

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3**
**Transformational Leadership of School Administrators as Perceived by Teachers of
Secondary school in Bangkok Educational Service Area Office 3**
วีณา เพชรจิระราชพงศ์¹
Weena Petjiravorapong¹

¹อาจารย์ โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน 88/2527 ถนนราม 2 แขวงสามยุค เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 10150
¹Lecturer of Rattanakosinsompodbankhunthien School 88/2527 Rama II Road Sameadum district Banbkhunthien Bangkok 10150
ผู้พิมพ์ประสานงาน : โทรศัพท์ 08-9458-9932 และ E-mail : WeeNa@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 42 โรงเรียน ครู 3,390 คน โดยจำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอน โดยเลือกด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน ซึ่งแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 326 ฉบับ (94.21 %) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดทฤษฎีวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bill Miles 4 ด้าน ทฤษฎีด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ ทฤษฎีด้านผู้นำสู่จุดมุ่งหมาย ทฤษฎีด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง และทฤษฎีด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมตามทฤษฎีทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านนำสู่จุดมุ่งหมาย ด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง และด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม โดยจำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทฤษฎีด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทฤษฎีด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์กับทฤษฎีด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนแตกต่างกันพบว่าโดยรวมครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทฤษฎีด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์กับ

ทฤษฎีด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความคิดเห็นของครู

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the transformational leadership of secondary school administrators as perceived by teachers of secondary schools of Bangkok Education Service Area 3 in the 2008 academic year. The population of 3,390 secondary school teachers in 42 school was classified by gender, school size and teaching experience. The sample consisted of 346 teachers who were randomly selected by means of a simple random sampling. In this research, 346 questionnaires on transformational 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 frequency, percentage, mean, standard deviations and t-test.

The research results found that the Transformational Leadership of school administrators as perceived by teachers of secondary schools as a whole was at high level. They were Full Range Leadership theory, Path-Goal theory, Transactional-Transformational theory and Leader-member exchange theory respectively. In the comparison of the Transformational Leadership of school administrators as perceived by the teachers of secondary school of different sex , it was found that as a whole there was no difference. Considered by aspect the Leader-member exchange theory showed a statistically significant difference at 0.05. In the comparison of Transformational Leadership of school administrators as perceived by the teachers in different school-sizes, it was found that as a whole there was no difference. Considered by aspect the Leader-member exchange theory and Full Range Leadership theory showed a statistically significant difference at 0.05. In the comparison of Transformational Leadership of school administrators as perceived by the teachers of different teaching experience, it was found that as a whole there was no difference. considered by aspect the Leader-member exchange theory and Full Range Leadership theory showed a statistically significant difference at 0.05.

Keywords : Transformational Leadership of Administrators , Perceived by teachers

บทนำ

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

ผู้บริหารถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้นดำเนินการอย่างไร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นผู้บริหารมีโอกาสมากกว่าคนอื่นในการที่จะก่อให้เกิดแนวคิดหรือสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งในบางครั้งอาจจะสอดคล้องกับสิ่งที่เป็นไปได้ อย่างไรก็ตาม สังคมต้องการหรือไม่ก็ตาม หากผู้บริหารยึดตนเองเป็นฐานในการตัดสินใจทุกเรื่อง โดยขาดภาวะผู้นำ ถือว่าเป็นผู้นำที่ยังขาดความเข้าใจในการบริหารองค์กร

ตามทฤษฎีการบริหาร ปัจจัยที่ทำให้การที่ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการทำหน้าที่เป็นหัวหน้างาน และผู้บริหาร นั้นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำ และปฏิเสธไม่ได้ว่าทุกวันนี้มีผู้นำจำนวนมาก แต่ขาดภาวะผู้นำและองค์กรที่สร้างสรรค์มนุษย์ผู้เป็นรากฐานของสังคมเพื่อก้าวสู่ผู้นำนั้น คือ ระบบการศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ยังคงอยู่หนึ่งในสังคม ภาพรวมยังมีคนด้อยโอกาส สังคมยังประสบกับความยากจน ขาดความรู้ เพราะขาดความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยหลักที่จะสร้างความ เป็นปึกแผ่นของสังคมนั้นได้

ทุกวันนี้โรงเรียนถูกจัดให้เป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนามนุษย์ในสังคมหรือนักเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น ดังนั้นคุณภาพทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาต้องคำนึงถึงและควรมีความพยายามจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ให้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2534, น.13) เพื่อให้เทียบทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยบางครั้งพบว่าตามไม่ทันและด้วยเหตุนี้เราจึงรอช้าไม่ได้ และปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนนั้น คือ ผู้บริหาร

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพียงใด ซึ่งข้อมูลยังนำไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อบทบาทการปฏิบัติงานการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมโดยจำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การสอนโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 แตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 แตกต่างกัน

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ทั้งหมด 42 โรงเรียน รวมทั้งหมด 3,390 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรได้แก่ครูโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 จำแนกเป็น 2 กลุ่ม 1.โรงเรียนขนาดใหญ่ 2.โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนครูทั้งหมดรวม 3,390 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามวิธีการของเครสซีและมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้กลุ่มตัวอย่าง 346 คนโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสร้างขึ้นซึ่งมีความเชื่อมั่น 0.93 แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน คือ มาตรการส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bill Miles ทั้ง 4 ด้าน ด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ ด้านผู้นำสู่จุดมุ่งหมาย ด้านการแลกเปลี่ยน และการเปลี่ยนแปลง และด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารโรงเรียนภายในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร เขต 3 ทั้ง 42 โรงเรียนในการให้ครูตอบแบบสอบถามเพื่อจัดเก็บข้อมูล จำนวน 346 ฉบับ โดยนำไปจัดส่งเอง ได้คืน 326 ฉบับคิดเป็น 94.21 %

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ส่วนที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบสอบถาม มีการหาความถี่และแสดงค่าจำนวนร้อยละ
2. ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) สำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ตามสถานภาพของครู โดยจำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนโดยการทดสอบใช้ค่าสถิติ t-test

ผลการวิจัยและวิจารณ์

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยภาพรวม จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 326 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 270 คน คิดเป็น 79.76 % สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 58.29 % และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป 84.67 %

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ครูผู้สอน	
	จำนวน	%
1. เพศ		
- ชาย	66	20.24
- หญิง	260	79.76
รวม	326	100
2. ขนาดของโรงเรียน		
- ใหญ่	136	41.71
- ใหญ่พิเศษ	190	58.29
รวม	326	100
3. ประสบการณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่การสอน		
- น้อยกว่า 10 ปี	50	15.33
- ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	276	84.67
รวม	326	100

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.19$) รองลงมา คือ ด้านนำสู่จุดมุ่งหมาย ($\bar{X}=4.09$) ด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=3.85$) และด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.81$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ($\bar{X}=3.19- 4.34$)

2.2 ด้านนำสู่จุดมุ่งหมาย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ($\bar{X}=3.82-4.32$)

2.3 ด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับการมาก ($\bar{X}=3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลางถึงระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.49-4.32$)

2.4 ด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ($\bar{X}=3.66-4.35$)

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตาม ความคิดเห็นของครู จำแนกตามข้อมูลส่วนตัว

3.1 โดยภาพรวมเมื่อจำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การสอน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

3.1.1 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน ผู้นำมิตรสัมพันธ์ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1.2 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันความคิดเห็นไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ และด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผลของการวิจัยโดยภาพรวมผู้บริหารปฏิบัติเป็นอันดับแรกคือด้านผู้นำแสดงออกที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.19$) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและยังคงสะท้อนถึงความเป็นวัฒนธรรมไทยที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอกฉันท์ มาลีชัย (2542, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก การทำงาน

ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม อาจเป็นเพราะผู้บริหารในปัจจุบันที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารนั้นต้องผ่านกระบวนการสอบคัดเลือก ต้องผ่านการอบรมและพัฒนาทุกด้านโดยเฉพาะการเพิ่มศักยภาพผู้นำโดยทั้งหน่วยงานรัฐและเอกชนให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากผู้บริหารคือผู้ที่จะนำองค์กรให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศดังนั้นการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาจึงต้องเป็นผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิรันดร์ หมั่นสุข (2543, น. 175) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นจริงตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกันกับการรายงานผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กร (Journal of Applied Psychology, 1999) พบว่าการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมนั้นผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ซึ่งนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์โดยภาพรวมผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.82$) ในระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับมากหรืออาจเป็นเพราะข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ครูเพศหญิงมากกว่าครูเพศชายซึ่งผลการวิจัยนั้นเป็นผลที่ต้องสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนั้น ควรให้ความสำคัญมากกว่าเดิม เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ เป็นตัวสนับสนุนให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศถ้าองค์กรใด ขาดประสิทธิภาพหรือผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์นี้อย่างชัดเจน อาจทำให้องค์กรหรือโรงเรียนนั้นขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์มากขึ้น

2. วิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องซึ่งสอดคล้องกับทัศนะการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ของจารุณี กาญจนโนสถ (2545, น. บทคัดย่อ) พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูตามสภาพครูที่มีเพศแตกต่างกันในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ ครูเพศชายและครูเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 เพราะข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ผลวิจัยในด้านดังกล่าวจึงมีความแตกต่าง

3. วิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน Yates, (1981, P.228) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำในอุดมคติจากการคาดหวังของผู้บริหารระดับอำเภอ ครูและครูใหญ่ พบว่า ผู้บริหารระดับอำเภอ ครูและครูใหญ่ มีความคาดหวังต่อพฤติกรรมผู้นำในอุดมคติ มิติกิจสัมพันธ์ และมิติมิตรสัมพันธ์ของครูใหญ่ในระดับประถมศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และมีความคาดหวังสูงทั้ง 2 ด้าน เพราะครูและครูใหญ่จะถูกกำหนดด้วยขนาดของโรงเรียนและจำนวนนักเรียนและครูที่สอนในโรงเรียน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์และด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยอาจเป็นเพราะเหตุผลของความพร้อมของโรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษผู้บริหาร มีความเชี่ยวชาญมากกว่า มีความพร้อมในด้านต่างๆมากกว่าไม่ว่าจะเป็น วัตถุประสงค์หรือจำนวนครู ครูที่จำแนกด้วยขนาดโรงเรียนจึงมีความคิดเห็นแตกต่างด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์และ ด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

4. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านพบว่าด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์และด้านผู้นำแสดงออก อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนน้อยกว่า 10 ปี ไม่มีภาระงานที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร โดยตรงเนื่องจากประสบการณ์ยังน้อยความไว้วางใจจากผู้บริหารยังคงน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติหน้าที่การสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์อันดับสุดท้ายซึ่งแสดงให้เห็นว่าครู ที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 10 ปีได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชามากกว่าครูที่มี ประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปซึ่งสอดคล้องกับทัศนะการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ของจารุณี กาบุญนะโนส (2545, น. บทคัดย่อ) พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูตามสภาพครูที่มี เพศแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน และครูที่สอนในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีความ คาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมิตรสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

สรุป

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตระหนักถึงผลการวิจัยที่เกิดขึ้นในครั้งนี้อาจมีนัยแฝงอยู่ไม่ว่า จะเป็นด้วยความเป็นที่มีวัฒนธรรมไทยมีความเกรงใจ ลำดับการเคารพของวัยวุฒิ ซึ่งทำให้ผลการวิจัย โดยภาพรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 พบว่าอยู่ในระดับมากเป็นที่ยอมรับได้ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ งานวิจัยของต่างชาติแล้วถ้าผลการวิจัยที่มีอันดับสูงที่สุดนั้นมุ่งไปยังการบริหารที่ผู้บริหารมีอิทธิพลใน การนำองค์กรให้ก้าวไกลและพัฒนาแล้วนั้นผลจะออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมได้จริงแต่ผลการวิจัยในครั้ง นี้ผู้วิจัยได้รับและเข้าใจถึงระบบการศึกษาในเมืองไทยควรได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงมากขึ้นเพื่อ เตรียมพร้อมการเปลี่ยนแปลงโลกยุคโลกาภิวัตน์ และไม่ควรให้ความสำคัญเฉพาะเพียงด้านผู้นำ อิทธิพลแสดงออกอย่างมีอุดมการณ์เท่านั้นดังที่ปฏิบัติกันอย่างที่ทุกวันนี้ผู้บริหารระดับประเทศ กำลัง ปฏิรูปและพัฒนาในทุกๆด้านเพื่อการศึกษาก้าวให้ทันยุค ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ สามารถพัฒนาระบบการศึกษาให้ก้าวไกลสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้ครูควรมีบทบาทในการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและการวิจัยในครั้งนี้อาจเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงในคราวต่อไป

ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 นั้นโดยจำแนกเพศ ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 ควรพัฒนามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ให้สูงขึ้นเพราะจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้บริหารควรมีการพบปะสนทนาเป็นรายบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อฟังความคิดเห็นหรือสัมภาษณ์ครูถึงสภาพปัญหาและความต้องการต่างๆในการพัฒนางานของครู
3. ผู้บริหารควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูกับหน่วยงานบริหาร
4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีการประชุมจัดเชื่อมความสัมพันธ์เพื่อปรึกษาหารือในตามความต้องการโดยเฉพาะเรื่องหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 ควรให้ความสำคัญและหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์และด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มากขึ้น
6. ผู้บริหารการศึกษาควรมีการประชุมเกี่ยวกับงานด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์เพื่อให้เกิดแนวทางและความเข้าใจตรงกันโดยเปรียบเทียบจำแนกตามข้อมูลด้านเพศขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นเพิ่มมากขึ้นเช่น ทฤษฎีความสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มการพัฒนาบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นจากหน่วยงานที่หลากหลายและนำมาปรับใช้ในการบริหารการศึกษามากขึ้นเพื่อเพิ่มการพัฒนาการทำงานที่ประสานกันระหว่างฝ่ายบริหารกับครูอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเปรียบเทียบจำแนกตามตัวแปรอื่น ๆ เช่น วุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอกที่จบการศึกษา อายุ เป็นต้น
4. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการวิจัยเชิงคุณภาพเนื่องจากผลการวิจัยเชิงปริมาณนั้นผลออกมาไม่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2534). เอกสารกลุ่มวิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ)
- จารุณี กาญจนโนส. (2545). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษ สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นิรันดร์ หมื่นสุข. (2543). พฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เอกฉันท มาลีชัย. (2542). การศึกษาการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษจังหวัดสกลนคร. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Krejcie,R.V.and Morgan,E.W.(1970).Educational and Psychological Measurement. New York
- John Wiley Publication.(1991).Behavior Analysis The Journal of Applied. Retrieved February 3, 2010, from : <http://www.psychology.org /links/Applied>.
- Miles, B. (2007). Analysis of leadership theories. Retrieved July 25, 2009, from http://work.bepress.com/context/bill_miles/article/1001/type/native/viewcontent.
- _____ . (2007). Translation theory. Retrieved July 26, 2009, from <http://scholar.google.co.th/=Bill+ miles&hl =th&um=sq>.
- Yates. (1981). Personal Needs and Training for Biomedical and Behavioral Research. Retrieved February 3,2010, from: http://www.nap.edu/openbook.php?record_id=9971.