

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง “การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี” สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี
2. เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีพฤติกรรมกรรมการบริหารแตกต่างกันทุกด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำ

การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ จำนวน 194 คน และผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ จำนวน 242 คน รวม 436 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ จำนวน 127 คน และผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ จำนวน 148 คน รวมทั้งสิ้น 275 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ กับ ที่ไม่ใช่โรงเรียนแกนนำ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดของ Likert จำนวน 51 ข้อ

3. วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษารายละเอียดเนื้อหาของตัวแปรที่จะทำการวิจัยจากหนังสือ เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแล้วนำไปเขียนนิยามศัพท์เฉพาะ

3.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามและศึกษาแบบสอบถามที่มี นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิได้สร้างไว้

3.3 ประมวลข้อมูล จากข้อ 3.1 และ 3.2 มาสร้างแบบสอบถาม คือ เป็นรายการ เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับการปฏิบัติมากที่สุด ระดับการปฏิบัติมาก ระดับการปฏิบัติปานกลาง ระดับการปฏิบัติน้อย และระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ครอบคลุม พฤติกรรมกรรมการบริหารตามกรอบแนวคิดของลิเคิร์ท ทั้ง 8 ด้าน

3.4 นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 4 ท่าน แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.75-1.00

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับแก้ไขตามคำแนะนำแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง ที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ

كرونบาท ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ,เขต 2 และเขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.2 ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ,เขต 2 และเขต 3 ถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกและรับแบบสอบถามกลับคืนระหว่างวันที่ 5 พฤศจิกายน 2547 ถึงวันที่ 28 ธันวาคม 2547

4.4 หากยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามทางโทรศัพท์และออกไปติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองในส่วนที่ยังไม่ส่งกลับคืน

4.5 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา พบว่าได้แบบสอบถามทั้งสิ้น 275 ฉบับ จากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ จำนวน 127 ฉบับ และจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ จำนวน 148 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC⁺ โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที่

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปเป็นหัวข้อใหญ่ได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

1.1 ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

มีพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนครู มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจครูในโรงเรียนอย่างมาก แต่ครูในโรงเรียน ยังไม่มีความรู้สึกที่ตนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นน้อย

1.2 ด้านการจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการจูงใจโดยรวมในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่า ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน และเป้าหมายของโรงเรียน พยายามใช้ความจูงใจต่อครูและ ส่งเสริมความสามัคคีของครูในโรงเรียน แต่ครูในโรงเรียนยังมีทัศนคติที่ดีต่อกันไม่มากนัก

1.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่า ผู้บริหารพยายามให้ข้อมูลแก่ครู โดยพบปะหรือเพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมาย และรู้เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น แต่ระบบการสื่อสารในโรงเรียนระหว่างผู้บริหารกับ ครูยังมีประสิทธิภาพน้อย

1.4 ด้านการปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีพฤติกรรมกรรมการปฏิสัมพันธ์ โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่า ผู้บริหารมีการใช้โครงสร้างการบริหารเพื่อให้เกิดความสำเร็จในองค์กร โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับครู แต่ครูในโรงเรียนยังมีความเห็นว่า ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน

1.5 ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่า ผู้บริหารมุ่งให้เกิดการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม และการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ แต่การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการวินิจฉัยสั่งการอย่างเป็นทางการในโรงเรียนที่จะทำให้เกิดพลังในการจูงใจแก่ครูในการปฏิบัติค่อย

1.6 ด้านการกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีพฤติกรรมกรรมการกำหนดเป้าหมาย โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่า ครูในโรงเรียนยอมรับวัตถุประสงค์ พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และ การสั่งการของโรงเรียน

1.7 ด้านการควบคุมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูป

กระบวนการเรียนรู้ มีพฤติกรรมควบคุมงานโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่า ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูล ตรวจสอบเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงงาน แก้ปัญหาของโรงเรียน และ ครูในโรงเรียนมีความห่วงใยต่อผลการปฏิบัติงาน แต่ยังมีครูในโรงเรียนบางกลุ่มที่สนิทกันมีผลต่อการสนับสนุนคัดค้านเป้าหมายของกลุ่ม

1.8 ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีพฤติกรรมกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่า ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยการเข้าฝึกอบรม ศึกษาหาความรู้ตามความต้องการ และความเหมาะสมของทรัพยากรที่มีอยู่

2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี

2.1 ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีพฤติกรรมบริหารด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนครู รับฟังความคิดเห็นของครูในการแก้ปัญหา และครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้บริหารอย่างมาก แต่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจครูในโรงเรียนน้อย

2.2 ด้านการจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีพฤติกรรมบริหารด้านการจูงใจโดยรวมในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่า ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน และเป้าหมายของโรงเรียน บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และครูในโรงเรียนยังมีทัศนคติที่ดีต่อกัน แต่ครูในโรงเรียนยังมีความคิดว่าตนเองมีความมั่นคงปลอดภัยน้อย

2.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีพฤติกรรมบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่า ผู้บริหารพยายามให้ข้อมูลแก่ครู รู้เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น และครูในโรงเรียนให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง แต่ระบบการสื่อสารในโรงเรียนระหว่างผู้บริหารกับครูยังมีประสิทธิภาพน้อย

2.4 ด้านการปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูมีความร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม และผู้บริหารมีการใช้โครงสร้างการบริหารเพื่อให้เกิดความสำเร็จในองค์กร แต่ครูในโรงเรียนยังมีความเห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน

2.5 ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีพฤติกรรมการตัดสินใจโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่า ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน และผู้บริหารมุ่งให้เกิดการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม แต่ข้อมูล ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพในการวินิจฉัยสั่งการอย่างเป็นทางการในโรงเรียนยังไม่เพียงพอ และกรวินิจฉัยสั่งการที่จะทำให้เกิดพลังในการจูงใจแก่ครูในการปฏิบัติน้อย

2.6 ด้านการกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีพฤติกรรมการกำหนดเป้าหมาย โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่า ครูในโรงเรียนยอมรับวัตถุประสงค์ พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และ การสั่งการของโรงเรียน

2.7 ด้านการควบคุมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีพฤติกรรมการควบคุมงานโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่า ครูในโรงเรียนมีความห่วงใยต่อผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีการใช้ข้อมูล ตรวจสอบ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงงาน แก้ปัญหาของโรงเรียน และ แต่ยังมีครูในโรงเรียนบางกลุ่มที่สนิทกันมีผลต่อการสนับสนุนคัดค้านเป้าหมายของกลุ่ม

2.8 ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีพฤติกรรมการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่า ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยการเข้าฝึกอบรม ศึกษาหาความรู้ตามความต้องการ และความเหมาะสมของทรัพยากรที่มีอยู่

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ กับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี

3.1 ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ กับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อครูในโรงเรียนต่างกัน

3.2 ด้านการจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ กับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีการใช้การจูงใจต่อครูในโรงเรียนต่างกัน

3.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีการแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารในโรงเรียน ยอมรับการสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่างของครูในโรงเรียน ความเหมาะสมของการสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนกับสายงานบังคับบัญชาในโรงเรียน พยายามให้ข้อมูลแก่ครู และมีความรู้สึกรับผิดชอบในอันที่จะส่งข่าวสารที่ถูกต้องขึ้นไปเบื้องบนของครูในโรงเรียนต่างกัน

3.4 ด้านการปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีความคิดเห็นต่อขอบเขตโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร และอิทธิพลที่มีต่อการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม และวิธีการของโรงเรียนต่างกัน

3.5 ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีข้อมูลประกอบการวินิจฉัยสั่งการในโรงเรียนอย่างเพียงพอและถูกต้อง การใช้ข้อมูลทางวิชาการและวิชาชีพประกอบการวินิจฉัยสั่งการในโรงเรียน การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับงานของตนเอง และการตัดสินใจในระดับที่มีข้อมูลพร้อมถูกต้องในโรงเรียนต่างกัน

3.6 ด้านการกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และการสั่งการในโรงเรียน และการยอมรับวัตถุประสงค์ของโรงเรียนของครูในโรงเรียนต่างกัน

3.7 ด้านการควบคุมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีการปรับปรุงและควบคุมงานของทุกระดับในโรงเรียน และครูในโรงเรียนที่ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนางานอยู่เป็นประจำต่างกัน

3.8 ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมาย และคุณภาพของทรัพยากรที่เหมาะสม ที่ผู้บริหารได้มาเพื่อสนับสนุนครูต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

การที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของ ปฏิรูปการศึกษา ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่กำหนดให้มีกฎหมาย เกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ (มาตรา 81) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และนโยบาย ของรัฐบาลซึ่งแถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ที่มุ่งปฏิรูปการศึกษา ตามเจตนารมณ์ แห่งรัฐธรรมนูญ และมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็น สังคมแห่งความรู้ อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ให้คนไทยได้รับโอกาสเท่าเทียม กันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและ สร้างรายได้ โดยยึดหลักการศึกษา สร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญที่ กระทรวงศึกษาธิการจะนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม (สำนักงานผู้ตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการที่ 4, 2546. หน้า 11) และในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเป็นช่วงเวลา ที่โรงเรียนกำลังปรับตัวตาม โครงสร้างใหม่ ที่เปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผลให้ผู้บริหาร โรงเรียนต้องใช่วิธีการการที่ที่เหมาะสม

นอกจากนั้น โรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อันเป็นโรงเรียนที่ได้รับ การคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการ โดยในระยะเริ่มแรกนั้นกำหนดคัดเลือกเพียงจังหวัดละ 2 โรงเรียน เท่านั้น ในระยะต่อมาจึงมีการขยายผลโดยมีการคัดเลือกโรงเรียนจากอำเภอต่างๆ เข้ามาเป็น โรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เพิ่มขึ้น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งรับผิดชอบภารกิจนี้ในขณะนั้น ได้มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้ ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้หลักสูตรการพัฒนา

โรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทุกชั้นตอน ซึ่งกิจกรรมในการพัฒนาแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้มี 4 ลักษณะคือ

1. กิจกรรมการทำความเข้าใจ แนวคิด แนวทางในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และแนวทางในการพัฒนาแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

2. กิจกรรมในลักษณะลงมือปฏิบัติ เพื่อเรียนรู้แนวทางการพัฒนางานในสภาพจริง

3. กิจกรรมในลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปและสร้างความรู้เป็นแนวทางปฏิบัติ

4. กิจกรรมในลักษณะนำเสนอผลการปฏิบัติงาน (สำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดกาญจนบุรี. 2544 หน้า 4 –10) และการดำเนินการของโรงเรียนแกนนำการปฏิรูป

กระบวนการเรียนรู้จะได้รับการประเมินผลจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544. หน้า 8) ซึ่งจัดทำเกณฑ์การประเมินโรงเรียนการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ขึ้น โดยมี

วัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

4.1 เพื่อให้โรงเรียนนำเกณฑ์ไปประเมินพัฒนาตนเอง

4.2 เพื่อให้มีการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพการดำเนินงาน

5. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและกำลังใจแก่ผู้มุ่งมั่นพัฒนางาน เป็นผลให้ผู้บริหาร

สถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้มีพฤติกรรมกรรมการบริหารทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967. pp. 197-211)

ที่เชื่อว่าการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือการบริหารที่ได้ทั้งงาน น้ำใจคนและผลผลิตสูงสุด

ซึ่งต้องเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 8 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปฏิสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการควบคุมงาน และ

ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม และผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สมร นาคประสิทธิ์ (2532. หน้า บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของ

ผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดนครราชสีมา พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับสูง แต่ไม่

สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีจิตต์ สร้างเอี่ยม (2536. หน้า บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรม

การบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับ

ปานกลางทั้งโดยภาพรวมรายพฤติกรรม

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านภาวะผู้นำและด้านการจูงใจ เป็นด้านที่มี

ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับแรก และด้านการควบคุมงานอยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งของพฤติกรรมการบริหาร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา(เสนาะ ดิยาวี, 2538. หน้า 5) ดังนั้นผู้บริหารแต่ละคนจะต้องมีภาวะผู้นำทั้งนั้น แต่เป็นลักษณะที่มีรูปแบบไม่เหมือนกัน (กิติ ดยัคคานนท์, 2532. หน้า 22) สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญมา กัมปนาท (2532. หน้า 90-91) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ในการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ คุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความสามารถในการบริหารงาน และผลการศึกษาของรุฬ (Ruhl, 1985. p. 3216-A) ซึ่งการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยที่จะช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ 5 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน และโปรแกรมการประเมินผล นอกจากนั้นการจูงใจเป็นพลังที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในพฤติกรรมการบริหาร เพราะจะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลทุกระดับปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนด้วยความเต็มใจ ไปในทิศทางที่ถูกต้อง และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีรูปแบบการจูงใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์ (พรรณราย ททรัพย์ประภา, 2529. หน้า 41) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิสุทธิ ราตรี (2532. หน้า 123-129) ที่วิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของ โรงเรียนด้านโครงการ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโครงการ และงานวิจัยของสมร นาคประสิทธิ์ (2532. หน้า บทคัดย่อ) ที่วิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลางใช้พฤติกรรมการบริหารด้าน การจูงใจ เป็นลำดับแรก ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำ เป็นลำดับแรก

ส่วนการที่พฤติกรรมการบริหารด้านการควบคุมงานของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อยู่ในลำดับสุดท้ายนั้นอาจเนื่องมาจากโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ โรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ทุกโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน และเข้าร่วม โครงการด้วยความสมัครใจ ผู้บริหาร และบุคลากรภายในโรงเรียน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าโรงเรียนทั่วไป นอกนั้นในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลนั้น โรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ได้ดำเนินการตามโครงการมาเป็นเวลาถึง 6 ปี บุคลากรของโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องใช้พฤติกรรมด้านการควบคุมงานมากเท่ากับด้านอื่นๆ ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับวิจัยของลิเคิร์ต (Likert) ที่พบว่า หัวหน้างานที่มีผลผลิตสูง จะอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจนว่าอะไร คือ วัตถุประสงค์ และอะไรที่จำเป็นที่จะต้องทำให้สำเร็จ ให้อิสระในการปฏิบัติงานและยังพบอีกว่าการควบคุมต่างๆ ไปอย่างหลวม ๆ มากกว่าการควบคุมอย่างเข้มจะทำให้ผลผลิตสูงกว่า

ส่วนพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อยู่ในลำดับสุดท้ายนั้น อาจเป็นเพราะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาองค์การรูปแบบหนึ่ง ผู้บริหารที่มุ่งหวังการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องตระหนักถึงเพราะจะเป็นตัวเร่งหรือผลักดันการดำเนินงานให้มีเป้าหมายและแรงจูงใจอย่างมีทิศทางตรงกัน ในการกำหนดมาตรฐานควรคำนึงถึงปริมาณของงาน คุณภาพของงาน ค่าใช้จ่าย เวลา ที่เป็นเป้าหมายรวม ซึ่งองค์การต้องการให้กิจกรรมนั้น ๆ สัมฤทธิ์ผล (ชงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 459) ทั้งนี้ผู้วิจัยพบว่าโรงเรียนที่ไม่ใช่โรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี นั้นส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขาดแคลนทรัพยากรในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะขาดความชัดเจนในเรื่องเกี่ยวกับเป้าหมาย ทิศทางในการพัฒนาการศึกษา อันเนื่องมาจากนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กของกระทรวงศึกษาธิการ จึงเป็นผลให้พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี

ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ออกมาพร้อมกับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้นั้นเป็นโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการ โดยในระยะเริ่มแรกนั้นกำหนดคัดเลือกเพียงจังหวัดละสองโรงเรียนเท่านั้น ในระยะต่อมาจึงมีการขยายผลโดยมีการคัดเลือกโรงเรียนจากอำเภอต่างๆ เข้ามาเป็นโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เพิ่มขึ้น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีซึ่งรับผิดชอบภารกิจนี้ในขณะนั้น ได้มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้หลักสูตรการพัฒนาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทุกชั้นตอน ซึ่งกิจกรรมในการพัฒนาแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้นั้นมี 4 ลักษณะคือ 1) กิจกรรมการทำความเข้าใจ แนวคิด แนวทางในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และแนวทางในการพัฒนาแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ 2) กิจกรรมในลักษณะลงมือปฏิบัติ เพื่อเรียนรู้แนวทางการพัฒนางานในสภาพจริง 3) กิจกรรม

ในลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปลงและสร้างความรู้เป็นแนวทางปฏิบัติ และ 4) กิจกรรมในลักษณะนำเสนอผลการปฏิบัติงาน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. 2544 หน้า 4-10) จึงเป็นผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการการเรียนรู้ มีพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และเมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบในรายด้านพบว่า

3.1 ด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจครูในโรงเรียน ของโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการการเรียนรู้ มีความแตกต่างกับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลดังกล่าวอาจเป็นเพราะการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องผ่านการคัดเลือก และการอบรมเข้มเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่โรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ กับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้นั้น มีความแตกต่างกันในเรื่องของบุคลากร โดยที่โรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ เป็นโรงเรียนที่ผ่านการคัดเลือกจากแต่ละอำเภอ โดยที่ โรงเรียนเป็นผู้สมัครใจเข้าร่วมโครงการโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จึงมีความพร้อมในเรื่องของบุคลากรมากกว่าโรงเรียนโดยทั่วไปผลการวิจัยจึงพบว่าในเรื่องความเชื่อมั่นและไว้วางใจครูในโรงเรียนของโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีความแตกต่างกับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกิบสัน อีแวนเซวิช และคอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1982 p. 234) ที่สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถในการใช้อิทธิพลกำหนดพฤติกรรมบุคคลอื่นแต่ละคน ซึ่งพฤติกรรมแต่ละคนก็จะส่งกระทบไปยังพฤติกรรมของกลุ่ม โดยผ่านทางกระบวนการติดต่อสื่อสาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่หวังในประสิทธิภาพของงานที่สูงกว่าจำเป็นต้องมีความไว้วางใจบุคลากรในโรงเรียนในการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านการจูงใจ พฤติกรรมการบริหารด้านการจูงใจในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การใช้การจูงใจต่อครูในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีความแตกต่างกับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลดังกล่าวอาจเป็นเพราะการจูงใจเป็นพลังที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งใน พฤติกรรมการบริหาร เพราะจะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลทุกระดับปฏิบัติงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบของตนด้วยความเต็มใจไปในทิศทางที่ถูกต้อง และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารที่ที่จะต้องมียุทธศาสตร์การจูงใจที่เหมาะสมกับ สถานการณ์(พรรณราย ททรัพย์ประภา, 2529. หน้า 41 : อรรถ ชื่นมนุษย์, ม.ป.ป. หน้า 184) เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การเป็น โรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ นั้น มีภารกิจ เป้าหมายชัดเจน มีการวัดและประเมิน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามความคืบหน้าและพัฒนาการของ โรงเรียน รวมถึงสัมฤทธิ์ผล ของการดำเนินการตามโครงการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการกระตุ้นการทำงานของครู โดยการ จูงใจอย่างเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติ วงษ์ (2537. หน้า 57) ที่สรุปไว้ว่า บุคคลทำงานหนักหรือมีความพยายามมากกว่า สิ่งอื่น ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและเป้าหมายของตัวบุคคลตลอด ทั้งความสามารถของบุคคลนั้นด้วย ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน และแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535. หน้า 131) ที่กล่าวว่า โดยทั่วไปบุคคลจะทำงานไม่เต็มความสามารถ ยกเว้นบุคคลจะมีแรงจูงใจ ที่จะทำงานตามที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่กับงานมากขึ้น ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวิสุทธิ ราตรี (2532. หน้า 123-129) ที่วิจัยพบว่า ปัจจัย คุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความ สำเร็จของโรงเรียน และงานวิจัยของซีโบลด์ (Siebold, 1994. pp. 171-184) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์แรงจูงใจ ภาวะผู้นำและผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานขนาดเล็ก พบว่า ผลการปฏิบัติตามหน้าที่ของ หมวดทหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นผลให้พบว่าพฤติกรรมการบริหารด้าน การจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้มีความแตกต่างกับ โรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ทิศทางการ แพร่กระจายของข้อมูลข่าวสารในโรงเรียน ความพยายามของผู้บริหารในการให้ข้อมูลแก่ครู การ ขอมรับการสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่างของครูในโรงเรียน ความเหมาะสมของการสื่อสารจาก เบื้องล่างสู่เบื้องบนกับสายงานบังคับบัญชาในโรงเรียน และความรู้สึกรับผิดชอบในอันที่จะ ส่งข่าวสารที่ถูกต้องขึ้นไปเบื้องบนของครูในโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีความแตกต่างกับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลดังกล่าวอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารจะต้องใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ถึงแม้ว่าพฤติกรรมทางการบริหารอื่นๆ จะเลอเลิศที่สุดในโลก แต่ถ้าไม่สามารถนำออกไปสื่อสารกับผู้อื่นความคิดเห็นหรือแผนการนั้น ๆ ก็ปราศจากความหมายและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (พรรณราย ทรัพย์ประภา, 2539. หน้า 153) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่เป็นแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้ความสนใจในเรื่องทิศทางการแพร่กระจายของข้อมูลข่าวสารในโรงเรียน ความพยายามในการให้ข้อมูลแก่ครู การยอมรับการสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่างของครูในโรงเรียน ความเหมาะสมของการสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนกับสายงานบังคับบัญชาในโรงเรียน และความรู้สึกรับผิดชอบในอันที่จะส่งข่าวสารที่ถูกต้องขึ้นไปเบื้องบนของครูในโรงเรียน แตกต่างจากโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ จึงเป็นผลให้พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร ในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของเฟอร์รันดีโน (Ferrandino, 1985. p. 853-A) ที่วิจัยพบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความสำเร็จในงานของผู้บริหารโรงเรียน และพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีผลต่อการยอมรับของครูและงานวิจัยของเดวิส (Davis, 1972. p. 380) ที่วิจัยพบว่า ผู้บริหารทุกคนมีเจตคติเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารว่าเป็นกระบวนการซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นยิ่ง และการสื่อสารที่ดีจะช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร และก่อให้เกิดสภาวะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านการปฏิสัมพันธ์ พฤติกรรมการบริหารด้านการปฏิสัมพันธ์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า อิทธิพลของผู้บริหารที่มีต่อการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม และวิธีการของโรงเรียน และความคิดเห็นของผู้บริหารต่อขอบเขตโครงสร้างการบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้มีความแตกต่างกับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลดังกล่าวอาจเป็นเพราะการปฏิสัมพันธ์ เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติได้ต่อกันเป็น กิจกรรมที่จำเป็นอย่างหนึ่งในองค์กรทุกองค์กร ที่การดำเนินงานต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล ซึ่งบุคลากรของโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่น่าจะมีการสื่อสารไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในช่วงเวลาการเก็บข้อมูลเป็นช่วงที่โรงเรียนกำลังปรับตัวตามโครงสร้างใหม่ ที่เปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผลให้บุคลากรใน

ทุกโรงเรียนได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน ความสนใจที่ก่อให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล จึงไม่แตกต่างกัน

แต่อิทธิพลของผู้บริหารที่มีต่อการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม และวิธีการของโรงเรียน และความคิดเห็นของผู้บริหารต่อขอบเขตโครงสร้างการบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กรนั้นเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงต่อบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการประสิทธิผลของงานจะต้องให้ความสนใจต่ออิทธิพลที่ตนเองมีต่อบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โบลส์ และดาเวนพอร์ต (Boles & Davenport, 1975. p. 132) ที่กล่าวว่า อิทธิพลเป็นรูปแบบหนึ่งของอำนาจ (force) และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยที่การกระทำของบุคคลหนึ่ง มีผลกระทบต่อความคิดหรือทัศนคติของอีกคน ผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จึงมีพฤติกรรมด้านการปฏิสัมพันธ์แตกต่างจากโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

3.5 ด้านการตัดสินใจ พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับงานของตนเอง การใช้ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ ประกอบการวินิจฉัยสั่งการในโรงเรียน การตัดสินใจในระดับที่มีข้อมูลพร้อม และถูกต้องในโรงเรียน และการมีข้อมูลที่ประกอบการวินิจฉัยสั่งการในโรงเรียนอย่างเพียงพอและถูกต้อง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการการเรียนรู้ มีความแตกต่างกับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลดังกล่าวอาจเป็นเพราะการตัดสินใจเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร เพราะความสำเร็จในงานขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะตัดสินใจเรื่องอะไร และมีแบบแผนการตัดสินใจอย่างไรที่จะให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (Hoy and Miskel, 1991.p. 300) การตัดสินใจไม่ว่าการตัดสินใจที่ดีหรือไม่ดีจะเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติของเรา กระบวนการของการตัดสินใจ ความชัดเจนของการสื่อสารเกี่ยวกับการตัดสินใจ ความชัดเจนของการสื่อสารเกี่ยวกับการตัดสินใจ และขั้นตอนที่ปฏิบัติตามการตัดสินใจมีผลต่อชีวิตประจำวัน และต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (โยธิน ศันสนยุทธ, 2535. หน้า 17) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับการคัดเลือกและผ่านการอบรมเตรียมความพร้อม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ได้จัดให้มีการประชุมอบรม เพื่อส่งเสริมศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่เสมอ จึงทำให้พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยแตกต่างกัน

ส่วนในเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับงานของตนเอง การใช้ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพประกอบการวินิจฉัยสั่งการ การตัดสินใจในระดับที่มีข้อมูลพร้อม และถูกต้องในโรงเรียน และการมีข้อมูลที่ประกอบการวินิจฉัยสั่งการในโรงเรียนอย่างเพียงพอและถูกต้อง นั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมของบุคลากร และทรัพยากรในการบริหารงานของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน อยู่ในพื้นที่ที่แตกต่างกันอาจส่งผลให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารในเรื่อง เหล่านี้แตกต่างกันได้ จากข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี โรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการการเรียนรู้ เป็นโรงเรียนขนาดกลางถึงใหญ่ และอยู่ในพื้นที่ที่มีความเจริญ พอสมควร ต่างจากโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและกลาง อยู่ในพื้นที่กันดารเป็นส่วนใหญ่ จึงเป็นผลให้พฤติกรรมการบริหารในเรื่องดังกล่าวข้างต้นมีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1978. p. 228) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอาจารย์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู ครูนิยมชมชอบผู้บริหาร ที่เปิดโอกาสให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าบริหารที่ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และครูไม่ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกเรื่อง ทุกปัญหา

3.6 ด้านการกำหนดเป้าหมาย พฤติกรรมการบริหารด้านการกำหนดเป้าหมาย ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าการกำหนดวัตถุประสงค์และสั่งการในโรงเรียน การยอมรับวัตถุประสงค์ของโรงเรียนของครู ในโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีความแตกต่างกับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องความพยายามของครูทุกคนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างจริงจัง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลดังกล่าวอาจเป็นเพราะการกำหนดเป้าหมาย เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง ที่จะต้องใช้ความสามารถผสมผสาน ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์การได้มีส่วนร่วม และโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จะต้องถูกประเมินโดยเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544. หน้า 27-33) ได้กำหนดขึ้นประเมินโรงเรียนการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้โดยยึดถือว่า เกณฑ์การประเมินส่วนนี้เป็นหนึ่งในสามของการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และเป็นเกณฑ์เดียวกับที่ใช้ในการประเมินครูแกนนำ เพื่อเป็นต้นแบบการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้วยเกณฑ์การประเมินนี้ผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ จึงมีพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการกำหนดเป้าหมายที่แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยเฉพาะในเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์ การสั่งการ และการยอมรับวัตถุประสงค์ของโรงเรียนของครูในโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จะมีความชัดเจนกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคาสท์ และ รอนเซนเวจ(Kast & Ronsenzweig, 1974. p. 173) ที่สรุปไว้ว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพนั้น เป้าหมายจะต้องกำหนดจากเบื้องบนสู่เบื้องล่างหรือจากเบื้องล่างขึ้นสู่เบื้องบน โดยจะต้องร่วมมือกันกำหนดและการบริหารร่วมกันเป็นทีม

3.7 ด้านการควบคุม พฤติกรรมการบริหารด้านการควบคุม ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การปรับปรุงและควบคุมงานของทุกระดับในโรงเรียน และครูในโรงเรียนที่ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาอยู่เป็นประจำ ของโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างมีความแตกต่างกับโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลดังกล่าวอาจเป็นเพราะการควบคุมการปฏิบัติงานเป็นภาระหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการที่ผู้บริหารต้องมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติลดหลั่นกันไปตามลำดับชั้นและตามสายการบังคับบัญชา การควบคุมงานนั้นเป็นไปก็เพื่อประสิทธิภาพของงาน ในสภาวะปัจจุบันนั้นโรงเรียนทุกแห่งมีความตื่นตัวกับกระแสการปฏิรูปการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนั้นสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ยังได้กำหนดให้ทุกโรงเรียนจัดให้มีการควบคุมภายใน ซึ่งนอกจากการควบคุมภายในด้านงบประมาณแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการควบคุมความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณอีกด้วย โดยกำหนดให้โรงเรียนมีการรายงานผลการดำเนินการเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นโรงเรียนทั้งที่เป็นแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ต้องมีการดำเนินการในเรื่องการควบคุมภายในภายใต้กรอบเดียวกัน จึงเป็นผลให้พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการควบคุม ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนพฤติกรรมกรรมการบริหารในเรื่องการปรับปรุงและควบคุมงานของทุกระดับในโรงเรียน และครูในโรงเรียนที่ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาอยู่เป็นประจำ นั้นเป็นพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการ

เรียนรู้อาจมีความแตกต่างกัน เป็นผลมาจากการคัดเลือกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ ดังนั้นพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทั้งสองแบบจึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.8 ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม พฤติกรรมการบริหารด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การมีระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายของผู้บริหาร คุณภาพของทรัพยากรที่มีความเหมาะสมที่ผู้บริหารได้รับมาเพื่อสนับสนุนครูในโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้มีความแตกต่างกับ โรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องการได้รับการฝึกฝนการบริหารงานที่ผู้บริหารต้องการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลดังกล่าวอาจเป็นเพราะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมนั้น เป็นเสมือนเป็นตัวเร่งที่มีผลผลักดันการดำเนินงานให้มีเป้าหมายและแรงจูงใจอย่างมีทิศทางตรงกัน โรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จะได้รับการพัฒนาด้วยกิจกรรมในการพัฒนาแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้มี 4 ลักษณะคือ 1) กิจกรรมการทำความเข้าใจ แนวคิดแนวทางในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และแนวทางในการพัฒนาแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ 2) กิจกรรมในลักษณะลงมือปฏิบัติ เพื่อเรียนรู้แนวทางการพัฒนางานในสภาพจริง 3) กิจกรรมในลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปและสร้างความรู้เป็นแนวทางปฏิบัติ และ 4) กิจกรรมในลักษณะนำเสนอผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียนสามารถร่วมกันกำหนดระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมาย และกำหนดคุณภาพทรัพยากรที่มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้โรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ก็อาจจะดำเนินการได้แต่เห็นผลได้น้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่ได้รับการพัฒนาด้วยกิจกรรมในการพัฒนาแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ข้างต้น

ส่วนเรื่องการได้รับการฝึกฝนการบริหารงานที่ผู้บริหารต้องการนั้น อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ได้รับการประชุมอบรมอยู่เป็นประจำและต่อเนื่อง ทั้งการประชุมผู้บริหารประจำเดือน การอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการบริหารงานที่จัดเป็นประจำทุกปีการศึกษา และการประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการ

เฉพาะเรื่อง ที่มีอยู่เสมอ ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จึงเป็นผลให้ ความต้องการรับการฝึกอบรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทั้งสองแบบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดการอบรม ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการควบคุมงาน ตลอดจนการฝึกทักษะการควบคุมงาน ให้มีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ไม่ใช่แกน นำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้พบว่าด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมมี ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดการอบรม จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการแก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้มีการดำเนินงานน้อยกว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและ การฝึกอบรม

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการศึกษาดูงาน การอบรม การสัมมนา เชิงปฏิบัติการแก่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ไม่ใช่แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ เพื่อ

3.1 ให้ผู้บริหารสามารถใช้การจูงใจ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้บุคลากร มีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวของบุคลากรเอง จะทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย และก่อให้เกิดขวัญ กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.2 ให้ผู้บริหารสามารถใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถเลือกใช้แบบการติดต่อสื่อสารให้เหมาะสม โดยอาศัยระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี เพราะผลของการติดต่อสื่อสารจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยตรง ระบบการติดต่อสื่อสารที่เล็กที่สุดขององค์กรก็คือการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

3.3 ให้ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และต้องร่วมมือในการกำหนดและการบริหารร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดการยอมรับในวัตถุประสงค์ของโรงเรียน แล้วร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ให้ผู้บริหารสามารถกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมให้เกิดความชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางที่องค์กรสามารถสำเร็จวัตถุประสงค์ได้ดียิ่งขึ้น ด้วยกิจกรรมทางด้านการฝึกอบรม และเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการได้รับความรู้ความสามารถที่ดี ทันทีกับความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ บุคลากรเกิดทักษะความชำนาญในการปฏิบัติและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน องค์กรที่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูงและบุคลากรได้รับการอบรมอย่างดีเยี่ยมย่อมมุ่งหวังผลผลิตได้มากกว่าองค์กรอื่น ๆ โดยทั่วไป และส่งผลต่อขวัญกำลังใจที่ดีของบุคลากรโดยรวมในที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเฉพาะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาที่ได้มีขอบเขตจำกัด ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ กับโรงเรียนที่ไม่ใช่ แกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ในระดับเขตตรวจราชการ หรือในภาพรวมทั้งประเทศ
2. ควรมีการศึกษาถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรูปแบบอื่น ๆ เช่น โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โรงเรียนวิถึพุทธ โรงเรียนในฝัน เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนแกนนำการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้