

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE JURISDICTION OF BANGKOK METROPOLITAN IN TAWEEWATTANA DISTRICT

ปานรดา พรหมวัชชัย¹

นพดล เจนอักษร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา 2) ความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนาตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตทวีวัฒนา จำนวน 7 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือผู้บริหารหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดของ เบนนิส (Bennis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตทวีวัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการอุทิศตนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรอบน้อม ด้านความอริ และด้านความใจกว้าง

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตทวีวัฒนา ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่ามี 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความเอื้ออารี ด้านความรอบน้อม และด้านความใจกว้าง

Abstract

The purposes of this research were to find 1) The transformational leadership of school administrators under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan in Taweewattana district 2) The difference of the transformational leadership of school administrators under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan in Taweewattana district according to the opinions of those associated. The samples of this research were 7 schools under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan in Taweewattana district. The respondents consisted of school administrators or vice school administrator, teachers and education committees, with the total number of 42. The research instrument were a questionnaire about the administrators' leadership based on Bennis. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage (%), means (x), standard deviation (S.D) and one – way analysis of variance: (one – way ANOVA). When the differences were found the post hoc test is done by Scheffe's method.

The findings revealed that:

1. The transformational leadership of school administrator under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan in Taweewattana district, as a whole were found in a high level. When considering in each aspect, it was found that the dedication aspect was shown highest rank and the remainders were Creativity, Integrity, Humility, Magnanimity and Openness orderly.

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

2. The transformational leadership of school administrator under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan in Taweewattana district, according to the opinion of those associated found that there were 3 aspects significantly difference at the .05, namely; magnanimity, humility and openness.

บทนำ

การศึกษา จึงมีคำกล่าวว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชุมชนและสร้างชาติ” สาเหตุที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ก็เพราะการมีต้นทุนไม่ว่าจะมีความเป็นเอกภาพในการบริหารงานงบประมาณ การมีความใกล้ชิดกับชุมชน การที่รูปแบบจำลองการเมืองการปกครองจากระบบรัฐสภาที่จะส่งเสริมให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนในการกำหนดนโยบาย จัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมประเพณี อันนี้การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อการจัดการบริการสาธารณะ (Public Service) การจัดการศึกษาจึงเป็นภารกิจหนึ่งในการบริการสาธารณะที่จะสนองความต้องการของประชาชนในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นนั้น กรุงเทพมหานคร เทศบาล และเมืองพัทยา ได้จัดการศึกษาของตนเองมานานแล้ว และหลังจากที่มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น (เมตต์ เมตต์ การการุณจิต, 2553 : 7) จนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติถึงสิทธิของบุคคลในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายโดยรวมถึงผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ได้สิทธิการศึกษาเท่าเทียมกับบุคคลอื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 : 1) ในมาตรา 49 ส่วนในมาตรา 80 1) 3) รัฐต้องดำเนินการคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาปฐมวัย ทั้งยังต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติคิกฤตมาหาเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ และ 4) ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ (กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551 : 15-24)

นับจากกรุงเทพมหานครได้มีรูปแบบการบริหาร

ราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยเป็นองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (สุกัญญา บุญประเสริฐ, ม.ป.ป. : 25) ในการจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครพบว่า มีทั้งสิ่งที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคหลายประการ โดยสิ่งที่เป็นจุดแข็งและโอกาส คือ กรุงเทพมหานครในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีอิสระสูงในการบริหาร มีการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ในการบริหารและการเรียนการสอน การใช้อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในการสืบค้นข้อมูล และจากภาวะเศรษฐกิจโลกที่ตกต่ำ ทำให้ผู้ประกอบการสนใจที่จะนำบุตรหลานมาเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีนโยบายเรียนฟรี เรียนดี อย่างมีคุณภาพ ขณะเดียวกันสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครก็มีจุดอ่อนและอุปสรรคจากภาระงานตามนโยบายที่นอกเหนือจากงานประจำมีมาก ทำให้งานประจำไม่บรรลุเป้าหมาย ขาดอัตรากำลังทดแทนบุคลากรทำให้ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน กรุงเทพมหานครมีประชากรแฝงในระดับวัยเรียนจำนวนมากทำให้ไม่สามารถควบคุมการวางแผนการบริหารจัดการและการบริการได้ และนโยบายผู้บริหารมีมาก แรงกดดันไม่ต่อเนื่อง จึงไม่เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2555) สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานขององค์กรให้รองรับภารกิจต่างๆ ที่ต้องนำมาปฏิบัติเองทั้งเรื่องงานวิชาการ งานงบประมาณ ทำให้บุคลากรของสถานศึกษาต้องรับภาระมากขึ้น ซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครในเรื่องของภาวะผู้นำของผู้บริหารพบว่า มีผู้บริหารสถานศึกษาหลายท่านที่มีประสบการณ์ทำงานมาก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย (สำนักยุทธศาสตร์การศึกษากรุงเทพมหานคร, 2551)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้แสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ และสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน การเรียนรู้ วัฒนธรรมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพราะการเป็นผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ นั่นคือจะต้องมีการปรับและพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง สามารถที่จะบริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา องค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารยุคใหม่คือจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถที่จะสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจในเจตนารมณ์ของการบริหารจัดการ สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะที่สำคัญในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวิธีการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วันทนา เมืองจันทร์, 2542 : 5)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา
2. เพื่อทราบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนาตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาเฉพาะสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตทวีวัฒนา โดยศึกษาเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตทวีวัฒนา ผู้วิจัยนำกระบวนการตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ เบนนิส (Bennis) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของผู้นำไว้ 6 ประการ คือ 1. ความซื่อสัตย์ (integrity) 2. การอุทิศตน (dedication) 3. ความเอื้ออาทร (magnanimity) 4. ความนอบน้อม (humility) 5. ความใจกว้าง (openness) 6. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity)

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย เป็นการเตรียมโครงการวิจัย เพื่อเสนอขออนุมัติโครงการซึ่งเป็นขั้นตอนที่เริ่มจากการศึกษาเอกสาร ดำเนินการ ข้อมูล สถิติ ปัญหา และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เสนอความเห็นชอบโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยทำการจัดสร้างเครื่องมือ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้มาวิเคราะห์ทางสถิติและแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจัดทำรายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัยเมื่อได้จัดทำร่างรายงานผลการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์แล้วจัดทำเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา จำนวน 7 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 6 คน คือ ผู้บริหารหรือรองผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน ครูผู้สอน 2 คน กรรมการสถานศึกษา 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 42 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งยึดแนวคิดของ เบนนิส (Bennis) เพื่อวัดคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 2) การอุทิศตน (Dedication) 3) ความเอื้ออาทร (Magnanimity) 4) ความนอบน้อม (Humility) 5) ความใจกว้าง (Openness) 6) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert's rating scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา

ใช้สถิติค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

3. วิเคราะห์ความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One – Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตทวีวัฒนา

(n = 42)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ความซื่อสัตย์	4.38	0.80	มาก
2.การอุทิศตน	4.60	0.51	มากที่สุด
3.ความเอื้ออารี	4.36	0.77	มาก
4.ความนอบน้อม	4.37	0.77	มาก
5.ความใจกว้าง	4.31	0.71	มาก
6.ความคิดสร้างสรรค์	4.38	0.71	มาก
รวม	4.40	0.64	มาก

จากตารางพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตทวีวัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.40, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการอุทิศตนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.51) โดยพบว่าด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากมี 5 ด้าน

โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ =4.38, S.D. = 0.71) ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X}$ =4.38, S.D. = 0.80) ด้านความนอบน้อม ($\bar{X}$ =4.37, S.D. = 0.77) ด้านความเอื้ออารี ($\bar{X}$ =4.36, S.D. = 0.77) และด้านความใจกว้าง ($\bar{X}$ =4.31, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
ในเขตทวีวัฒนาตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

(n = 42)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
ความซื่อสัตย์	ผู้บริหาร	14	4.71	0.45	มากที่สุด
	ครู	14	4.12	0.86	มาก
	กรรมการสถานศึกษา	14	4.31	0.95	มาก
	รวม	42	4.38	0.80	มาก
การอุทิศตน	ผู้บริหาร	14	4.70	0.37	มากที่สุด
	ครู	14	4.40	0.73	มาก
	กรรมการสถานศึกษา	14	4.70	0.28	มากที่สุด
	รวม	42	4.60	0.51	มากที่สุด
ความเอื้ออารี	ผู้บริหาร	14	4.80	0.32	มากที่สุด
	ครู	14	4.02	1.10	มาก
	กรรมการสถานศึกษา	14	4.26	0.46	มาก
	รวม	42	4.36	0.77	มาก
ความนอบน้อม	ผู้บริหาร	14	4.75	0.54	มากที่สุด
	ครู	14	3.98	1.02	มาก
	กรรมการสถานศึกษา	14	4.37	0.44	มาก
	รวม	42	4.37	0.77	มาก
ความใจกว้าง	ผู้บริหาร	14	4.67	0.49	มากที่สุด
	ครู	14	4.00	0.94	มาก
	กรรมการสถานศึกษา	14	4.26	0.48	มาก
	รวม	42	4.31	0.71	มาก
ความคิดสร้างสรรค์	ผู้บริหาร	14	4.68	0.48	มากที่สุด
	ครู	14	4.17	0.89	มาก
	กรรมการสถานศึกษา	14	4.31	0.65	มาก
	รวม	42	4.38	0.71	มาก

จากตารางพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตทวีวัฒนาตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มครู และกลุ่มกรรมการสถานศึกษา ภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.71) กลุ่มครูและกลุ่มกรรมการสถานศึกษาให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเท่ากัน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ กลุ่มกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X}=4.31$, S.D. = 0.95) กลุ่มครู ($\bar{X}=4.12$, S.D. = 0.86) ภาวะผู้นำด้านการอุทิศตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มกรรมการสถานศึกษาให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ กลุ่มกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X}=4.70$, S.D. = 0.28) กลุ่มผู้บริหาร ($\bar{X}=4.70$, S.D. = 0.37) และกลุ่มครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D. = 0.73) ภาวะผู้นำด้านความเอื้ออาทร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.32) กลุ่มครูและกลุ่มกรรมการสถานศึกษาให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเท่ากัน โดยเรียงลำดับค่ามัธย

เลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ กลุ่มกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.46) และกลุ่มครู ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 1.10) ภาวะผู้นำด้านความอ่อนน้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.75$, S.D. = 0.54) กลุ่มครูและกลุ่มกรรมการสถานศึกษาให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเท่ากัน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ กลุ่มกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.44) และกลุ่มครู ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 1.02) ภาวะผู้นำด้านความใจกว้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.49) กลุ่มครูและกลุ่มกรรมการสถานศึกษาให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเท่ากัน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ กลุ่มกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.48) และกลุ่มครู ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.94) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่ากลุ่มผู้บริหารให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.48) กลุ่มครูและกลุ่มกรรมการสถานศึกษาให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเท่ากัน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ กลุ่มกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.65) และกลุ่มครู ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตทวีวัฒนาตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

(n = 42)

รายการ	SOV	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	2.587	2	1.294	2.113	0.134
	ภายในกลุ่ม	23.873	39	0.612		
	รวม	26.460	41			
2. ด้านการอุทิศตน	ระหว่างกลุ่ม	0.840	2	0.420	1.699	0.196
	ภายในกลุ่ม	9.640	39	0.247		
	รวม	10.480	41			
3. ด้านความเอื้ออารี	ระหว่างกลุ่ม	4.398	2	2.199	4.364	0.019
	ภายในกลุ่ม	19.653	39	0.504		
	รวม	24.051	41			
4. ด้านความนอบน้อม	ระหว่างกลุ่ม	4.192	2	2.096	4.101	0.024
	ภายในกลุ่ม	19.933	39	0.511		
	รวม	24.124	41			
5. ด้านความใจกว้าง	ระหว่างกลุ่ม	3.159	2	1.579	3.479	0.041
	ภายในกลุ่ม	17.706	39	0.454		
	รวม	20.865	41			
6. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.954	2	0.977	2.009	0.148
	ภายในกลุ่ม	18.962	39	0.486		
	รวม	20.916	41			

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตทวีวัฒนาตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารครูและกรรมการสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความเอื้ออารีแตกต่างกันในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความนอบน้อมแตกต่างกันในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความใจกว้างแตกต่างกันในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนาตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเมื่อจำแนกตามกลุ่มภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความเอื้ออาทร

(n = 42)

ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$)	เมื่อจำแนกตามกลุ่ม		
	ผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.80$)	ครู ($\bar{X} = 4.02$)	กรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$)
ผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.80$)	-	.7738*	-
ครู ($\bar{X} = 4.02$)	-.7738*	-	-
กรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$)	-	-	-

จากตารางที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่หาความแตกต่าง พบว่ากลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำความเอื้ออาทร ไม่สอดคล้องกับกลุ่มครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มครู

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนาตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อจำแนกตาม ตามกลุ่มภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความอ่อนน้อม

(n = 42)

ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$)	เมื่อจำแนกตามกลุ่ม		
	ผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.75$)	ครู ($\bar{X} = 3.98$)	กรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$)
ผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.75$)	-	.7738*	-
ครู ($\bar{X} = 3.98$)	-.7738*	-	-
กรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$)	-	-	-

จากตารางที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่หาความแตกต่าง พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มครูจึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ ค่ามัธยฐานเลขคณิตของกลุ่มผู้บริหารอยู่ในระดับสูงกว่าค่ามัธยฐานเลขคณิตของกลุ่มครูมาก

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตทวีวัฒนาตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อจำแนกตามกลุ่มด้านความใจกว้าง

(n = 42)

ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$)	เมื่อจำแนกตามกลุ่ม		
	ผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.67$)	ครู ($\bar{X} = 4.00$)	กรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$)
ผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.67$)	-	.6667*	-
ครู ($\bar{X} = 4.00$)	-.6667*	-	-
กรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$)	-	-	-

จากตารางที่ 4 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่หาความแตกต่างพบว่า ด้านภาวะผู้นำความใจกว้าง กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มครู กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกันกลุ่มครูจึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่ามัธยฐานเลขคณิตของกลุ่มผู้บริหารอยู่ในระดับสูงกว่าค่ามัธยฐานเลขคณิตของกลุ่มครูมาก

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการอุทิศตนอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2556-2559 นโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นมหานครแห่งคุณภาพชีวิตที่ดีและมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหารมหานคร ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งมั่นอุทิศตน เสียสละเวลาประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในการทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายที่ต้นสังกัดกำหนดไว้ภาวะผู้นำของผู้บริหารอีก 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความซื่อสัตย์ หมายความว่าผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าชื่นชม น่าเคารพนับถือและศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ ขยัน อดทนและมีระเบียบวินัย ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน รองลงมาคือภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความคิดสร้างสรรค์ ในสภาวะปัจจุบัน

เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารไม่ว่าจะองค์กรประเภทและระดับใดก็ตามจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงจากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูลข่าวสาร ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ผู้บริหารต้องมีความวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทนต่อเหตุการณ์และทันสมัย กล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักการข้อเท็จจริงและประสบการณ์ ไม่ลังเล ต้องกล้าคิด กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ และกล้าเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความนอบน้อมผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นเคารพในคุณค่าของผู้อื่น ไม่ดูถูกเหยียดหยามผู้ที่ด้อยกว่าตนมีความสุภาพอ่อนโยนเป็นกันเองกับผู้อื่น รองลงมาอีกด้านคือด้านความเอื้ออาทรผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และลำดับสุดท้ายคือภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความใจกว้างโดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร และเห็นความสำคัญให้กำลังใจผู้ร่วมงานที่ปฏิรูปเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ การที่ผลการวิจัยปรากฏผลเช่นนั้น อาจเป็นเพราะว่าตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และการแก้ไข (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ(พ.ศ.2545-2559) และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2554 มีสาระสำคัญที่เน้นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทางการศึกษาอย่างค้ำประกันยุทธศาสตร์ทางการบริหารการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกประเภทสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงแผนการศึกษาศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) ของสำนักงานคณะกรรมการการ

ศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี ได้ระบุว่าให้มีการประสานพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายของสถาบันเป็นศูนย์กลางบริหารการศึกษา โดยเฉพาะการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง ในปัจจุบันคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครได้กำหนด กฎ ก.ก. ในการรับสมัครสอบคัดเลือกข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตามมติ ก.ก. จึงทำให้การบริหารสถานศึกษามีการคัดกรองบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งได้มาตรฐานสากล ทำให้เกิดมาตรฐานทางการบริหารการศึกษาขึ้น และก่อนเข้าสู่ตำแหน่งนั้นบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาจนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งโดยผ่านการอบรมเข้มตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เพื่อยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้เกิดภาวะผู้นำ ดังนั้น ผู้ที่เป็นผู้บริหารจึงต้องใช้ภาวะผู้นำทำให้สถานศึกษามีความเจริญเติบโตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับการศึกษาของนุชา สระสม ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษณีย์ บุญธรรม ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประเมินตนเองตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับจินตนา แยมโสภี ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนสุเหร่าสามอิน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบตามความคิดในทางบวก ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างขณะทำงาน ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย จันทวงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตทวีวัฒนาตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารครูและกรรมการสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความนอบน้อม และด้านความใจกว้าง พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าครูทั้ง 3 ด้าน ด้านแรกคือภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความเอื้ออาทร พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำความเอื้ออาทรไม่สอดคล้องกับครู ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครู ผู้บริหารและครูจึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่ามัธยฐานเลขคณิตของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงกว่าค่ามัธยฐานเลขคณิตของครูมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้มีความตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก โดยผู้บริหารจะมองถึงความสำคัญขององค์กร ครูและนักเรียนเป็นหลักสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากจึงมองว่าผู้บริหารมีความเอื้ออาทรต่อครู ต่อบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่และทั่วถึงแล้ว แต่ครูมีความคิดเห็นแตกต่างต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านความเอื้ออาทร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีโอกาสร่วมปฏิบัติงานกับผู้บริหารน้อย ครูทำหน้าที่เฉพาะของตนเองเท่านั้น ครูจึงมองว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านความเอื้ออาทรยังไม่ทั่วถึง การปฏิบัติต่อครูแต่ละคนไม่เหมือนกัน เช่นการให้ขวัญและกำลังใจ สอบถามสารทุกข์สุกดิบ การกล่าวคำยกย่องชมเชยในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความเข้าใจและเห็นใจ อีกทั้งครูทุกคนปรารถนาขวัญและกำลังใจเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ไม่ต้องการผู้บริหารที่มีอคติผูกใจเจ็บต่อผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานต่ำ เกิดช่องว่างและความขัดแย้งในการบริหารงานระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาโดยตรง ด้านที่สองคือภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความนอบน้อม พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำความนอบน้อมไม่สอดคล้องกับครู ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครู ผู้บริหารและครูจึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่ามัธยฐานเลขคณิตของผู้บริหารอยู่ใน

ระดับสูงกว่าค่ามัธยฐานของครูมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงบทบาท ภาระหน้าที่ ขอบข่ายของงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติโดยยึดกฎ กติกา และระเบียบอย่างเคร่งครัด แต่ครูมีความคิดเห็นแตกต่าง ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านความอ่อนน้อมเป็นอย่างมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะปฏิบัติ โดยยึดกฎ กติกาและระเบียบอย่างเคร่งครัดมากเกินไป ขาดความยืดหยุ่น จึงทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความอัดอั้น ผู้บริหารและครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาขาดปฏิสัมพันธ์ ความคุ้นเคย และความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ ควร ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความต้องการ และความจำเป็น เคารพในคุณค่าของผู้อื่น ไม่เจ้าศเจ้าอย่าง ไม่ดูถูกเหยียดหยามผู้ที่ด้อยกว่า และพร้อมที่จะทำหน้าที่ที่เล็กลง เป็นครูผู้แนะนำ ผู้ฝึกเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ด้วยความปรารถนาดี มีลักษณะนิสัยสุภาพเรียบร้อย อ่อนโยน สร้างอารมณ์ขันเพื่อลดความตึงเครียดได้อย่างเหมาะสมและ ควรมีความอ่อนน้อมถ่อมตน สำนวณกาย วาจา ใจและไม่กล่าวร้ายผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์ส และ อโวลิโอ (Barr and Avolio) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะสำคัญของผู้นำ การเปลี่ยนแปลง คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Consideration : IC) และด้านที่สามคือภาวะผู้นำ ของผู้บริหารด้านความใจกว้าง พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็น ด้านภาวะผู้นำความใจกว้างไม่สอดคล้องกับครู ผู้บริหารมี ความคิดเห็นมากกว่าครู ผู้บริหารและครูจึงมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่ามัธยฐานของครูของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงกว่าค่ามัธยฐานของครูมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องดูแลรับผิดชอบองค์กรทั้งหมดซึ่งเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องทำของผู้บริหารทั้งงานภายในหน่วยงาน ด้นสังกัดและหน่วยงานภายนอก รวมถึงงานตามนโยบาย ที่ต้องทำอย่างเร่งด่วน จึงอาจจะส่งผลทำให้ครูมีความคิดเห็น แตกต่างต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านความใจกว้างของ ผู้บริหารที่มีต่อครูหรือต่อผู้ให้บังคับบัญชา ซึ่งครูมองว่า ผู้บริหารควรจะควบคุมอารมณ์ให้ได้แม้ในสถานการณ์ที่วิกฤต ไม่ควรปิดกั้นแนวคิดหรือวิจารณ์การแสดงความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมและให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนมุมมองแนวคิดใหม่ๆ ของ โลก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์ส และ อโวลิโอ (Barr

and Avolio) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะสำคัญของผู้นำการ เปลี่ยนแปลง คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charismatic Leadership : II or CL) ทั้งนี้อาจเป็น ไปตามแนวคิดของดริคเกอร์ (Drucker) กล่าวว่าภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพเป็นรากฐานของการสร้างความสำเร็จในงาน ต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะมีการบริหารและใช้ภาวะผู้นำ แบบใช้ทั้งพระเดชและพระคุณในการบริหารจัดการการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรมีความเอื้ออารีและปฏิบัติต่อผู้ร่วม งานอย่างทั่วถึง ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความเข้าใจ และเห็นใจ ให้ขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ
2. ผู้บริหารควรมีความอ่อนน้อมในการปฏิบัติ หน้าที่ตามกฎหมาย กติกาและระเบียบด้วยความยืดหยุ่นอย่างเป็น กัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งในด้านความจำเป็นและความต้องการ เคารพในคุณค่าของ ผู้อื่น ไม่เจ้าศเจ้าอย่าง ไม่ดูถูกเหยียดหยามผู้ที่ด้อยกว่า และ ไม่ยกตนข่มท่าน
3. ผู้บริหารควรมีความใจกว้างควบคุมอารมณ์ให้ ได้แม้ในสถานการณ์ที่วิกฤต ไม่ควรปิดกั้นแนวคิดหรือวิจารณ์ การแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
4. สำนักการศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาจิต เพื่อยกระดับคุณภาพความสามารถในการปฏิบัติ งานให้มีประสิทธิภาพได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร
2. ควรมีการเปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร ในเขตอื่นๆ
3. ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ งานขององค์กร
4. ควรมีการวิจัยในรูปแบบอื่นๆ เช่นการวิจัยเชิง คุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จินตนา แยมโสภี, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนสุเหร่า สามอินสังกัดกรุงเทพมหานคร” ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2551.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร, “**ทฤษฎีนอกระบบ,**” ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 3 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.
- นุชา สระสม, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- วีระวัฒน์ ปันนิดาบัย, **ผู้นำการเปลี่ยนแปลง-Change Leader,** กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2544.
- วิชัย จันทวงศ์, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต3”, ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2554 – 2559),** พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- อุษณีย์ บุญธรรม, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร” ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- Bass, B.M., and Avolio, B. J., **Improving Organizational Effectiveness Through. Transformational Leadership.** Thousand Oaks: Sage Publications, 1994.
- Bass, Bernard. M. “Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership.” **European Journal of Word and Organizational Psychology** 8,1 (January 1999) : 1
- Bennis, Warren G., **The Unconscious Conspiracy: Why Leaders Can’t Lead .** New York: AMACOM, 1976.
- Bennis, W., and Biederman, P.W. **Organizing genius : The secrets of creative collaboration .** Cambridge M.A. : Perseus, 1997
- Best, John W. **Research in Education.** Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice Hall Inc., 1970.
- Cronbach, Lee J., **Essentials of Psychological Testing,** 3rd ed. New York: Harpers & Row Publishers, 1974.
- Katz, Daniel, and Robert L. Kahn, **The Social Psychology of Organizations,** 2nd ed. New York: John Wiley and Son, 1978.
- Likert, Rensis. **The Human Organization.** New York: McGraw-Hill, 1967.
- Yukl, Gary. A. **Leadership In Organization.** Englewood Cliffs NJ : Prentice Hill, 1989.
- Yukl, Gary. A. and Van Fleet. David D. “Theory and Research on Leadership in Organizations,” **Handbook of industrial and Organizational Psychology.** 3. 1992.

