

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหาร  
แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3\***  
**Relationships Between Transformational Leadership,  
Participative Administration Behavior of Administrator and  
School Effectiveness Under the Chonburi Primary Educational  
Service Area Office 3**

กัณทิมา ชัยอุดม\*\*  
ดร.ภารดี อนันต์นารี\*\*\*

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการบริหาร และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู ประเภทของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และระดับการศึกษาของครู ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการบริหาร และประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอน จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบค่าที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประเภทของสถานศึกษา และระดับการศึกษาของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม การบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\*วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*\*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

## Abstract

The purposes of this research were to investigate and compare the level of transformation leadership, participation in administrative behavior of administrators and the level of the effectiveness of school under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3, as classified by working experience of teachers, school type, school size, and education of teachers, and to determine the relationship between transformation leadership, participative administration behavior of administrator and the effectiveness of schools. The sample used in this study consisted 325 teachers. The instrument implemented in collecting the data was a rating scale questionnaire. The statistics utilized in analyzing the data were mean, Standard Deviation, One - way Analysis of Variance, t-test and simple correlation.

The summary of the findings were as follows:

The transformation leadership, the participation in administrative behavior of administrators and the effectiveness of schools were rated at a high level. When classified by working experience of teachers and school size were found of being significantly difference ( $p < .05$ ), when classified by education of teachers it was found of being none significantly difference, the transformation leadership classified by school type, it was found of being significantly difference ( $p < .05$ ), the participation in administrative behavior classified by school type were found of being none significantly difference. The effectiveness of schools classified by working experience of teachers, school type, and education of teachers, were found of being none significantly difference. When classified by school size, it was found of being significantly difference ( $p < .05$ )

There was positive significant relationship between the transformation leadership, the participative administrative behavior of administrators and the effectiveness of schools under the Chonburi primary educational service area office 3 ( $p < .01$ )

## บทนำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือการที่ผู้บริหารมุ่งยกระดับความต้องการความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของครูให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบัน คือพลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์การไปสู่เป้าประสงค์ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีหลายวิธี แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่น่าสนใจปัจจุบันคือทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ลักษณะ คือ ผู้นำบารมี ผู้นำที่มีแรงจูงใจ ผู้นำที่เป็น

ผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และผู้นำที่สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Bass & Avolio, 1990, p. 19)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ รวมทั้งการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีลักษณะที่ดี ทั้งด้านคุณวุฒิ และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 7)

อย่างไรก็ตามพฤติกรรมกรรมการบริหารเป็นเรื่องที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ต้องมีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นที่ยอมรับของ

ผู้ปฏิบัติงานในทัศนะของนักทฤษฎี เช่น (Likert, 1967, pp. 197-211) มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการตัดสินใจนั้นเป็นบรรยากาศที่จะนำผลสัมฤทธิ์มาสู่หน่วยงาน เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแรงจูงใจในหน่วยงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนสภาพการปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อกัน ในหน่วยงาน รวมถึงสภาพของกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ และสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการของผู้บริหาร แม้แต่ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงานหรือลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมของผู้บริหารก็ตาม ล้วนเป็นองค์ประกอบทางการบริหารในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานกระจายอำนาจหน้าที่ และบทบาทการดำเนินงานให้แก่สถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องรับผิดชอบต่อผลการบริหารสถานศึกษาของตนตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา และงานบริหารทั่วไป ซึ่งต้องมีดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประกันคุณภาพของสถานศึกษากำกับด้วยแผนกลยุทธ์ มีเป้าหมายผลงาน และมีการประเมินผลโดยมีผลสัมฤทธิ์เป็นเกณฑ์กำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพ และปริมาณงาน อย่างไรก็ตามจากการบริหารงานที่ผ่านมา ก็มักจะประสบปัญหาและมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้อำนาจหน้าที่ตัดสินใจเองเป็นส่วนใหญ่ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารน้อย ความสามารถในการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาตอบสนองความต้องการความสำเร็จของโรงเรียน ส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ต่ำลง เป็นสาเหตุให้คุณภาพผู้เรียนที่ปรากฏอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผลการทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (O-net) ประจำปีการศึกษา 2554 ซึ่งมีคะแนนระดับเขตพื้นที่ ดังนี้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ร้อยละ 29.94 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ร้อยละ 43.71 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 19.77 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ร้อยละ 32.14 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 40.18 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ร้อยละ 40.30 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2555) ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประเภทของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

## วิธีการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2555 จำนวน 1,232 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอนสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 30 คน สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 78 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 217คน รวมทั้งสิ้น 325 คน

### 2. เครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่รวบรวมจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนแบ่งออกเป็น 4 ตอน รายละเอียดของแต่ละแบบสอบถามมีดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา ประเภทของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบจำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แยกออกเป็นการหาความเที่ยงตรง การทดสอบหาค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น 1) ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาแล้ว เสนอให้อาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) 2) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาหาความสอดคล้องของแบบสอบถามที่นิยามไว้ ในแต่ละตอนคัดเลือกข้อ

คำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป 3) เสนอแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายเป็นรายข้อ และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

## สรุปผลและอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้มีนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้มีการจัดประชุม จัดอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาชลบุรี เขต 3) ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในส่วนเกี่ยวกับการศึกษา ในมาตรา 81 จากบทบัญญัติ แห่งรัฐธรรมนูญทำให้มีการดำเนินการในกระบวนการทางนิติบัญญัติจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ขึ้นและเป็นฐานหลัก เพื่อการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ (แผนการศึกษาแห่งชาติ 2552-2559, หน้า 1) สอดคล้องกับชลธิชา อนันต์นาวิ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ อมรเทพ คำเพชร (2554, หน้า 108) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูใน

สถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำอยู่ในระดับมาก ความสนใจในด้านการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านการสอบคัดเลือกการพิจารณาความเหมาะสมเฉพาะบุคคล และต้องผ่านการอบรมเป็นผู้บริหาร (กรมสามัญศึกษา, 2541, หน้า 162) ทำให้ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารสูง มีผลทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับดี ประกอบกับปัจจุบันผู้บริหารได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อเร่งรัด พัฒนาการบริหาร การศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม มีการดำเนินงานพัฒนาให้โรงเรียนมีความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์นโยบาย ปัญหา และความต้องการของท้องถิ่นให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สอดคล้องกับสุดา บุญเดือน (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษามุ่งเน้นไปที่ผลผลิตคือ นักเรียน ให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการกระตุ้นจิตใจให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานที่ทำ มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนเสริม

สร้างความพึงพอใจให้ครูมุ่งงานเพื่อคุณภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับไพศาล บุญสูงเนิน (2542, หน้า 136) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 11 พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาทั้งที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในวัยหนุ่มสาว มีความมุ่งมั่น มีอุดมการณ์อาจจะมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารสูงมาก และอาจไม่เข้าใจในสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมหรือไม่ เมื่อมาปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นวัยที่เป็นผู้ใหญ่กว่า อาจมองผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยกว่าที่ตนเองคาดหวังไว้ แต่ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลายรวมทั้งมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการเข้ารับการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ การใช้ชุดอบรมด้วยตนเอง การศึกษาดูงานซึ่งการได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทำให้มีทักษะและประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อาจมีความเข้าใจในสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี สอดคล้องกับ ชาลีชะห์ ดะเซ็ง (2553, หน้า 11) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสจำแนกตามประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับแตกต่างกัน มีการบริหารจัดการสถานศึกษา บุคลากร นักเรียน ชุมชน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี อาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ตลอดจนเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสังคมและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ใช้ภาวะผู้นำในการบริหารต่างกันไปด้วย โดยสถานศึกษาทุกระดับมีการจัดการประกันคุณภาพภายใน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ดังนั้น จึงทำให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาแต่ละประเภทแตกต่างกันไป ทั้งนี้ อาจจะขึ้นอยู่กับความยืดหยุ่น การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้วย สอดคล้องกับชวลธิชา อนันต์นารี (2554, หน้า 146) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดให้ความสำคัญกับการศึกษาและมุ่งบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของการศึกษา

โดยที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมชาติไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยงาน ของตนเองให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของสถานศึกษาและสายงานภายในองค์กร และด้วยขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้โรงเรียนไม่มีความคล่องตัวและทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่างกันไป สอดคล้องกับ สมพร จำปานิล (2550, หน้า 98) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีแนวนโยบายด้านครู และบุคลากร ด้านแผนงานบุคคล โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุม สัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ อุดม สิงโตทอง (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ถึงแม้ว่าครูจะได้รับการพัฒนาในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ก่อนที่จะได้รับมอบหมาย มีเป้าหมายของโรงเรียนที่ตรงกัน แต่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดทัศนคติต่อผู้บริหารที่ต่างกัน สอดคล้องกับสุดา บุญเดือน (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ โดยครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันโครงสร้างของโรงเรียนทุกแห่ง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีหน้าที่จัดระบบการศึกษาให้เข้ากับระบบโรงเรียน แต่ผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละโรงเรียน มีเป้าหมายในการบริหารที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและความพร้อมของแต่ละโรงเรียน จึงอาจส่งผลให้พฤติกรรม การบริหารแตกต่างกันไป สอดคล้องกับสุดา บุญเดือน (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาด ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง และผ่านการอบรมผู้บริหาร ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยตลอดเวลา แต่ด้วยขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน สภาพแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ต่างกัน รูปแบบการบริหารงาน และโครงสร้างการบริหารงานย่อมมีการจัดระบบงานที่ต่างกัน ตามความยืดหยุ่นของแต่ละสถานศึกษา สอดคล้องกับสุดา บุญเดือน (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการจูงใจ ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลร่วมกัน ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูได้รับการพัฒนาอยู่เสมอทั้งด้านการศึกษาที่สูงขึ้น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาจากเอกสาร ตำราต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุป็น ราสุวรรณ (2540) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารระหว่างความขัดแย้งของครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน

12. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ถึงแม้ว่าครูจะได้รับการพัฒนาในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ก่อนที่จะได้รับมอบหมาย มีเป้าหมายของโรงเรียนที่ตรงกัน แต่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้เกิดทัศนคติต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ต่างกัน สอดคล้องกับชาญณรงค์ แสงสว่าง (2549, หน้า 75) ได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

13. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละประเภท ต้องอาศัยปัจจัยทักษะการบริหารงานของแต่ละโรงเรียน ทั้งปัจจัยทางทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะพฤติกรรมกรรมการบริหารพฤติกรรมของครู และบรรยากาศในโรงเรียน ผู้บริหารทุกประเภทต้องนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษา กระบวนการปรับปรุงโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะเป็นการวางรากฐานโรงเรียนให้มีชีวิตชีวา ตื่นเต้น มีลักษณะก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ (สุรัฐ ศิลปอนันต์, 2545, หน้า 27) จะเห็นได้ว่าโรงเรียนที่เปิดสอนระดับต่างกันจะย่อมมีจุดหมายปลายทางที่ต่างกัน ตามจุดหมายของการศึกษา เช่น โรงเรียนระดับปฐมวัย มีจุดหมายเพื่อให้เด็กเรียนก่อนวัยเรียนการศึกษาภาคบังคับกับทุกคน ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เต็ม

ตามศักยภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมให้มีความพร้อมในการเข้าเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดหมายเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขีดความสามารถในการแข่งขัน การดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข บนพื้นฐานของความเป็นไทย และความเป็นสากล สามารถประกอบอาชีพตามความถนัด ความสามารถของแต่ละบุคคล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3, 2555) ดังนั้น แม้ว่าโรงเรียนต่าง ๆ จะมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การปฏิรูปการศึกษา แต่วิธีการเพื่อดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดหมายของศึกษาต่างกัน สอดคล้องกับสุดา บุญเดือน (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

14. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากขนาดของโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ จะจัดรูปแบบการบริหารงาน โดยแบ่งเหมือนกัน แต่โครงสร้างการบริหารงานที่มีขนาดต่างกัน ย่อมมีการจัดระบบงานตามความเหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารเกิดความคล่องตัว โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ แต่วิธีการที่จะดำเนินไปสู่เป้าหมายนั้น โรงเรียนแต่ละขนาดจะมียุทธวิธีในการดำเนินการของตนเอง ทั้งการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างหลากหลาย ส่งเสริมการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรมของนักเรียนให้มีความประพฤติที่ดี เหมาะสมกับวัย สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข มีการปรับปรุง กฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สอดคล้องกับสุดา บุญเดือน (2549) ได้ศึกษา



ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหาร กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

15. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ยกเว้นด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูได้รับการ พัฒนาอยู่เสมอทั้งด้านการศึกษาที่สูงขึ้น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาจากเอกสารตำราต่างๆ ที่ช่วย ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจ จึงทำให้มีความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาต่างกัน สอดคล้อง กับชาญณรงค์ แสงสว่าง (2549, หน้า 75) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจะเชิงเตตรา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

16. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมกรรมการ บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความ สัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบัน ผู้บริหาร ส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ผู้บริหารสถาน ศึกษาเกิดแนวคิด และวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหาร งาน สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการบริหารจัดการให้เกิด ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมี

การปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรม กรรมการบริหารให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เพราะ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง คือ ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดง ให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายาม ที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารแสดง บทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และเป็นข้อจูงใจให้ ผู้ร่วมงานมองไกลเกินความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร (นิตยา วิเศษยา, 2551, หน้า 56) นอกจากนี้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีความสำคัญในการชักจูง กระตุ้นให้ครูผู้สอนในสถาน ศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ โดยผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก มีการจัดสรรทรัพยากรต่างๆให้เพียงพอ มีการเสริมแรง ให้เกิดกำลังใจ ตรวจสอบการประเมินผลอย่างเป็นระบบ (คุณวุฒิ คนลาด, 2540, หน้า 226) สอดคล้องกับ กัลยาณี บุตรดีวงศ์ (2552, หน้า 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน และการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และสอดคล้องกับ อำนวย ชัยนันทนคร (2544, หน้า 83) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม กรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียนเซนคาเบรียล พบว่า พฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และด้านการเป็นผู้มีบารมี ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้คณะครูแสวงหาแนวทางหรือวิธีการ พัฒนาการเรียนการสอน คิดค้นนวัตกรรมการสอน ในรูปแบบใหม่ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และผู้บริหารควรเป็นผู้นำข่าวสารใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน และกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ส่วนในด้านการเป็นผู้มีบารมี ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และทำให้คณะครูที่โรงเรียนยึดถือเป็นแบบอย่าง ที่สำคัญผู้บริหาร ต้องมีความยุติธรรมให้ความเสมอภาคแก่บุคลากร โดยเท่าเทียมกัน

2. ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน วิธีการจูงใจขั้นพื้นฐาน คือ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้

3. คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษา เล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาต่างๆ สูง เป็นที่น่าพอใจ ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขของค์ประกอบต่างๆ ในการสร้างเสริมประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียนนั้น นอกจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่

อาคาร สถานที่เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของผู้บริหาร บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอนแล้ว ดังนั้น ผู้บริหารและครู เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา หากผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ และมองเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการ ในสถานศึกษาอย่างแท้จริง หาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน และเป็นไปตามความคาดหวังของรัฐบาล ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างบรรยากาศทำงานให้ก่อประสิทธิผล

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในสถานศึกษาขนาดเล็ก

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ (Instructional leadership) และประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับปัจจัยอื่น เช่น องค์การแห่งการเรียนรู้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือวัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิชาการ พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของสถานศึกษา เช่น บรรยากาศองค์การ หรือภาพลักษณ์องค์การ เป็นต้น

4. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ให้เห็นว่าปัจจัยอะไรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

5. ควรมีการศึกษาเชิงลึก หรือวิจัยซ้ำ โดยใช้เทคนิคการวิจัยอื่น เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาข้อเท็จจริง เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา และพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณี บุตรดีวงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). การพัฒนาองค์การ. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลธิชา อนันต์นาวิ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิตยา วิเศษยา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล ชาญสูงเนิน. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพร จำปานิล. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุดา บุญเถื่อน. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุป็น ราสุวรรณ. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารของผู้บริหารความขัดแย้งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารการศึกษา, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรัฐ ศิลปะอนันต์. (2545). กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ที เจเจ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. (2555). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2555. ชลบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- อมรเทพ คำเพชร. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นเชิงพนักงานครูในสถานศึกษาที่โอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 7(2), 100-112.
- อุดม สิงโตทอง. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Bass, B. M. (1999). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?. *American Psychologist*, 52(2), 130-139.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1978). *Educational administration: Theory research and practice*. New York: Random House.

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University