

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู

โรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3*

Transformational Leadership of School Administrators as

Perceived by Teachers of Secondary School in

Bangkok Educational Service Area Office 3

วีณา เพชรจิระวารพงศ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 42 โรงเรียน ครู 3,390 คน โดยจำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การสอน กลุ่มตัวอย่างคือ จำนวน 346 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 326 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 94.21) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดทฤษฎีวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bill Miles 4 ด้าน คือ ด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ ด้านนำสู่จุดมุ่งหมาย ด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง และด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก อันดับแรกได้แก่ ด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยที่ 4.19 ด้านนำสู่จุดมุ่งหมายมีค่าเฉลี่ยที่ 4.09 ด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลงค่าเฉลี่ยที่ 3.85 และด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยที่ 3.81 ตามลำดับ 2) ในการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นรายด้านพบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ เพียงด้านเดียวเท่านั้นที่ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ในการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม โดยจำแนกเพศ พบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ในการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม โดยจำแนกขนาดโรงเรียน พบว่าครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์กับด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้าน

แสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านอื่น ๆ ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 5) ในการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์กับด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม

Abstract

The purposes of this research were to study teachers' opinion about principal transformation leadership of secondary school administrators as perceived by teachers of secondary schools in terms of the genders, school size and teaching experience. In the 2008 academic year, population were 3,390 teachers and 326 aspect of secondary school teachers of Bangkok Education Service Area 3 were randomly selected by mean of simple random sampling.

In this research , 346 questionnaires on transformation leadership of Bill Miles's theories on leader-member exchange theory , Path- Goal theory , Transactional – Transformational theory and Full Range Leadership theory were distributed, but 326 or approximately 94.21 % of the questionnaires were completed and returned. Collected data were analyzed by computer program for percentage, mean , standard deviations and t-test

The findings were : (1) Transformational Leadership of school administrators as perceived by teachers of secondary schools was average of Full Range Leadership theory at 4.19 followed, Path- Goal theory at 4.09 , Transactional – Transformational theory at 3.85 and Leader-member exchange theory at 3.81 respectively. (2) In comparison of the aspect of as perceived by the teacher of secondary school administrator, it was found that teachers' opinion as a whole were no difference considered by aspect the leader-member exchange theory showed significant difference at the statistical difference of .05 level. (3) In comparison the aspect as perceived by the teachers of different sex of secondary school administrators, it was found that teachers' opinion as a whole were no difference considered by aspect the leader-member exchange theory showed statistically difference at the .05 level. (4) In comparison in total as perceived by the teachers of different school-size of secondary school administrators, it was found that teachers' opinion as a whole were no difference considered by aspect The Leader-member exchange theory and Full Range Leadership theory showed statistically difference at the .05 and Path- Goal theory and Transactional – Transformational

*บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถียุคใหม่

** ศุภาศรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

theory were no difference. (5).In comparison in total as perceived by the teachers different teaching experience, it was found that teachers' opinion as a whole were no difference, were The Leader-member exchange theory and Full Range Leadership theory which showed statistically difference .05 Path- Goal theory and Transactional – Transformational theory were no difference.

Keywords : Leadership, Perceived by Teachers of Secondary School.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบัน โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันสูง และนับวันการแข่งขันนี้จะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามวิถีทางของผู้นำ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรง ในปัจจุบันการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ จะเห็นได้ชัดว่ากำลังประสบปัญหาสภาพของวิกฤตการณ์ต่าง ๆ จึงเป็นประเด็นที่ทำให้สถานที่หนึ่งที่เป็นที่ยอมรับของสังคมก็คือโรงเรียนต้องมีการปรับพัฒนาให้ทันโลกในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้นดำเนินการอย่างไร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นผู้บริหารมีโอกาสมากกว่าคนอื่นในการที่จะก่อให้เกิดแนวคิดหรือสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งในบางครั้งอาจจะสอดคล้องกับสิ่งที่เป็นไปได้อย่างที่สังคมต้องการหรือไม่ก็ตาม หากผู้บริหารยึดตนเองเป็นฐานในการตัดสินใจทุกเรื่อง โดยขาดภาวะผู้นำถือว่าเป็นผู้นำที่ยังขาดความเข้าใจในการบริหารองค์กร

ตามทฤษฎีการบริหาร ปัจจัยที่ทำให้การที่ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการทำหน้าที่เป็นหัวหน้างาน และผู้บริหาร นั้นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำ และปฏิเสธไม่ได้ว่าทุกวันนี้มีผู้นำจำนวนมาก แต่ขาดภาวะผู้นำ และองค์กรที่สร้างสรรค์มนุษย์ผู้เป็นรากฐานของสังคมเพื่อก้าวสู่ผู้นำนั้น คือ ระบบการศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ยังคงอยู่ในสังคม ภาพรวมยังมีคนด้อยโอกาส สังคมยังประสบกับความยากจน ขาดความรู้ เพราะขาดความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยหลักที่จะสร้างความเป็นปึกแผ่นของสังคมนั้นได้

ทุกวันนี้โรงเรียนถูกจัดให้เป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนามนุษย์ในสังคมหรือนักเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น ดังนั้นคุณภาพทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาต้องคำนึงถึงและควรมีความพยายามจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ให้ (กระทรวงศึกษาธิการ 2534 : 13) เพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยบางครั้งพบว่าตามไม่ทันและด้วยเหตุนี้เราจึงรอช้าไม่ได้ และปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนนั้น คือ หัวหน้างานและผู้บริหาร

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพียงใด ซึ่งข้อมูลยังนำไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมโดยจำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การสอนโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 3 แตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 3 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 3 แตกต่างกัน

1.ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 ทั้งหมด 42 โรงเรียน รวมทั้งหมด 3,390 คน

2.กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรได้แก่ครูโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 จำนวนเป็น 2 กลุ่ม 1.โรงเรียนขนาดใหญ่ 2.โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนครูทั้งหมดรวม 3,390 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามวิธีการของเครสซีและมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้กลุ่มตัวอย่าง 346 คนโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามไปยังโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนรวมได้กลุ่มตัวอย่าง 326 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสร้างขึ้นซึ่งมีความเชื่อมั่น 0.93 แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอนคือ

- 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 3 ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bill Miles ทั้ง 4 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารโรงเรียนภายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

เขต 3 ทั้ง 42 โรงเรียนในการให้ครูตอบแบบสอบถามเพื่อจัดเก็บข้อมูล จำนวน 346 ฉบับ โดยนำไปจัดส่งเอง ได้คืน 326 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 94.21

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ส่วนที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการหาความถี่ และแสดงจำนวนร้อยละ
2. ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของ ครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 ตามสถานภาพของครู โดยการทดสอบใช้ค่าสถิติ t- test

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 โดยภาพรวม จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 326 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 79.76 สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 58.29 และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไปร้อยละ 84.67
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3

ในแต่ละด้าน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.19$) รองลงมาคือ ด้านนำสู่จุดมุ่งหมาย ($\bar{X}=4.09$) ด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=3.85$) และด้านผู้นำมีตรัสสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.81$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในแต่ละด้าน พบว่า

 - 2.1 ด้านผู้นำมีตรัสสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านผู้นำมีตรัสสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ($\bar{X}=3.19-4.34$)
 - 2.2 ด้านนำสู่จุดมุ่งหมาย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมาก ($\bar{X}=3.82-4.32$)
 - 2.2 ด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับการมาก ($\bar{X}=3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลางถึงระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.49-4.32$)

2.3 ด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ($\bar{X}=3.66-4.35$)

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตาม ความคิดเห็นของครู จำแนกตามข้อมูลส่วนตัว

3.1 โดยภาพรวมเมื่อจำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การสอน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

3.1.1 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน ผู้นำมีตรัสสัมพันธ์ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1.2 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันยกเว้น ด้านผู้นำมีตรัสสัมพันธ์ และด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1.3 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านผู้นำมีตรัสสัมพันธ์ และด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผลของการวิจัยโดยภาพรวม ผู้บริหารปฏิบัติเป็นอันดับแรกคือด้านผู้นำแสดงออกที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.19$) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและยังคงสะท้อนถึงความเป็นวัฒนธรรมไทยที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอกฉันทน์ มาลีลัย (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก การทำงานของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม อาจเป็นเพราะผู้บริหารในปัจจุบันที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารนั้นต้องผ่านกระบวนการสอบคัดเลือก ต้องผ่านการอบรมและพัฒนาทุกด้านโดยเฉพาะการเพิ่มศักยภาพผู้นำ โดยทั้งหน่วยงานรัฐและเอกชนให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากผู้บริหารคือผู้ที่จะนำองค์กรให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศดังนั้นการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาจึงต้องเป็นผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิรันดร์ หมื่นสุข (2543: หน้า 175) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นจริงตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กร (Journal of Applied Psychology, 1999) พบว่าการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมนั้นผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ซึ่งนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

และด้านผู้นำมีตรสัมพันธ์โดยภาพรวมผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.82$) ในระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับมากหรืออาจเป็นเพราะข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ครูเพศหญิงมากกว่าครูเพศชายซึ่งผลการวิจัยนั้นเป็นผลที่ต้องสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนั้น ควรต้องให้ความสำคัญมากกว่าเดิม เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำมีตรสัมพันธ์ เป็นตัวสนับสนุนให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศถ้าองค์กรใด ขาดประสิทธิภาพหรือผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านผู้นำมีตรสัมพันธ์นี้อย่างชัดเจน อาจทำให้องค์กรหรือโรงเรียนนั้นขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านผู้นำมีตรสัมพันธ์มากขึ้น

2. วิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านพบว่าด้านผู้นำมีตรสัมพันธ์ ครู เพศชายและครูเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 เพราะข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ผลวิจัยในด้านดังกล่าวจึงมีความแตกต่างสอดคล้องซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษากรุงเทพมหานครของนางสาวจารุณี กาญจนโนสธ (2545, บทคัดย่อ) พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูตามสภาพครูที่มีเพศแตกต่างกันในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านพบว่าด้านผู้นำมีตรสัมพันธ์และด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ เยท (Yates, 1981,P.228_A) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำในอุดมคติจากการคาดหวังของผู้บริหารระดับอำเภอ ครูและครูใหญ่ พบว่า ผู้บริหารระดับอำเภอ ครูและครูใหญ่ มีความคาดหวังต่อพฤติกรรมผู้นำในอุดมคติ มิติ กิจสัมพันธ์ และมีมิติมีตรสัมพันธ์ของครูใหญ่ในระดับประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน และมีความคาดหวังสูงทั้ง 2 ด้าน เพราะครูและครูใหญ่จะถูกกำหนดด้วยขนาดของโรงเรียนและจำนวนนักเรียนและครูที่สอนในโรงเรียน ผลการวิจัยอาจเป็นเพราะเหตุผลของความพร้อมของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษผู้บริหาร มีความเชี่ยวชาญมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากกว่าไม่ว่าจะเป็นวัดดุติบหรือจำนวนครูผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ครูจึงมีความคิดเห็นแตกต่างด้านผู้นำมีตรสัมพันธ์และด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

4. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านพบว่าด้านผู้นำมีตรสัมพันธ์และด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนน้อยกว่า 10 ปี ไม่มีภาระงานที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโดยตรงเนื่องจากประสบการณ์ยังน้อยความไว้วางใจจากผู้บริหารยังคงน้อยกว่าผู้ ที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปในการปฏิบัติหน้าที่การสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยด้านผู้นำมีตรสัมพันธ์อันดับสุดท้ายซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 10 ปีได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชามากกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ของนางสาวจารุณี กาญจนโนสธ (2545: บทคัดย่อ) พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูตามสภาพครูที่มีเพศแตกต่างกัน ครูที่มี

ประสบการณ์แตกต่างกัน และครูที่สอนในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมีตรสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตระหนักถึงผลการวิจัยที่เกิดขึ้นในครั้งนี้อาจมีนัยแฝงอยู่ไม่ว่าจะเป็นด้วยความเป็นที่มีวัฒนธรรมไทยมีความเกรงใจ ลำดับการเคารพของวัยวุฒิ ซึ่งทำให้ผลการวิจัยโดยภาพรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 พบว่าอยู่ในระดับมากเป็นที่ยอมรับได้ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของต่างชาติแล้วถ้าผลการวิจัยที่มีอันดับสูงสุดนั้นมุ่งไปยังการบริหารที่ผู้บริหารมีอิทธิพลในการนำองค์กรให้ก้าวไกลและพัฒนาแล้วนั้นผลจะออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมได้จริงแต่ผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับและเข้าใจถึงระบบการศึกษาในเมืองไทยควรได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงมากขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมการเปลี่ยนแปลงโลกยุคโลกาภิวัตน์ และไม่ควรให้ความสำคัญเฉพาะเพียงด้านผู้นำอิทธิพลแสดงออกอย่างมีอุดมการณ์เท่านั้นดังที่ปฏิบัติกันอยู่ทุกวันนี้ผู้บริหารระดับประเทศ กำลังปฏิรูปและพัฒนาในทุกๆด้านเพื่อให้ การศึกษาก้าวให้ทันยุค ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพัฒนาระบบการศึกษาให้ก้าวไกลสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้ครูควรมีบทบาทในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการวิจัยในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงในคราต่อไป

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 นั้นโดนจำแนกเพศ ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 ควรพัฒนามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านผู้นำมีตรสัมพันธ์สูงขึ้นเพราะจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้บริหารควรมีการพบปะสนทนาเป็นรายบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อฟังความคิดเห็น
3. ผู้บริหาร ควรมีการสอบถาม หรือสัมภาษณ์ครูถึงสภาพปัญหาและความต้องการต่างๆในการพัฒนางานของครู
4. ผู้บริหารควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูกับหน่วยงานบริหาร
5. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีการประชุม เพื่อปรึกษาหารือในตามความต้องการโดยเฉพาะเรื่องหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 ควรให้ความสำคัญและหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารด้านผู้นำมีตรสัมพันธ์และด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มากขึ้น
7. เปรียบเทียบจำแนกตามข้อมูลส่วน เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติหน้าที่การสอนแตกต่างกัน ด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ และด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาควรมีการประชุมเกี่ยวกับงานด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อให้เกิดแนวทางและความเข้าใจตรงกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นเพิ่มมากขึ้นเพื่อเพิ่มการพัฒนาบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นจากหน่วยงานที่หลากหลายและนำมาปรับใช้ในการบริหารการศึกษามากขึ้นเพื่อเพิ่มการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเปรียบเทียบจำแนกตามตัวแปรอื่นๆ เช่น วุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอกที่จบการศึกษา อายุ เป็นต้น
- 4) ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการวิจัยเชิงคุณภาพเนื่องจากผลการวิจัยเชิงปริมาณนั้น ผลออกมาไม่แตกต่างกัน
- 5) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร เพื่อทำความเข้าใจและยอมรับตรงกัน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2534) . เอกสารกลุ่มวิจัยและพัฒนาคุณภาพหลักสูตรการเรียนรู้.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภา
- จารุณี กาญจนโนสธ. (2545). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- นิรันดร์ หมื่นสุข. (2543). พฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. ปริญญาโทการศึกษา
มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เอกฉันท มาลีชัย. (2542). การศึกษาการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสกลนคร. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษา
มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- Krejcie,R.V.& Morgan,E.W.(1970).*Educational and Psychological Measurement*. New York :
JohnWiley Publication.