

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2***
**Transformation Leadership and Climate Organization
Affecting School Effectiveness under
the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2**

ดารณี คงกระพันซ์**
ดร.ภารดี อนันต์น่านี***
ดร.เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม****

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา และศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 384 คน เครื่องมือที่รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ($Stepwise$ Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และประเภทของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

*วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

****ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และประเภทของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และประเภทของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ปรากฏดังสมการ ต่อไปนี้

$$\hat{Y} = -.405 + .761 (X_{11}) + .333 (X_{21})$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ บรรยากาศองค์การ/ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the level of transformational leadership climate organization affecting school and to study the transformational leadership and climate organization affecting school effectiveness under the chonburi primary educational service area office 2. The sample consisted of teachers teaching in the primary schools. Expand educational opportunities for students of 384 teacher working in the school under the chonburi primary educational service area office 2. The instruments used for the data collecting was a five leveled rating-scale questionnaire. Statistics used for analyzing the data were Percentage, mean, standard deviation, *t-test*, One-way anova, Pearson's product moment Correlation and stepwise multiple regression. The findings were as flows:

1.The transformational leadership climate organization and affecting school effectiveness under the chonburi primary educational service area office 2 were rated at a high level.

2. The transformational leadership under the chonburi primary educational service area office 2 classified by administration experience and school type of study was found of being no significantly different. classified by size of the study was found of being significantly different ($p < .05$)

3. The climate organization under the chonburi primary educational service area office 2 classified by administration experience and school type of study was found of being no significantly different. classified by school type of study was found of being significantly different ($p < .05$)

4. Effectiveness of school under the chonburi primary educational service area office 2 classified by administration experience and school type of study was found of being no significantly different. classified by school type of study was found of being significantly different ($p < .05$)

5. The transformational leadership of school administrators and climate organization under the chonburi primary educational service area office 2 effectiveness of education.

6. The factor of transformational leadership. The equation of raw score was shown as follows:

$$\hat{Y} = -.405 + .761 (X_{11}) + .333 (X_{21})$$

Keywords: Transformation Leadership/ Climate Organization/ Effectiveness of School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในสถานศึกษามีส่วนสำคัญอย่างมากในการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงต้องเป็นหลักของสถานศึกษาและของผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องเป็นผู้นำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ หน่วยงานใดมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน หน่วยงานนั้นย่อมประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า อ่ำภา ปิยามย์ (2549, หน้า 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 มีหน้าที่รับผิดชอบกลุ่มโรงเรียน ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอพนสนธิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์ มีหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานกระจายอำนาจหน้าที่ และบทบาทการดำเนินงานให้แก่สถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องรับผิดชอบต่อผลการบริหารสถานศึกษาของตนตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา มีเป้าหมายผลงาน มีดัชนีชี้วัดผลงาน และมีการประเมินผลโดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์เป็นเกณฑ์กำหนด เป้าหมายเชิงคุณภาพ และปริมาณ อย่างไรก็ตามจากการบริหารงานที่ผ่านมาพบปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา, 2549 หน้า 23) จากการสรุปผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และจากผลการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชาติ ได้สรุปผลพบว่า การจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานไม่มีประสิทธิภาพทางวิชาการกล่าวคือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ครูไม่มีศักยภาพเพียงพอในการจัด

การเรียนการสอน 3) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำซึ่งเป็นเรื่องเรื่องที่ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับจะต้องดำเนินการปรับปรุง

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้บริหารในการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารวางแผน การพัฒนาสถานศึกษาทั้งทางด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์บริหาร ขนาดของสถานศึกษา และประเภทของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลและพัฒนาการด้านบริการแก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสำเร็จ อย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิผลเป็นผู้บริหารมืออาชีพซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิผลทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี

2. เป็นข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร ขนาดของสถานศึกษา และประเภทของสถานศึกษาแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 1,219 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน กำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประเภทของสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารน้อย และประสิทธิภาพการบริหารมาก คำถามเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ และคำถามเกี่ยวกับประเภทของสถานศึกษา ได้แก่ ประถมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ดังนี้ 1) การระบุนิวส์ทัศน์อย่างชัดเจน 2) การเกื้อกูลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม 3) การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 4) การกระตุ้นทางปัญญา 5) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม 6) การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) มิติโครงสร้างองค์การ 2) มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ 3) มิติ

ความอบอุ่นและการสนับสนุน 4) มิติการให้รางวัลและการลงโทษ 5) มิติความขัดแย้ง 6) มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง 7) มิติเป็นหนึ่งในองค์การและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม 8) มิติเสี่ยงภัยและการยอมรับความเสี่ยงภัย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของเลทวูดและเจนซี (Leithwood & Jant Zi, 2000, pp. 112-129) และบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของลิทวินและสติงเกอร์ (Lietwin & Stinger, 1968) ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นได้อาศัยแนวคิดของมอท (Hoy & Miskel, 2008) และสร้างแบบสอบถามจากหลักการและทฤษฎีเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้ความเห็นชอบตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

2. การหาความเที่ยงตรง โดยนำเสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ในการตรวจสอบรายการข้อคำถามที่มุ่งวัดองค์ประกอบด้านเนื้อหา และการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหา และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามโครงสร้างและนิยามที่กำหนดไว้ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ได้นิยามไว้ในแต่ละตอน และคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปได้ แบบสอบถาม

เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 29 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จำนวน 24 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จำนวน 25 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

3. การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนเฉลี่ยรายข้อ กับคะแนนเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Item Total Correlation) ได้ค่าสหสัมพันธ์ (r) รายข้อของแบบสอบถาม ดังนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .59 ถึง .91 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .22 - .87 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .53 - .86

3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ปรากฏว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .97 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .95 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .96

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ด้านการระดมวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการถือคุณการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 2 ด้านการระดมวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารอธิบายให้คณะครูเข้าใจ พร้อมทั้งมองเห็นถึงเป้าหมายของสถานศึกษาและแนวทางที่ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ผู้บริหาร มีความเป็นผู้นำเพื่อพาสถานศึกษาสู่เป้าหมาย และผู้บริหารมีการทำงานเป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น และศรัทธา

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 2 ด้านการถือคุณการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานและเชื่อมั่นว่าทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะครูในการทำงาน เป็นกลุ่มสู่เป้าหมายที่ตรงกัน และผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกฝ่ายเกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ศึกษาชนบุรี เขต 2 ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะโดยเสมอภาคกัน ผู้บริหารมีความยุติธรรมและให้ความเป็นธรรมแก่ครูทุกคนโดยเท่าเทียมกัน และผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานแก่ครูทุกคน

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำข่าวสารใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนและแจ้งให้คณะครูทราบ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูคิดแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงานและใช้วิธีการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา และผู้บริหารใช้วาจาในการสนทนาเชิงสร้างสรรค์กระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าของการพัฒนางาน

1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารนำผลงานหรือแนวทางที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนมาเป็นแบบอย่างให้แก่คณะครู ผู้บริหารประพฤติตนได้อย่างเหมาะสมเป็นที่ยอมรับนับถือจาก คณะครูในสถานศึกษา และผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูงโดยเป็นที่ยอมรับนับถือและศรัทธา

1.6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 2 ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารคาดหวังในการปฏิบัติงานของครูให้ประสบผลสำเร็จมากที่สุด ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูสร้างนวัตกรรมและ

มีเทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และผู้บริหารกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ความท้าทายและความรับผิดชอบ การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง ความเสี่ยงภัย และการยอมรับความเสี่ยงภัย โครงสร้างองค์การ ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรงักัดดีต่อกลุ่ม มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และความอบอุ่นและการสนับสนุน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ ดังนี้

2.1 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านมิติโครงสร้างองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษามีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานของท่าน สถานศึกษามีการกระจายงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และสถานศึกษากำหนดการบริหารและขอบข่ายหน้าที่ของแต่ละงานไว้ชัดเจน

2.2 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีโอกาสตัดสินใจภายในขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมายมาก ทุกครั้งที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ท่านรู้สึกว่าได้ทำสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และงานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความท้าทายต่อความสามารถของตน

2.3 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สถานศึกษาเปิดโอกาส

ให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และท่านรับรู้ได้ถึงมิตรภาพที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

2.4 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านมิติการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ การให้รางวัลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษามีความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษามีความพอเพียง และเมื่อทำงานผิดพลาด สถานศึกษาจะมีการพิจารณาตักเตือนหรือลงโทษ

2.5 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านมิติความขัดแย้ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้ร่วมงานของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน หลังจากข้อขัดแย้งยุติแล้วท่านและผู้ร่วมงานจะไม่ถือคติต่อกันอีก และเมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งกับท่าน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังเหตุผลของท่าน

2.6 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านมิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาสอดคล้องตามลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ และสถานศึกษายกระดับมาตรฐานในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอยู่เสมอ

2.7 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านมิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรงักัดดีต่อกลุ่ม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านรู้สึก

ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานในสถานศึกษาด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.8 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านมิติความเสียงภัยและการยอมรับความเสี่ยงภัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานใหญ่ที่ทำทวยความสามารถ งานใดที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ท่านจะตัดสินใจทำทันที และนโยบายการทำงานของผู้บังคับบัญชามีความกล้าเสี่ยงเพื่อให้ได้ในทางเลือกที่ดีที่สุด

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความสามารถพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ ดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน นักเรียนชั้นสูงสุดของสถานศึกษา จบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตร และนักเรียนได้ปฏิบัติตามกิจกรรมตามความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถ

3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ นักเรียนสามารถ

สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง นักเรียนให้ความสนใจใฝ่รู้ และมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ สถานศึกษาจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และครูนำผลจากการวัดผลและประเมินผลมาวางแผนพัฒนา เพื่อจัดกิจกรรมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นเพื่อรักษาผลประโยชน์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ และผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและความเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทการบริหารและประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทการบริหารและประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

6. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารและประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษา ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ได้มีนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการจัดอบรมสัมมนาการศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 1) สอดคล้องกับ ภาสกร ภักดิ์ศรีแพง (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของบริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง แคทลียา ศรีใส (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำ เขตตรวจราชการที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำ เขตตรวจราชการที่ 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและทุกรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พชณี ทองแก้ว (2552) ได้ศึกษาปัจจัย

ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดลพบุรี

2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ได้มีกำหนดนโยบาย มีการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษา จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา และดำเนินการ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา อันมีผลกระทบมาจากการพัฒนาที่ก้าวสู่ยุคสมัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545, หน้า 2) สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ณรงค์ รักเดช (2530, หน้า 48-53) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งขนาดเล็กขนาดกลาง และขนาดใหญ่เป็นแบบซีเมธา และพฤติกรรมของครูในมิติขาดความสามัคคี และมิติอุปสรรคในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลางมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าในโรงเรียนขนาดเล็ก แต่คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมครูในมิติสัมพันธ์ของโรงเรียนขนาดเล็กสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประกาศนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับสังคม ว่าผู้เรียนได้มีการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามที่หลักสูตรและสังคมต้องการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชาลบุรี เขต 2 จึงได้มีการประกาศนโยบาย การปฏิรูปการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยให้ทุกโรงเรียนในสังกัด ได้ดำเนินการตามนโยบาย เพื่อการประกันคุณภาพ ทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่งผลให้ผู้บริหาร โรงเรียนได้มีการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผล ในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัย ฐนรัตน์ บุรีสูงเนิน (2543, หน้า 98) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ัญญาภรณ์ หยกอุบล (2555, หน้า 90) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิต สังกัด สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโรงเรียน ได้แก่คุณภาพการ สอนของครู ความเป็นผู้นำด้านวิชาการของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน อยู่ในระดับมากทุก องค์ประกอบหลัก

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ส่งผล และสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชาลบุรี เขต 2 ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการจัดอบรมใช้หลักสูตรวิจัย ในชั้นเรียนหรือมีเทคนิคการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครู สอดคล้องกับงานวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับ ภารดิ อนันต์นารี (2545, หน้า 121) จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวก และทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัย สถานการณ์โรงเรียน ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

บรรยากาศของโรงเรียน และร่วมกันทำนายประสิทธิผล ของโรงเรียนได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 สอดคล้องกับ ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 288) ที่กล่าวว่าปัจจัยคุณลักษณะผู้นำ ผู้บริหาร ลักษณะสถานการณ์ของโรงเรียน บรรยากาศ องค์การ เป็นตัวแปรที่ทำให้การบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งปัจจัยแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จะประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ตั้งแต่หนึ่งขึ้นไป เป็น ตัวแปรแฝงและส่งผลไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชาลบุรี เขต 2 ด้านการถือฤทธการยอมรับเป้าหมายของ กลุ่ม ผู้บริหารควรมีเป้าหมายในการส่งเสริมการร่วมมือ และการให้ความช่วยเหลือกับคณาจารย์ เพื่อให้มีการ ทำงานเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ตรงกัน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชาลบุรี เขต 2 มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน ผู้บริหารควรให้การ ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกันเป็นอย่างมาก การสนับสนุนส่งเสริมจะช่วยลดความกลัวที่จะล้มเหลว และช่วยให้ประสบความสำเร็จได้ดีขึ้น

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชาลบุรี เขต 2 ด้านความ สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มี คะแนนเฉลี่ยในระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา ให้มีความกล้าแสดงออกในทางที่ดีงาม รู้จักคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล และคิดอย่างสร้างสรรค์

เอกสารอ้างอิง

- แคลเลีย ศรีใส. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน สำนักผู้ตรวจราชการที่ 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์เดช รักเดช. (2530). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี*. ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- ณัฐติยาภรณ์ หยกอุบล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 8(1), 90.
- ชนรัตน์ บุรีสูงเนิน. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการโรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชนี ทองแก้ว. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดชลบุรี. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 5(1-2), 109.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาสกร กักดีศรีแพง. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2555). *สารสนเทศทางการศึกษาปีการศึกษา 2555*. ชลบุรี: กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน.
- อำภา ปิยามย์. (2549). การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Education administrator: Theory, research, and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1996). *Toward an explanation of variation in teacher perceptions of transformational school leadership*. Educational Administration Quarterly, California Corwin Press.