บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผล อภิปรายผลของการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ดังนี้1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ 2) ศึกษาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 346 คน จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ค่าความเที่ยง 0.97

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้” ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า

1. ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากที่สุดลงมา 3 อันดับ คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูทุกคน ผู้บริหารมีสัจจะ ซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงานส่วนผู้บริหารเป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2. ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากที่สุดลงมา 3 อันดับ คือ ผู้บริหารกำหนดระบบมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจน มีความท้าทายให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจโดยการกำหนดเป้าหมายไว้สูงและให้ผลตอบแทน ผู้บริหารถ่ายทอดนโยบายของโรงเรียนและเป้าหมายในการทำงานให้ครูรับรู้ได้อย่างชัดเจน ส่วนผู้บริหารแสดงออกอย่างชัดเจนในความผูกพัน มีความตั้งใจอุทิศตนต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกับครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากที่สุดลงมา 3 อันดับ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารเน้นย้ำเสมอว่าถ้าทุกคนมีความรัก ความสามัคคีเป็นพลังร่วมใจกัน จะสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างแน่นอน ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาต่างๆ โดยการใช้ข้อมูล ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4. ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากที่สุดลงมา 3 อันดับ คือ ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครู โดยตระหนักว่าครูมีคุณค่าและสำคัญต่อโรงเรียน ผู้บริหารร่วมรับผิดชอบและมอบหมายงานให้ครูอย่างเหมาะสมกับความสามารถและความรู้ของแต่ละบุคคล ผู้บริหารแสดงความชื่นชมเพื่อเสนอเป็นความดีความชอบเมื่อครูปฏิบัติงานได้ดี ส่วนผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสาร อภิบาลโดยตรงต่อครูอย่างสม่ำเสมอและเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2 อันดับ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้” ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดทีมงานและจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน ด้านการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การบันทึก รายงานผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การปฏิบัติงาน และการนำผลงานไปเผยแพร่ ส่วนด้านการร่วมมือในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วยความราบรื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จำแนกได้ดังต่อไปนี้

1. ค่าเฉลี่ยของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ด้านโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากที่สุดลงมา 3 อันดับ คือ ผู้บริหารมีการแนะนำให้ครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาอย่างเปิดเผย โรงเรียนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน โรงเรียนกำหนดและแจ้งนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากร เห็นความสำคัญของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่วนครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ค่าเฉลี่ยของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ด้านการกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากที่สุดลงมา 3 อันดับ คือ ครูและบุคลากรมีโอกาสเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่เป็นปัญหาไปสู่วิธีการใหม่ที่ดีกว่า ผู้บริหารพยายามแก้ไขข้อบกพร่องจากการทำงานของครูและบุคลากร มีการแนะนำให้ครูและบุคลากรวิเคราะห์ เลือกใช้เครื่องมืออย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ ส่วนโรงเรียนมีแผน/นโยบายการดำเนินงาน มีการติดตามงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ค่าเฉลี่ยของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ด้านการกำหนดทีมงานและจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากที่สุดลงมา 3 อันดับ คือ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเฉพาะกิจให้มีการประสานงานกันอย่างชัดเจนทีมงานมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกันอย่างชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรในงานประจำอย่างชัดเจน ส่วนทีมงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบร่วมกันอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4. ค่าเฉลี่ยของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ด้านการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากที่สุดลงมา 3 อันดับ คือ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัด เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรเมื่อมีโอกาส มีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างชัดเจนส่วนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงานของครูและบุคลากรให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

5. ค่าเฉลี่ยของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ด้านการดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อเรียงลำดับจากมากที่สุดลงมา 3 อันดับ คือ ส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานประชุม ชี้แจง เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรปฏิบัติงานสัมพันธ์และเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการจัดระบบการทำงานของครูและบุคลากร ส่วนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาได้หลายช่องทาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

6. ค่าเฉลี่ยของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ด้านการบันทึกรายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลงานไปเผยแพร่ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากที่สุดลงมา 3 อันดับ คือ มีรูปแบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานให้ครูและบุคลากรจดบันทึกข้อมูล ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำงานให้ครูและบุคลากรทราบ มีการจัดเก็บข้อมูลรวดเร็วเป็นปัจจุบัน ส่วนการจัดให้มีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลไว้เป็นหมวดหมู่ไม่ซ้ำซ้อน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

7. ค่าเฉลี่ยของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากที่สุดลงมา 3 อันดับ คือ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ ชี้แจง หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติให้ครูและบุคลากรทราบบทบาทหน้าที่ ขอบข่ายการปฏิบัติงาน ส่วนมีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรทราบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

8. ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ด้านการร่วมมือในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วยความราบรื่นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากที่สุดลงมา 3 อันดับ คือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรระดมความคิด วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรติดตามการทำงานร่วมกัน ส่วนการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรประเมินผลการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดทีมงานและจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน รองลงมาคือการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ประสิทธิภาพการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ขึ้นไป 2 อันดับ คือ การร่วมมือในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วยความราบรื่น และรองลงมาคือการดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงาน

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า "เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้" ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ ในด้านการกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ด้านการร่วมมือในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วยความราบรื่น มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในด้านการสร้างความตระหนักในความต้องการและโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพ และด้านการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการกำหนดทีมงานและจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน ด้านการดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงาน ด้านการบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงานและการนำผลงานไปเผยแพร่

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ ในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ด้านการร่วมมือในการพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วยความราบรื่น และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในด้านการกำหนดทีมงานและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในด้านการกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในการดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงาน ด้านการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการสร้างความตระหนักในความต้องการและโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพ ด้านการบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลงานไปเผยแพร่

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ด้านการกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในด้านการกำหนดทีมงานและจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน ด้านการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการสร้างความตระหนักในความต้องการและโอกาสใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การปรับปรุงคุณภาพ ในด้านการร่วมมือในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วยความราบรื่น ด้านการดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงาน ด้านการบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลงานไปเผยแพร่

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ด้านการกำหนดทีมงานและจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน ด้านการร่วมมือในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วยความราบรื่น ด้านการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในด้านการกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการสร้างความตระหนักในความต้องการ และโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพ ด้านการดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการงาน ด้านการบันทึกรายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลงานไปเผยแพร่

5. ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด 3 ด้าน คือ การกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือการกำหนดทีมงานและจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญถึงการค้นพบในการศึกษาในครั้งนี้ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย กรอบแนวคิด และสมมุติฐานของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้” นั้น ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก **ซึ่งตอบรับสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อยู่ในระดับมาก”** นั้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ นั้นในปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานเพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรที่ตนรับผิดชอบมีการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานด้านต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มากขึ้น เพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และไม่หยุดยั้ง ที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสมชาย วีรชัยเสวิน (2554) ที่ว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ทศพิธราชธรรมกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารแนวทศพิธราชธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและยังเชื่อมโยงกับงานวิจัยของ สุชาติ สถาพรเจริญชัย (2554) ที่ว่า 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เพศหญิงมีระดับปฏิบัติการบริหารการเปลี่ยนแปลงสูงกว่า เพศชาย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประสบการณ์น้อยมีระดับปฏิบัติการบริหารการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับสูง เพราะในปัจจุบันผู้บริหารจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลข่าวสารของกระแสสังคมโลก บริหารจัดการองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ มีคุณภาพ เป็นการสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน ฉะนั้น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับต่ำ เพราะผู้บริหารไม่อุทิศตน ไม่สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก ใช้ศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถที่มีอยู่ทำงานตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้” นั้น ค่าเฉลี่ยของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก **ซึ่งตอบรับสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อยู่ในระดับมาก”** นั้น การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารที่มีศักยภาพมากจึงให้ความสำคัญกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ และบรรลุตามเป้าหมายและนโยบายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา แสงสารพันธ์ (2548, หน้า 106) ศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนจุฬาภรณราช

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

วิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งพิเศษให้เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ของประเทศที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะความรู้ ความสามารถของนักเรียนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมตั้งแต่เยาว์วัย เป็นการเตรียมบุคลากรไว้รองรับโครงการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโยลีของประเทศ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียนจึงได้มีการจัดโครงสร้าง และระบบการบริหารงานอย่างเป็นระบบมีลายลักษณ์อักษร มีระเบียบ มีกรรมการบริหารหลักสูตร มีการบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน และมีการบริหารงานทั่วไปที่มีคุณภาพ มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร มีกลไกการตรวจสอบ การปฏิบัติตามแผน และการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน มีกลไกการตรวจสอบภายในที่ชัดเจนและโปร่งใส มีการจัดทำรายงานประจำปี และมีการทำวารสารประชาสัมพันธ์โรงเรียนเผยแพร่แก่สาธารณชน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงใจ รักษาสกุล (2548) ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบคุณภาพพื้นฐานของไทยไปสู่ระบบบริหารคุณภาพโดยรวม พบว่า การพัฒนาคุณภาพพื้นฐานของไทยขาดปัจจัยสนับสนุนจากผู้บริหารสูงสุด ขาดการปลูกฝังทัศนคติด้านคุณภาพ หากจะนำระบบคุณภาพ (TQM) มาใช้ต้องเพิ่มรายละเอียดในด้านการปรับปรุงคุณภาพที่มุ่งเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักการทางสถิติ และต้องส่งเสริมในด้านการพัฒนาทักษะความชำนาญของบุคลากร

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ควรจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และภายนอกองค์กร จึงจะทำให้การบริหารงานต่างๆ ประสบความสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ เพราะผู้บริหารมีความตระหนักในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การนั้น การกำหนดทีมงานและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนการร่วมมือในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วยความราบรื่นอยู่ในระดับต่ำ เพราะผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการสนับสนุนกำลังงาน กำลังคน การตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ และติดตามประเมินผล

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้”นั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก **ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีความสัมพันธ์กันทางบวก”** นั้น สอดคล้องกับการวิจัยของ ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความ

พึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม (2548, หน้า 129) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกมีความสัมพันธ์ทางบวกและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยูร อิ่มสวาสดิ์ (2552) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เพราะการนำระบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การมาใช้ในการบริหารทางการศึกษา เป็นพิธีการบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบในทุกๆ ด้าน ทุกๆ กิจกรรมโดยทุกๆ คน ทุกระดับต้องมีส่วนร่วมและมีส่วนรับผิดชอบการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพราะบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจในระบบ อย่างถ่องแท้ มีความเข้าใจในหลักการของ TQM สามารถนำไปบูรณาการและประยุกต์ใช้ในองค์กร เพราะ TQM เป็นหัวใจของวิธีการคุณภาพครบวงจร เนื่องจากคุณภาพการศึกษาเป็นจุดมุ่งหมายหลักในการจัดการศึกษา และโรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติที่มีความสำคัญมากที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ส่วนการสร้างแรงบันดาลใจกับความรับผิดชอบในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายมีค่าสูงที่สุด เพราะผู้บริหารได้กำหนดนโยบายให้ครูรับทราบและร่วมกันปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ส่วนการกระตุ้นทางปัญญากับการบันทึกรายงานผลการปฏิบัติงานและการนำผลงานไปเผยแพร่อยู่ในระดับต่ำ เพราะผู้บริหารไม่มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการทำงานให้ครูและบุคลากรทราบ ไม่จัดระบบงานให้เป็นหมวดหมู่ เกิดความซ้ำซ้อน ใช้เทคโนโลยีที่ไม่ทันสมัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไม่กระตุ้นให้ครูและบุคลากรตระหนักถึงปัญหา ไม่มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ความคิดใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาให้เกิดความร่วมมือในองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในครั้งนี้ ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรมีการวางตนเป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจของครู

1.2 ผู้บริหารควรแสดงออกอย่างชัดเจนในความผูกพัน มีความตั้งใจอุทิศตนต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกับครู

1.3 ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูและผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม

1.4 ผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

1.5 ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายโรงเรียน มีแผน/นโยบายการดำเนินงาน มีการติดตามงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.6 ผู้บริหารและทีมงานควรกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบร่วมกันอย่างชัดเจน

1.7 ผู้บริหารควรมีการบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลงานไปเผยแพร่

1.8 ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม กรุงธนใต้ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปนั้นควรทำการศึกษา ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำในทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัญหาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การในสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี