

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการ
บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร
กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

Transformational Leadership of School Administrative Board of
St. Paul de Chartres Schools in Bangkok Metropolis and Suburbs

นนุช สังขรัตน์*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูจำนวน 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ และแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ทั้ง 7 ฝ่าย สภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาและแยกตามฝ่าย 7 ฝ่าย สภาพที่เป็นจริงพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดคือ ฝ่ายวิชาการซึ่งอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ฝ่ายมาตรฐานคุณภาพ ซึ่งอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ในภาพรวมและจำแนกตามฝ่าย 7 ฝ่าย ไม่แตกต่างกัน สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ในภาพรวมและจำแนกตามฝ่าย 7 ฝ่าย ไม่แตกต่างกัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ในภาพรวมและจำแนกตามฝ่าย 7 ฝ่าย

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษา

ของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์แยกตามฝ่าย 7 ฝ่ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวมและรายด้านโดยสภาพที่พึงประสงค์ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่เป็นจริง ด้านที่แตกต่างกันมากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

3. แนวทางในการพัฒนาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 7 ฝ่ายใน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรมีการพัฒนาปรับปรุงในเรื่องของการมีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคนพร้อมทั้งพัฒนาตนเองในเรื่องการประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ นำเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน และบุคคลทั่วไป มีการระบุเป้าหมายหลักในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน มีการพัฒนาเรื่องการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคี ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และควรมีการพัฒนาในเรื่องการแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการให้ข้อคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาทั้ง 7 ฝ่าย ควรมีการพัฒนาในเรื่องของการใช้คำพูดและการกระทำที่ให้อำนาจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ควรมีการพัฒนาในเรื่องของการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานโดยการสนับสนุนการศึกษาและอบรมเพิ่มเติม ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทางและวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรมากขึ้น และควรมีการพัฒนาในเรื่องสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ควรให้ความสนใจ และยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงาน และควรมีการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ

Abstract

The purposes of the research were 1) to study the transformational leadership of School Administrative Board of St. Paul de Chartres Schools in Bangkok Metropolis and Suburbs both on real and expected condition 2) to compare the transformational leadership both in real condition and expected condition 3) to study the guidelines for development of the transformational leadership. The sample consisted of 308 teachers. The research instruments were 5 point rating scale, checklist and questionnaires. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one way ANOVA.

The findings were as follows:

1) The transformational leadership of School Administrative Board of St. Paul de Chartres in Bangkok Metropolis and Suburbs in seven sections, the real condition was high level and the expected condition was the highest level. When considering in each aspect, it was found that the highest level of the real condition was the Academic Department and the highest level of the expected condition was the Standard Quality.

2) The comparison of the transformational leadership of School Administrative Board of St. Paul de Chartres School in Bangkok Metropolis and Suburbs both in overall and in seven aspects was not different. The real condition and the expected condition of the transformational leadership in overall and seven aspects were not different. The comparison between the real condition and the expected condition both in overall and in each aspect, it was found that they were statistically significant different at 0.05. All

aspects of the expected condition were higher than the real condition. The most different aspect was the intellectual stimulation.

3) The guidelines for development of the transformational leadership of School Administrative Board of St. Paul de Chartres in Bangkok Metropolis and Suburbs in overall and in 4 aspects were as follows 1) the aspect of idealized influence, it should be developed in the fairness and the equality for the followers including to develop themselves on well behavior in order to be respectful, be faithful for the followers and other people 2) the aspect of inspirational motivation, it should be developed in having good conversation and encouragement for the followers. 3) the aspect of intellectual stimulation, it should be developed by encouraging the followers to get more education or more training, giving them the opportunity to develop innovative ways of dealing with organizational issues, supporting them to have self-confidence and get values in their achievements in order to get more efforts in doing their work 4) the aspect of individualized consideration, it should be developed in paying close attention and accepting their ability and assigning the right job for each one.

Keywords : Leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบัน โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและเกิดการแข่งขันสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโดยได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมและการเมือง ดังนั้นสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน เพื่อให้มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พุทธศักราช 2550-2554 ให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจาก "คน" เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10, 2550-2554)

ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในโรงเรียนคือผู้บริหาร ซึ่งต้องมีภาวะของการเป็นผู้นำ ในระดับองค์กรมีการยอมรับกันว่า ความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์กร ภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานและประสิทธิผลขององค์กร (ชาญชัย อาจินสมจาร, 2546:126) ดังนั้นผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาองค์กรซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันตลอดเวลา ในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณลักษณะแตกต่างไปจากอดีต กล่าวคือ ต้องเป็นผู้นำที่มีวิธีการบริหารที่ทันสมัย ทันสถานการณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการที่ทันสมัยทำให้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและรูปแบบบริหารจัดการต้องเปลี่ยนไป เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2, 2547:52) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำหรือผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีทำงาน รวมทั้งสร้างพลังความร่วมมือทุกฝ่าย เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่มและความรวดเร็วในการดำเนินงานของผู้ตามให้มีวิวัฒนาการ

สมบูรณ์ โดนถ่ายทอดโน้มน้าวความคิด ประสบการณ์และกระตือรือร้นความคิดต่าง ๆ ให้กับผู้ตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ตามทำงานเกินกว่าเป้าหมายที่ต้องการ (อภิวัดน์ เจนเขียวชาญ, 2549 : 28) ดังนั้นสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร จึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะสามารถบริหารสถานศึกษาของตนให้ทันสถานการณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ของ อมรรรัตน์ เสนาหลวง (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เพื่อที่จะสามารถนำสารสนเทศที่เป็นผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ปรับปรุงสถานศึกษา และการปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำของผู้บริหารอันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑลตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

สมมุติฐานของการวิจัย

1. สภาพที่เป็นจริงของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตามความคิดเห็นของครู แตกต่างกันในด้าน 7 ฝ่าย
2. สภาพที่พึงประสงค์ของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตามความคิดเห็นของครู แตกต่างกันในด้าน 7 ฝ่าย
3. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตามสภาพที่เป็นจริงแตกต่างกันกับสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมแต่ละด้าน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 8 โรงเรียน รวม 1,184 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 8 โรงเรียน รวม 1,184 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป เกรจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970:608-609) ที่ค่าความเชื่อมั่น 99% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 290 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 308 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทุกฝ่าย จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เวลาดำเนินการวิจัยในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 (ระหว่างเดือนมีนาคม - กันยายน 2552)

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานตามสภาพที่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดกับคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ทั้ง 7 ฝ่าย
2. ผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ทั้ง 7 ฝ่ายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดจากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาส และอวลีโอ (Bass and Avolio, 1994 : 6-7) และสุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2544 : 339-340) ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล

เครื่องมือใช้ในการวิจัยเป็นลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามตรวจสอบรายการ (Check list) และมาตรประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และฝ่ายที่เกี่ยวข้องจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล

มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนคำถามรายข้อ

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงในด้านต่าง ๆ 4 ด้านมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ของฝ่าย 7 ฝ่าย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ทั้ง 7 ฝ่าย สภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาและแยกตามฝ่าย 7 ฝ่าย สภาพที่เป็นจริงพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดคือ ฝ่ายวิชาการซึ่งอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ฝ่ายมาตรฐานคุณภาพ ซึ่งอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ในภาพรวมและจำแนกตามฝ่าย 7 ฝ่าย ไม่แตกต่างกัน

2.1 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ในภาพรวมและจำแนกตามฝ่าย 7 ฝ่าย ไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ในภาพรวมและจำแนกตามฝ่าย 7 ฝ่าย ไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์แยกตามฝ่าย 7 ฝ่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวมและรายด้านโดยสภาพที่พึงประสงค์ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่เป็นจริง ด้านที่แตกต่างกันมากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

3. แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ทั้ง 4 ด้าน ของฝ่าย 7 ฝ่าย มีดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบุคลากรและฝ่ายมาตรฐานคุณภาพ ควรมีการพัฒนาปรับปรุงในเรื่องของการมีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคน ฝ่ายบริหารจัดการควรมีการพัฒนาในเรื่องการประพุดิตตนเป็นที่น่าเชื่อถือน่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป ฝ่ายกิจการนักเรียน ควรมีการพัฒนาในเรื่องการระบุเป้าหมายหลักในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน ฝ่ายทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนควรมีการพัฒนาเรื่องการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคี ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ฝ่ายอภิบาลและแพรรธรรม ควรมีการพัฒนาเรื่องการแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการให้ข้อคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษาทั้ง 7 ฝ่าย ควรมีการพัฒนาในเรื่องของการใช้คำพูดและการกระทำที่ให้อำนาจในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ฝ่ายบริหารจัดการ ฝ่ายบุคลากร ฝ่ายกิจการนักเรียน ฝ่ายอภิบาลและแพรรธรรม และฝ่ายมาตรฐานคุณภาพ ควรมีการพัฒนาในเรื่องของการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานโดยการสนับสนุนการศึกษาและอบรมเพิ่มเติม

ฝ่ายวิชาการควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทางและวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรมากขึ้น และฝ่ายทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ควรมีการพัฒนาในเรื่องสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ฝ่ายบริหารจัดการ และฝ่ายมาตรฐานคุณภาพ ควรให้ความสนใจ และยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงาน ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบุคลากร ฝ่ายกิจการนักเรียน ฝ่ายทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน และฝ่ายอภิบาลและแพรรธรรมควรพัฒนาในเรื่องของการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ควรส่งเสริมให้คณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 7 ฝ่าย ได้มีการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในเรื่องของการควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ที่วิกฤตได้ เพื่อทำให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นในตัวหัวหน้าฝ่าย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรให้การสนับสนุนผู้ร่วมงานได้ทดลองปฏิบัติงานเพื่อค้นหาวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาขององค์กร ซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกรัก และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ควรสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น และด้านการเป็นปัจเจกบุคคล ควรมีวิจิตรใจ และสนองความต้องการของผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการแสดงศักยภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มความสามารถเพื่อประสิทธิผลของการดำเนินงานในสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ควรมอบหมายงานให้คณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 7 ฝ่าย ได้มีการพัฒนาและส่งเสริมผู้ร่วมงานในฝ่ายของตน ให้ได้รับการศึกษาและอบรมเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบของผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในฝ่ายของตน

1.3 คณะกรรมการดำเนินการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 7 ฝ่าย ควรมีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน ในด้านการใช้คำพูด การกระทำที่ให้อำนาจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพัน รักในองค์กร และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน

2.2. ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ รวมเดช. (2551). *การพัฒนาภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2.
- ฉันทนา จันทรบรรจง. (2542). *จิตวิทยาการบริหาร*. พิษณุโลก. ภาควิชาบริการและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. (2546). *กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กสเปอร์เน็ทจำกัด.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2530). *การบริหารการศึกษามัยใหม่:ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- ยุดา รักไทย. (2546). *การบริหารความเปลี่ยนแปลง*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธีระ ป้อมวรรณกรรม.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). *ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศักยภาพและสังคมแห่งชาติ. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554*. กรุงเทพฯ : ศึกษาภัณฑ์พาณิชย์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ*. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อมรรัตน์ เสนาหลวง. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York : Harper and Row
- Dubrin, J.Andrew. (1998). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. Boston, Houghton : Mifflin.
- Razik, T.A., and Sawanson, A.D. (2001). *Fundamental Concepts of Educational Leadership*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Tichy, N.H. and Devanna, M.A. (1990). *The Transformational Leader*. New York : John Wiley.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in Organization*. Englewood Cliffs, NJ. : Prentice Hall.