวาง แบบฉันทมิตร มีความมั่นใจและไว้วางใจกัน ครูมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมและวิธีการและกิจกรรมภายในสถานศึกษา โครงสร้างของสถานศึกษามีประสิทธิภาพพอที่จะอำนวยความสะดวกให้กลุ่มงานมีอิทธิพลต่อกันและกันในทุกแนว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูมีการติดต่อสัมพันธ์กัน ให้ความร่วมมือในการทำงาน และให้ความเชื่อถือไว้วางใจว่า ครูจะปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับ โอเวนส์ (Owen, 1970, p. 135) ได้เห็นแนวทางการศึกษาจะต้องหาวิธีการร่วมกันกับสมาชิกทำงานในฐานะที่ต่างคนต่างก็เป็นเหมือนเพื่อนร่วมงาน ใช้วิธีการเจรจาต่อรอง เพื่อชี้ให้เห็นผลดีผลเสียผู้ร่วมงานจึงจะเกิดความพอใจในการทำงาน และผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำในการประสานงานกับบุคลากรในโรงเรียน องค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจ เสียสละในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น และเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ สอดคล้องกับ ทองพูน ใจประเสริฐ (2546, หน้า 68-69) ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับสายงานของตนเอง ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจมีเพียงพอ ถูกต้องแม่นยำ และมีความทันสมัยและทุกกลุ่มงานในสถานศึกษาต่างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยกเว้นการตัดสินใจ มุ่งให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นทีม การตัดสินใจก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การใช้ความรู้ของผู้บริหาร ด้านการบริหาร ประกอบกับการตัดสินใจ มีการวิเคราะห์ปัญหาจากข้อมูลอย่างรอบคอบเมื่อต้องตัดสินใจ ผู้บริหารจะตัดสินใจด้วยตนเองเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของโรงเรียนรายละเอียดจะใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้ครูมีส่วนในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน สอดคล้องกับ คอค และเฟรนช์ (Coch & French, n.d. cited in Hoy & Miskel, 1991)

ได้กล่าวว่า การตัดสินใจแบบเห็นพ้องต้องกัน เป็นการตัดสินใจตามมติที่ประชุม การตัดสินใจที่เกิดจากมติที่ประชุมซึ่งเป็นความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ หรือเกือบทุกคนที่เข้าร่วมประชุม การตัดสินใจที่เกิดจากมติที่ประชุมจะทำให้คนทำงานด้วยความมุ่งมั่น และมีความพึงพอใจในงานสูง ดังนั้นการบริหารโรงเรียนให้ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนดีเด่นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ทักษะในการประชุมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ทองพูน ใจประเสริฐ (2546, หน้า 68-69) ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการกำหนดเป้าหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูพยายามที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา และให้ครูแสดงความคิดเห็นยอมรับเป้าหมายและพร้อมจะทำงานร่วมกัน และเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับกัน โดยเปิดเผย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 3 มีการประชุมเพื่อแจ้งนโยบาย และจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานก่อนเปิดภาคเรียนทุกครั้ง รวมทั้งการวางแผนร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541, หน้า 21) ที่กล่าวว่าเป้าหมายเป็นแนวทางในการทำงานที่นำไปสู่พฤติกรรม จะต้องให้ทุกฝ่ายรู้เป้าหมาย และช่วยทำให้เป้าหมายบรรลุผล เป้าหมายเปรียบเสมือนเสาหลักในองค์กร และสอดคล้องกับ ทองพูน ใจประเสริฐ (2546, หน้า 68-69) ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงานโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ดูแลให้ครูทำงานเต็มกำลังความสามารถ และทำงานร่วมกับครูมีการนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานครูและให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระตามหน้าที่รับผิดชอบ โดยไม่จับผิด ยกเว้นมีการใช้การวัดผลและข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ เป็นแนวทางในการควบคุมการปฏิบัติงาน ให้กลุ่มงานทุกระดับมีส่วนร่วมดูแลการดำเนินงาน ผู้บริหารใช้ข้อมูลในการควบคุมหรือตรวจสอบงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยนำข้อมูลจากหลายฝ่ายมาพิจารณา รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง ติดตามงานที่มอบหมาย สอดคล้องกับ ทองพูน ใจประเสริฐ (2546, หน้า 68-69) ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรม

การการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2.8 ด้านการกำหนดมาตรฐานและการฝึกอบรม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้ความรู้ ความสามารถในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ครูมีส่วนร่วมในการวางมาตรฐานการปฏิบัติงานและสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง ยกเว้นกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานที่มุ่งบรรลุ ให้ครูได้ทำงานได้บรรลุผล สนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อให้ครูปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งการส่งเสริม และสนับสนุนในการเข้ารับการอบรมสัมมนา ของครูอยู่ตลอดเวลา และนำความรู้จากการอบรม สัมมนา มาพัฒนางาน ทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอน สอดคล้องกับ ทองพูน ใจประเสริฐ (2546, หน้า 68-69) ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาความสามารถในการปรับเปลี่ยน สถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษามุ่งเน้นไปที่ผลผลิต คือ นักเรียน ให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการกระตุ้น จูงใจให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานที่ทำ มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจน เสริมสร้างความพึงพอใจให้ครูทุ่มเทงานเพื่อคุณภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องรับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องบริหารงานเต็มกำลัง ตามความรู้ความสามารถ จากประสบการณ์ที่ได้รับการอบรมสัมมนา หรือศึกษาดูงาน ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 51) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล การจัดการศึกษาว่า เป็นการที่ผู้บริหารการศึกษา สามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางในการจัด การศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยของ อำนวย ชัยนัตนกร (2544, หน้า 86) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไพศาล ชาญสูงเนิน (2542, หน้า 136) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์

ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 11 พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาทั้งที่เป็น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่ มีผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก หรือมีความสำเร็จตามเป้าหมาย มาก วันชัย นพรัตน์ (2540) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์อยู่ในระดับมาก และ ปิยะชาติ เสวตร์ (2540) ที่ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 11 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12 มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.1 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยรวมและ รายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลการเรียน ของนักเรียนส่วนใหญ่เป็นที่น่าพอใจ มีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง นักเรียนมีความสามารถที่ประจักษ์ต่อสังคมทั่วไป ยกเว้นมีการประเมินความพร้อม ของนักเรียนก่อนทำการสอน นักเรียนประสบความสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ กับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการ บริหารงานวิชาการ สามารถส่งเสริม พัฒนาเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทางวิชาการให้เป็นไป ตามที่คาดหวัง และมีมาตรฐานด้วยการจัดส่งนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมด้านวิชาการกับหน่วยงาน ต่าง ๆ อยู่เสมอ มีการประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอน (สำเร็จ รองในเมือง, 2546, หน้า 66) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย ชัยนันทน์ (2544, หน้า 37) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย อยู่ใน ระดับมาก วันชัย นพรัตน์ (2540) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาตาม การรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์อยู่ในระดับมาก และ บุญลือ จันทศร(2542) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่นักเรียนที่อยู่ชั้นสูงสุดมีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับวัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูสามารถอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม แสดงพฤติกรรมที่ดีงาม สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ดังคำกล่าวของ สุรัสวดี ศิลปอนันต์ (2545) ที่ว่า ทุกอย่างมุ่งผลที่จะเกิด ไปที่ตัวเด็ก การกระทำทุกอย่างจึงเริ่มที่ตัวเด็กหรือออกไปจากตัวเด็ก จะมีเป้าสิ้นสุดที่ตัวเด็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย ชัยนันทนคร (2544) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก และ สำเร็จรองในเมือง (2546, หน้า 69) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด อยู่ในระดับปานกลาง

3.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปรับกระบวนการ บริหารสอดคล้องกับนโยบายระดับสูง ผลการพัฒนา และปรับปรุง สถานศึกษา เป็นที่ยอมรับจากชุมชนครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีเป้าหมายในการบริหารงาน และมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียนอยู่เสมอ รวมทั้งครูมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการเรียนการสอน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ทำให้เกิดการเรียนการสอนที่สมบูรณ์ การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนสอดคล้องและทันกับ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี คณะครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และใช้วิธีการ ประเมินผลได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานต่าง ๆ (สำเร็จ รองในเมือง, 2546, หน้า 67) ดังคำกล่าวของ พนม พงษ์ไพบูลย์ (2540, หน้า 48) ที่ว่า ในการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องเป็นผู้เอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง โรงเรียน และบุคลากรให้มีศักยภาพ และเกิดความพร้อมมากที่สุด อำนวยความสะดวก ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โรงเรียนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรินทร์ ศิวรานนท์ (2542) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา

มาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน สถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก

3.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหา สถานศึกษาด้วยความสามัคคีผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น ทั้งนี้อาจเนื่อง มาจากผู้บริหารและครูสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เมื่อมีปัญหา สามารถแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือปัญหาเฉพาะหน้าได้ ดังคำกล่าวที่ว่า โรงเรียนประกอบ ด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่าย ในการทำงานร่วมกันความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ (Glickman, 1990, p. 213) แต่ผู้บริหารต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จึงจะทำให้เกิด ประสิทธิผลของโรงเรียน (Northcraft & Neal, 1990, p. 213) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณีภรณ์ ศีวรานนท์ (2542) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อยู่ในระดับมาก อำนวย ชัยนันทนคร (2544, หน้า 37) ที่ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทย ด้านการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติ การสอนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในวัยหนุ่มสาว มีความมุ่งมั่น มีอุดมการณ์อาจจะมีคามคาดหวังในตัวผู้บริหารสูงมาก และอาจไม่เข้าใจในสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติ ว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมหรือไม่เมื่อมาปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นวัยที่เป็นผู้ใหญ่กว่า อาจมองผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยกว่าที่ตนเองคาดหวังไว้ แต่ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย รวมทั้งมีการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น มีการเข้ารับการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ การใช้ชุดอบรมด้วยตนเอง การศึกษา คุงาน ซึ่งการได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถทำให้มีทักษะและประสบการณ์ มีทัศนคติ ที่ดีในการทำงาน อาจมีความเข้าใจในสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ มากกว่าครู

ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี สอดคล้องกับ ศุภกิจ สานุสตัย (2548, หน้า 90) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ซึ่งพบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ชาลีชะห์ คะเซ็ง (2553, หน้า 11) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับแตกต่างกัน มีการบริหารจัดการสถานศึกษา บุคลากร นักเรียน ชุมชน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยี อาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ตลอดจนเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสังคมและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ใช้ภาวะผู้นำในการบริหารต่างกันไปด้วย โดยสถานศึกษาทุกระดับมีการจัดการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ดังนั้นจึงทำให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาแต่ละประเภทแตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจจะขึ้นอยู่กับความยืดหยุ่นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้วย สอดคล้องกับ ชลธิชา อนันต์นาวิ (2553, หน้า 146) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดต่างให้ความสำคัญกับการศึกษา และมุ่งบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตนเองให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของสถานศึกษา และสายงานภายในองค์กร

และด้วยขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้โรงเรียนไม่มีความคล่องตัวและทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่างกันไป สอดคล้องกับ สมพร จำปานิล (2550, หน้า 98) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียนมี ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีแนวนโยบายด้านครู และบุคลากร ด้านแผนงานบุคคล โยส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ อุดม สิงโตทอง (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ถึงแม้ว่าครูจะได้รับการพัฒนาในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ก่อนที่จะได้รับมอบหมาย มีเป้าหมายของโรงเรียนที่ตรงกัน แต่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้เกิดทัศนคติต่อผู้บริหารที่ต่างกัน สอดคล้องกับ สุดา บุญเดือน (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา

สูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันโครงสร้างของโรงเรียนทุกแห่ง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีหน้าที่จัดระบบการศึกษาให้เข้ากับระบบโรงเรียน แต่ผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละโรงเรียน มีเป้าหมายในการบริหารที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม และความพร้อมของแต่ละโรงเรียน จึงอาจส่งผลให้พฤติกรรมการบริหารแตกต่างกันไป สอดคล้องกับ สุดา บุญเดือน (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง และผ่านการอบรมผู้บริหาร ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยตลอดเวลา แต่ด้วยขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน สภาพแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ต่างกัน รูปแบบการบริหารงาน และโครงสร้างการบริหารงาน ย่อมมีการจัดระบบงานที่ต่างกัน ตามความยืดหยุ่นของแต่ละสถานศึกษา สอดคล้องกับ สุดา บุญเดือน (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการจูงใจ ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลร่วมกัน ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูได้รับการพัฒนาอยู่เสมอทั้งด้านการศึกษาที่สูงขึ้น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาจากเอกสารตำราต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปิ่น ราสุวรรณ (2540) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารระหว่างความขัดแย้งของครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน

12. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

10 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ถึงแม้ว่าครูจะได้รับการพัฒนาในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ก่อนที่จะได้รับมอบหมาย มีเป้าหมายของโรงเรียนที่ตรงกัน แต่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้เกิดทัศนคติต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ต่างกัน สอดคล้องกับ ชาญณรงค์ แสงสว่าง (2549, หน้า 75) ได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

13. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสิทธิผล ของโรงเรียนแต่ละประเภท ต้องอาศัยปัจจัยทักษะการบริหารงานของแต่ละโรงเรียน ทั้งปัจจัย ทางทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะ พฤติกรรมการบริหารพฤติกรรมของครู และบรรยากาศในโรงเรียน ผู้บริหาร ทุกประเภทต้องนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษา กระบวนการปรับปรุงโรงเรียน ที่มีประสิทธิภาพจะเป็นการวางรากฐานโรงเรียนให้มีชีวิต ชีวา ตื่นเต้น มีลักษณะก้าวหน้า และ ประสบความสำเร็จ (สุรัฐ ศิลปอนันต์, 2545, หน้า 27) จะเห็นได้ว่าโรงเรียนที่เปิดสอนระดับต่างกัน จะย่อมมีจุดหมายปลายทางที่ต่างกัน ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เช่น โรงเรียนระดับปฐมวัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เด็กเรียนก่อนวัยเรียนการศึกษาภาคบังคับทุกคน ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมให้มีความพร้อม ในการเข้าเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขีดความสามารถในการแข่งขัน การดำรงชีวิต อยู่อย่างมีความสุข บนพื้นฐานของความเป็นไทย และความเป็นสากล สามารถประกอบอาชีพ ตามความถนัด ความสามารถของแต่ละบุคคล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2555) ดังนั้นว่าโรงเรียนต่าง ๆ จะมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การปฏิรูปการศึกษา แต่วิธีการ เพื่อดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาต่างกัน สอดคล้องกับ สุดา บุญเถื่อน (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การสระแก้ว จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

14. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับ

สภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขนาดของโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ จะจัดรูปแบบการบริหารงาน โดยแบ่งเหมือนกัน แต่โครงสร้างการบริหารงานที่มีขนาดต่างกัน ย่อมมีการจัดระบบงานตามความเหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารเกิดความคล่องตัว โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ แต่วิธีการที่จะดำเนินไปสู่เป้าหมายนั้น โรงเรียนแต่ละขนาดจะมียุทธวิธีในการดำเนินการของตนเอง ทั้งการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างหลากหลาย ส่งเสริมการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรมของนักเรียนให้มีความประพฤติที่ดี เหมาะสมกับวัย สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข มีการปรับปรุง กฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบัน สอดคล้องกับ สุดา บุญเถื่อน (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การสระแก้ว จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

15. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูได้รับการพัฒนาอยู่เสมอทั้งด้านการศึกษาที่สูงขึ้น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาจากเอกสารตำราต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจ จึงทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาต่างกัน สอดคล้องกับ ชาญณรงค์ แสงสว่าง (2549, หน้า 75) ได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

16. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมจาก สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดแนวคิด และวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารงาน สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการบริหารจัดการให้เกิด ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ระดับ

พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร (นิตยา วิเศษยา, 2551, หน้า 56) นอกจากนี้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสำคัญในการชักจูง กระตุ้นให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ โดยผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก มีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เพียงพอ มีการเสริมแรงให้เกิดกำลังใจ ตรวจสอบการประเมินผลอย่างเป็นระบบ (คุณวุฒิ คนลาด, 2540, หน้า 226) สอดคล้องกับ กัลยาณี บุตรดีวงศ์ (2552, หน้า 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน และการบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ อำนวย ชัยนันทนคร (2544, หน้า 83) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเซนคาเบรียล พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และด้านการเป็นผู้มีบารมี มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในสองอันดับสุดท้าย ดังนั้น ในด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และด้านการเป็นผู้มีบารมี ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้คณะครูแสวงหาแนวทางหรือวิธีการพัฒนาการเรียนการสอน คิดค้นนวัตกรรมการสอนในรูปแบบใหม่ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และผู้บริหารควรเป็นผู้นำข่าวสารใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน และแจ้งให้คณะครูทราบ และกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ส่วนในด้านการเป็นผู้มีบารมี ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และทำให้คณะครูที่โรงเรียนยึดถือเป็นแบบอย่าง และเป็นที่ยอมรับนับถือ ที่สำคัญ

ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคแก่บุคลากร โดยเท่าเทียมกัน และควรแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

2. ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านการจูงใจ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ควรมีการกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน วิธีการจูงใจขั้นพื้นฐาน คือ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้

3. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในอันดับสุดท้าย คุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจ ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข องค์ประกอบต่าง ๆ ในการสร้างเสริมประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียนนั้น นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อาคาร สถานที่เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของผู้บริหาร บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ และทันสมัยต่อการเรียนการสอนแล้ว ดังนั้น ผู้บริหาร และครู เป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หากผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ และมองเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างแท้จริง หาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน และเป็นไปตามความคาดหวังของรัฐบาล ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างบรรยากาศทำงานให้ก่อประสิทธิผล ควรรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผนการพัฒนากการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยยึดกระบวนการและนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน ตลอดจน พฤติกรรมการสอนให้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ แล้ว เป็นที่เชื่อว่าสถานศึกษานั้นต้องบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิผลในด้านปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษานาเล็ก
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ (Instructional Leadership) และประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับปัจจัยอื่น เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิชาการ พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของสถานศึกษา เช่น บรรยากาศองค์กร หรือภาพลักษณ์องค์กร เป็นต้น
4. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ให้เห็นว่าปัจจัยอะไรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
5. ควรมีการศึกษาเชิงลึก หรือวิจัยซ้ำ โดยใช้เทคนิคการวิจัยอื่น เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อหาข้อเท็จจริง เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา และพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา