



การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร
A STUDY OF THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS IN
SCHOOLS UNDER THE BENJABURAPHA SUB AREA IN THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2 BANGKOK, AS PERCEIVED BY TEACHERS AND SCHOOL

ADMINISTRATORS

นางสาวปวีศา คำภีระ *

Pawarisa Kampeera

ผศ. ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล **

Asst. Prof. Dr.Nantarat Charoenkul

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร 2) เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 21 คน เป็นครูจำนวน 229 คน ในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับและมีความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 93.2 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ผลการวิจัยพบว่า ตามการรับรู้ของผู้บริหารในภาพรวม มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรวม 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด และการรับรู้แต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามการรับรู้ของครูในภาพรวม ผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรวม 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร ในทุกด้านพบว่า มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: Chockypinkz@hotmail.com@hotmail.com

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: nuntarat@gmail.com

ISSN 1905-4491

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the transformational leadership behavior of school administrators in the Benjaburapha subarea administration in the Secondary Educational Service Area Office 2, Bangkok, as perceived by teachers and school administrators; 2) to compare the level of transformational leadership behavior of school administrators in the Benjaburaphasubarea administration in the Secondary Educational Service Area Office 2, Bangkok, as perceived by teachers and school administrators. The sample population comprised 21 school administrators and 229 teachers in the Benjaburapha subarea administration in the Secondary Educational Service Area Office 2. Completed questionnaires totaled 93.2 percent. The research instrument was a set of rating-scale questionnaires.

The research results were as follows. Overall, the perception of the school administrators concerning the transformational leadership behavior consisting of all individual behavior aspects was rated the highest. Moreover, for each of the four aspects it was as follows: idealized influence, inspirational creation, intellectual stimulation and individualized consideration, the transformational leadership behaviour of school administrators was also at the highest level. Overall, from the perception of teachers, the school administrators had transformational leadership behavior, including all behavior aspects, at the high level. Moreover, consideration of each aspect reveals: the transformational leadership behaviour of school administration was also at the high level. In addition, comparison of the transformational leadership behavior of school administrators as perceived by the teachers and administrators, in all aspects, revealed a significant difference at the .05 level.

คำสำคัญ: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP / LEADERSHIP BEHAVIORS

KEYWORDS: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / พฤติกรรมภาวะผู้นำ

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง สังคมโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปของโลก เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการบริหาร ผู้นำที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นบุคคลที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้นำที่มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ อีกทั้งยังสามารถเผชิญต่อสภาวะโอกาสและสภาวะอุปสรรคที่เกิดจากภายนอกองค์กรได้

สำหรับประเทศไทย ที่ผ่านมามีได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรง อีกทั้งยังประสบปัญหา ด้านความมั่นคงทางการเมืองภายในประเทศ ที่มีผลกระทบต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน ดังนั้นองค์กรแต่ละองค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงตนเอง การสำรวจหรือวิเคราะห์ตนเองเพื่อให้รู้จุดเด่น

จุดด้วย โอกาส และอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ ตลอดจนการเปรียบเทียบคู่แข่งของตน เพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วนในการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับที่ดีกว่า

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลเพื่อให้มีความเป็นอิสระคล่องตัว สามารถบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ (พรบ.การศึกษาแห่งชาติ, 2553) ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่ และยังมีการประกาศใช้กฎกระทรวงที่จัดทำขึ้นเพื่อสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับดังกล่าว ซึ่งจากทั้งสองส่วนได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการบริหารและจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง โดยมีผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนสาระสำคัญตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนด (จิรพิพัฒน์ แจ่มนิล, 2550) จึงมุ่งคาดหวังไปที่ผู้นำเพราะผู้นำเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่ดี องค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า เพราะการทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าขึ้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความเอาใจใส่ของผู้นำ ดังนั้นการจะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายต้องอาศัยผู้นำที่มีวิธีการบริหารที่ทันสมัย ทันสถานการณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ทำให้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและรูปแบบการบริหารจัดการต้องเปลี่ยนไป เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่กล่าวข้างต้น ผู้บริหารจึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถในการเปลี่ยนแปลงแนวคิดกลยุทธ์ให้เป็นแผนปฏิบัติการและเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ เป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจ หรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้เป็นผู้นำด้วย ตามแนวคิดของนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ Mushinsky (1997 อ้างถึงใน จิรพิพัฒน์ แจ่มนิล, 2550) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์การ และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้

ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์การ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการตามบทบัญญัติของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 16 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยอาศัยระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาที่สมบูรณ์ครอบคลุมครบถ้วนในปัจจุบัน ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล กลยุทธ์ของกระทรวงศึกษาธิการและกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาใช้เป็นกรอบแนวทางเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ที่กำหนดขึ้นอย่างสอดคล้องกับการวิเคราะห์สภาพความต้องการและบริบทของพื้นที่ (แผนปฏิบัติการ สพม. 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร เป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพื่อความเป็นอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจบริหารจัดการของผู้บริหาร เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จึงมีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 11 สหวิทยา โดยแต่ละสหวิทยาเขตมีโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนคุณภาพชั้นนำเพื่อพัฒนาเข้าสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-class Standard School) ในจำนวน 500 แห่งทั่วประเทศที่เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในฐานะพลเมืองของชาติ พลโลก ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนด้านต่างๆ เพื่อเสริมสร้างนักเรียนให้มีศักยภาพด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ (Smart) ด้านการสื่อสารสองภาษา (Communication) ด้านความกล้าหาญทางความคิด (Thinker) ด้านผลิตผลงานอย่างสร้างสรรค์ (Innovator) และด้านความร่วมมือกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก (Global Citizenship) (Anekrati, 2553) นอกจากนี้มีการจัดอันดับ “100 โรงเรียนที่มีคุณภาพดีที่สุดในประเทศไทย ประจำปี 2555” โดยพิจารณาจาก การวัดผล Admission โควตารับตรง โอลิมปิกวิชาการ คะแนนการสอบ O-net แพทย์ กสพท. ทุนรัฐบาล ทุน ก.พ. ทุน พสวท. และ รางวัลชนะเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (ปริดา สำมานา, 2555) ปรากฏว่าโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษาที่ได้รับการจัดอันดับโรงเรียนคุณภาพดีที่สุดในจำนวน 12 โรงเรียน อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูงจำนวน 24 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) และพบว่าโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพามีโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูงมากที่สุดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า แสดงให้เห็นถึงควมมีศักยภาพและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสหวิทยาเขตเบญจบุรพาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร จะต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวเข้ามาช่วยมากกว่าใช้อำนาจบังคับบัญชาตามสายงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกเทหวัใจและจิตใจในการทำงานให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตลอดไป จากสภาพความคาดหวังดังกล่าวของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ในการมุ่งสู่การเป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อบรรยายถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร มีขั้นตอนการวิจัย 7 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนการวิจัย 2) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3) การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย 4) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 5) การเก็บรวบรวมข้อมูล 6) การวิเคราะห์และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 7) การสรุปอภิปรายผลและจัดทำข้อเสนอแนะ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารจำนวน 21 คน และครูจำนวน 566 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 587 คน จากโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างครูโดยการเปิดตาราง Robert V. Krejcie and Eaylle W. Morgan. (1970) อ้างถึงใน มารยาท โยทองยศ, และปราณี สวัสดิธรรม, 2551 : ออนไลน์ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 21 คน ครูจำนวน 229 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ ฉบับหนึ่งมี 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตและสนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ให้โรงเรียนในสังกัดร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเก็บกลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยและรับคืนทางไปรษณีย์
4. ตรวจสอบคัดเลือกแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 233 ฉบับ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าในทางสถิติดังกล่าวโดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็นกลุ่มครูและกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สำหรับการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูและของผู้บริหาร ใช้การทดสอบค่าที (Independent-sample t-test)

ผลการวิจัย

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารภาพรวม 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กลุ่มผู้บริหารเมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กลุ่มครูเมื่อ

พิจารณาภาพรวม พบว่า ครูมีการรับรู้ว่าคุณสมบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบการรับรู้ของครูและผู้บริหารต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมทุกด้าน และแยกเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบูรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร **แต่ละด้าน 4 ด้าน** ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และเปรียบเทียบการรับรู้ของครูและผู้บริหารเป็นรายองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า **พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** กลุ่มผู้บริหารเมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีการรับรู้ต่อการปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารทำให้บุคลากรเคารพนับถือและศรัทธาในตัวผู้บริหารและผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดให้บุคลากรได้เข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหารไม่ใช้อารมณ์เป็นฐานในการปฏิบัติงานและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์เป็นลำดับสุดท้าย กลุ่มครูเมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูรับรู้ว่าคุณสมบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้บุคลากรเคารพนับถือและศรัทธาในตัวผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารไม่ใช้อารมณ์เป็นฐานในการปฏิบัติงานและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์เป็นลำดับสุดท้าย เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูและผู้บริหารต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อที่ 2 ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกันกับผู้บริหาร ข้อที่ 5 ผู้บริหารไม่ใช้อารมณ์เป็นฐานในการปฏิบัติงานและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ และข้อที่ 8 ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมของผู้บริหารด้วยความมีสมรรถภาพและความเฉลียวฉลาด ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจ กลุ่มผู้บริหารเมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีการรับรู้ต่อการปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารยกย่องให้เกียรติและทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่ 8 ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นและทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถนำพาให้บุคลากรและโรงเรียนบรรลุ

เป้าหมายได้ ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจนและท้าทายให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มความสามารถ และผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อเป้าหมายของโรงเรียนเป็นลำดับสุดท้าย กลุ่มครูเมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์กรประกอบพฤติกรรมเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูรับรู้ว่าคุณสมบัติของครูมีพฤติกรรมกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจนและท้าทายให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มความสามารถ และผู้บริหารโน้มน้าวบุคลากรให้เห็นภาพความสำเร็จอันงดงามในอนาคตของตนและของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารให้กำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพของตนเพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่เป็นลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบการรับรู้ของครูและผู้บริหารต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์กรประกอบพฤติกรรมเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการกระตุ้นทางปัญญา กลุ่มผู้บริหารเมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีการรับรู้ต่อการปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์กรประกอบพฤติกรรมเฉพาะการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมกระตุ้นให้บุคลากรพูดคุยพิจารณาและแสดงความคิดเห็นในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหารคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยตั้งสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์สาเหตุและปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาไปตามแนวการวิเคราะห์ให้ทันกับสถานการณ์เป็นลำดับสุดท้าย กลุ่มครูเมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์กรประกอบพฤติกรรมเฉพาะการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูรับรู้ว่าคุณสมบัติของครูมีพฤติกรรมแสดงให้บุคลากรเห็นว่าถ้าทุกคนร่วมใจกันจะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างแน่นอนอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยแนวคิดหรือมุมมองใหม่ ๆ และผู้บริหารให้กำลังใจแก่บุคลากรในการเสนอแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และหลากหลายวิธีเป็นลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบการรับรู้ของครูและผู้บริหารต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์กรประกอบพฤติกรรมเฉพาะการกระตุ้นทางปัญญาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กลุ่มผู้บริหารเมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีการรับรู้ต่อการปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์กรประกอบพฤติกรรมเฉพาะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหารบริหารจัดการด้วยวิธีการให้ความสนใจตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นลำดับสุดท้าย กลุ่มครูเมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการ

ปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูรับรู้ว่าคุณสมบัติการบริหารจัดการด้วยวิธีการให้ความสนใจตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่ผู้บริหารรับฟังเรื่องของคุณครูอย่างตั้งใจและสามารถวิเคราะห์สาระสำคัญได้ถูกต้องครบถ้วน ส่วนผู้บริหารให้ความสนใจและความเห็นอกเห็นใจแก่คุณครูเสมอเป็นลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบการรับรู้ของคุณครูและผู้บริหารต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อที่ 36 ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับว่าคุณครูมีความแตกต่างกันจึงปฏิบัติต่อคุณครูตามกรณีเป็นราย ๆ ไป ข้อที่ 38 ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยวิธีการให้ความสนใจตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและข้อที่ 42 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คุณครูใช้ความสามารถพิเศษด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาผลงานของตน ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของคุณครูและผู้บริหาร พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของคุณครูและผู้บริหาร ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมทั้ง 4 องค์ประกอบ พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของคุณครูและผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพิพัฒน์ แจ่มนิล, 2551 ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของคุณครูและผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของคุณครูและผู้บริหาร พบว่า การรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ โดยผู้บริหารรับรู้ว่าคุณครูมีพฤติกรรมในทุกองค์ประกอบสูงกว่าที่คุณครูรับรู้ จากข้อมูลและการสรุปผลข้างต้นสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพิพัฒน์ แจ่มนิล, 2551 ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของคุณครูและผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ตามการรับรู้ของผู้บริหาร

โดยภาพรวมผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรวมทุกองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัตน์ จินขาวขำ (2547) ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร และเปรียบเทียบการรับรู้ของครูและผู้บริหารเป็นรายองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน โดยแยกตามการรับรู้มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารทำให้บุคลากรเคารพนับถือและศรัทธาในตัวผู้บริหารและผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดให้บุคลากรได้เข้าใจ รองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยใช้อำนาจการบริหารเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่มุ่งถึงประโยชน์ของตนและผู้บริหารเสริมสร้างความสามัคคีปรองดองแก่หมู่คณะ จนบุคลากรรู้สึกมั่นใจในพลังของหมู่คณะเพื่อการไปสู่เป้าหมายของงานร่วมกัน และข้อที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้บุคลากรพยายามยึดเป็นแบบอย่างและผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักและทำนองคลองธรรมเป็นที่ไว้วางใจแก่บุคลากร การแสดงภาวะผู้นำดังรายชื่อที่กล่าวมาข้างต้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่งผลให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือที่เรียกว่า บารมี ทำให้บุคลากรเคารพนับถือและศรัทธา มั่นใจในตัวผู้บริหาร ส่งผลต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ วิภาดา คุปตานนท์ (2544) ว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย หอมยามเย็น (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คะแนนเฉลี่ย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมทำให้บุคลากรเคารพนับถือและศรัทธาในตัวผู้บริหาร รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมของผู้บริหารด้วยความมีสมรรถภาพและความเฉลียวฉลาด และข้อที่รับรู้ว่าคุณสมบัติของผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักและทำนองคลองธรรมเป็นที่ไว้วางใจแก่บุคลากร จากการแสดงภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ครูรับรู้ถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย พูลเจริญ (2548) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูและผู้บริหารต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อที่ 2 ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกันกับผู้บริหาร ข้อที่ 5 ผู้บริหารไม่ใช้อารมณ์เป็นฐานในการปฏิบัติงานและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ และข้อที่ 8 ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมของผู้บริหารด้วยความมีสมรรถภาพและความเฉลียวฉลาด ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คะแนนเฉลี่ย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารยกย่องให้เกียรติและทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการทุ่มเททั้งจิตวิญญาณในการทำงานร่วมกันด้วยการส่งเสริมให้เกิดความคิดในแง่บวก ผู้บริหารโน้มน้าวบุคลากรให้เห็นภาพความสำเร็จอันงดงามในอนาคตของตนและของโรงเรียน ผู้บริหารระบุเป้าหมายในการทำงานและถ่ายทอดให้บุคลากรรับรู้ได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารแสดงออกว่ามีความผูกพันและอุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกับบุคลากร ผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานและเกิดความเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อเป้าหมายของโรงเรียน และผู้บริหารให้กำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพของตนเพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ และข้อที่ ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่น

และทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถนำพาให้บุคลากรและโรงเรียนบรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจนและท้าทายให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มความสามารถ และผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อเป้าหมายของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากการผู้บริหารเห็นว่าการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้บุคคลพร้อมที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของจิริพิพัฒน์ แจ่มนิล (2551) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของผู้บริหารต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครู พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คะแนนเฉลี่ย 3 อันดับ คือ ครูรับรู้ว่าคุณบริหารมีพฤติกรรมกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจนและท้าทายให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มความสามารถ และผู้บริหารโน้มน้าวบุคลากรให้เห็นภาพความสำเร็จอันงดงามในอนาคตของตนและของโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการทุ่มเททั้งจิตวิญญาณในการทำงานร่วมกันด้วยการส่งเสริมให้เกิดความคิดในแง่บวก ผู้บริหารระบุเป้าหมายในการทำงานและถ่ายทอดให้บุคลากรรับรู้ได้อย่างชัดเจน และข้อที่ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นและทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถนำพาให้บุคลากรและโรงเรียนบรรลุเป้าหมายได้ ส่วนผู้บริหารให้กำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพของตนเองเพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่เป็นลำดับสุดท้ายที่ต้องได้รับการปรับปรุง โดยผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานและการดำเนินงานของสถานศึกษาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัตน์ จินขาวขำ (2547) ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบการรับรู้ของครูและผู้บริหารต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับจิริพิพัฒน์ แจ่มนิล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของครูและผู้บริหารต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะเรื่องการยกย่องให้เกียรติและทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าใน

ตนเองที่ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากการที่ความต้องการในเรื่องดังกล่าวของครูยังไม่ได้รับการตอบสนองมากเท่าที่ควรจะเป็น

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คะแนนเฉลี่ย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมกระตุ้นให้บุคลากรพูดคุยพิจารณาและแสดงความคิดเห็นในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารให้กำลังใจแก่บุคลากรในการเสนอแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และหลากหลายวิธี และข้อที่ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรคิดทบทวนถึงค่านิยมและความเชื่ออันเป็นกรอบความคิดของแต่ละบุคคล ส่วนผู้บริหารคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยตั้งสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์สาเหตุและปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาไปตามแนวการวิเคราะห์ให้ทันกับสถานการณ์เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพิพัฒน์ แจ่มนิล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของผู้บริหารต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการกระตุ้นทางปัญญาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คะแนนเฉลี่ย 3 อันดับ คือ ครูรับรู้ว่าคุณสมบัติพฤติกรรมแสดงให้บุคลากรเห็นว่าถ้าทุกคนร่วมใจกันจะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างแน่นอน รองลงมา คือ ผู้บริหารคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยตั้งสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์สาเหตุและปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาไปตามแนวการวิเคราะห์ให้ทันกับสถานการณ์ และข้อที่ผู้บริหารพยายามทำให้บุคลากรเปลี่ยนกรอบความคิดโดยมองปัญหาว่าเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกัน ส่วนผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยแนวคิดหรือมุมมองใหม่ ๆ และผู้บริหารให้กำลังใจแก่บุคลากรในการเสนอแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และหลากหลายวิธีเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัตน์ จินขาวขำ (2547) ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบการรับรู้ของครูและผู้บริหารต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการกระตุ้นทางปัญญาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ จิรพิพัฒน์ แจ่มนิล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของครู

และผู้บริหารต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คะแนนเฉลี่ย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายแต่ก็คำนึงถึงความเหมาะสมตามความสามารถและความถนัดของบุคลากร และข้อที่ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายแต่ก็คำนึงถึงความเหมาะสมตามความสามารถและความถนัดของบุคลากร ส่วนผู้บริหารบริหารจัดการด้วยวิธีการให้ความสนใจตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพิพัฒน์ แจ่มนิล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของผู้บริหารต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะความเป็นปัจเจกบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คะแนนเฉลี่ย 3 อันดับ คือ ครูรับรู้ว่าคุณบริหารมีการบริหารจัดการด้วยวิธีการให้ความสนใจตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำและเป็นที่ยอมรับกับบุคลากรด้วยความเป็นกันเอง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถพิเศษด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาผลงานของตน และข้อที่ผู้บริหารรับฟังเรื่องของบุคลากรอย่างตั้งใจ และสามารถวิเคราะห์สาระสำคัญได้ถูกต้องครบถ้วน ส่วนผู้บริหารให้ความสนใจและความเห็นอกเห็นใจแก่บุคลากรเสมอเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย หอมยามเย็น (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบการรับรู้ของครูและผู้บริหารต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ จิรพิพัฒน์ แจ่มนิล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของครูและผู้บริหารต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการด้านความเป็นปัจเจกบุคคลในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายข้อ ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อที่ 36 ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับว่า

บุคลากรมีความแตกต่างกันจึงปฏิบัติต่อบุคลากรตามกรณีเป็นราย ๆ ไป ข้อที่ 38 ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยวิธีการให้ความสนใจตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและข้อที่ 42 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถพิเศษด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาผลงานของตน ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับข้อรายการที่ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด คือ ผู้บริหารทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ที่ครูมีความคาดหวังต่อผู้บริหารในเรื่องดังกล่าวสูงมากแต่ความต้องการดังกล่าวยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ควรนำข้อมูลจากการรับรู้ถึงพฤติกรรมผู้บริหารของครูเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งในทุกองค์ประกอบ ครูรับรู้ว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อโรงเรียนในระดับมาก แต่ไม่ได้รับรู้ในระดับมากที่สุดตามที่ผู้บริหารรับรู้ โดยเฉพาะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งครูรับรู้ น้อยที่สุดในองค์ประกอบเฉพาะ 4 องค์ประกอบพฤติกรรมเมื่อเทียบกับพฤติกรรมด้านอื่นๆ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้เกิดคุณลักษณะของผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคลากรในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่แก่บุคลากรเป็นรายบุคคลและทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของบุคลากรแต่ละคน ผู้บริหารจะต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีการปฏิบัติต่อบุคลากรโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารจะต้องมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ทำลายความสามารถ ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องรักษาการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของบุคลากรในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ควรนำข้อมูลจากการรับรู้ที่ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด ได้แก่ การยกย่องให้เกียรติและทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรพูดคุยพิจารณาและแสดงความคิดเห็นในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และการทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเรื่องดังกล่าวเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารและสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่มีปัจจัยมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

รายการอ้างอิง

กนกวรรณ วิเชียรเขต. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

กิตติพันธ์ รุจิรกุล. *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์. 2527.

ขวัญชัย พูลเจริญ. (2497). *การศึกษาภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2, สำนักงาน. (2555). *แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร*.

ศึกษาธิการ, กระทรวง (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2550.

จิรพิพัฒน์ แจ่มนิล. (2551). *การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

ฉวีวรรณ จันทร์ม่วง. (2552). *ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ชรัตน์ จินขาวขำ. (2547). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ณัฐพล. (2554). *100 อันดับโรงเรียนที่ดีที่สุดในประเทศไทยปี 2554*. ค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2556, จาก <http://www.nattapon.com/2011/12/top-100-thai-school/>

ดวงใจ นิลพันธ์. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นพพงษ์ บุญจิตรคุสัย. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- บังอร สาคลาไคล. (2550). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพมหานคร.
- พนิดา สัตถาสาธชนะ. (2549). *การศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตตรวจราชการที่ 6*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- มารยาท โยทองยศ, และปราณี สวัสดิธรรม. (ไม่ปรากฏปีพิมพ์). *การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย*. ค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2556, จาก http://library.hu.ac.th/apa_style_psu.pdf
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, สงขลา.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สุวิมล ตั้งประเสริฐ. (2553). *ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดเทศบาลนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภาพใจ.
- Anekrati. (2553). *โรงเรียนมาตรฐานสากลWorld-Class Standard School*. ค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2556, จาก <http://anekrati.wordpress.com/2010/12/20/%E0%B9%82%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%90%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%A5world-class-standard-school/>
- Muchinsky, Paul M. (1997). *Psychology applied to work an introductions to industrial and organizationnal psychology*. (5th ed.) California: Brooks/Cole.