

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 360 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 46 ข้อ และสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความแปรปรวน (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - Moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร ได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร” สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนใน สังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานครในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างพลัง ($\bar{X} = 4.37$) ด้านการนำทาง ($\bar{X} = 4.26$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.24$) และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนใน สังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานครด้านการนำทางในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.30$) มีการวางแผน และดำเนินโครงการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$) มีการกำหนดการดำเนินงานของการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.27$) มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ตลอดจนขั้นตอน และวิธีการทำงานร่วมกันชัดเจน ($\bar{X} = 4.25$) และมีวางแผนที่มีการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนใน สังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานครด้านภาวะผู้นำในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.29$) เป็นผู้นำที่ดี/ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ให้บุคลากรในโรงเรียนยอมรับ ($\bar{X} = 4.26$) มีการสร้างความมั่นใจต่อบุคลากร

ในโรงเรียนให้เห็นภาพความสำเร็จที่เป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.25$) มีบทบาทในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการสนับสนุนในกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.24$) และมีความสามารถในการชักจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนเห็นความสำคัญและต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานครด้านการเสริมสร้างพลังในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อให้มีความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.49$) มีการสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลง/ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานใหม่ ($\bar{X} = 4.40$) มีการสนับสนุนให้ใช้เครื่องมือ/เครื่องใช้/สื่อการสอนใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ($\bar{X} = 4.34$) มีการสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและในการทำงานอื่นๆ ($\bar{X} = 4.32$) และมีการเปลี่ยนแปลงขอบเขต หน้าที่ของงานต่างๆ ภายในโครงสร้าง เพื่อให้เหมาะสมกับแนวทางที่กำหนดขึ้นมา ($\bar{X} = 4.28$) ตามลำดับ

5. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานครด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการบอกประโยชน์และความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ($\bar{X} = 4.29$) บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ($\bar{X} = 4.26$) มีการสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร ($\bar{X} = 4.24$) มีการบอกจุดหมายปลายทางของการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทุกคนมองเห็นภาพความสำเร็จเหมือนกัน ($\bar{X} = 4.21$) และมีการสร้างเครือข่ายที่จะเป็นแรงสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าใจ และรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร” สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่ม กรุงเทพฯใต้ กรุงเทพมหานครในภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.40$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.38$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.35$) และ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่ม กรุงเทพฯใต้ กรุงเทพมหานครด้านการบริหารงานวิชาการในภาพรวมมีระดับ ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านมีการประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ($\bar{X} = 4.46$) มีการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.45$) มีการจัดทำระเบียบการ วัตถุประสงค์ ประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.45$) มีการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา โดยการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ การนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร การประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การรายงานการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.43$) มีการบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.40$) มีการจัดการประกัน คุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.39$) มีการจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์มาใช้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$) มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศงานวิชาการ และจัด ระเบียบและกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.28$) และ มีการร่วมมือกับชุมชนให้มีส่วน ร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.28$) ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่ม กรุงเทพฯใต้ กรุงเทพมหานครด้านการบริหารงานงบประมาณในภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านมีการประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการบริหารจัดการงบประมาณให้ เป็นไปตามแผน ($\bar{X} = 4.46$) มีการควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบัญญัติ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องด้านการเงิน ($\bar{X} = 4.43$) มีการจัดให้มีการรายงานผลการใช้งบประมาณของ สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$) มีการควบคุมการใช้จ่ายเงินให้โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และได้ผลตาม

เป้าหมาย ($\bar{X} = 4.38$) มีการจัดการพัสดุ ครุภัณฑ์ที่โรงเรียนได้รับหรือจัดหามาใช้ในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุดต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$) และมีการจัดทำแผนการบริหารงบประมาณ และวางแผนจัดสรรเงินให้แก่งานฝ่ายต่างๆ ตามความเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

4. ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานครด้านการบริหารงานบุคคลในภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านมีการประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการส่งเสริมและดูแลและมีตระวังให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.43$) มีการจัดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือสนับสนุนเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างความก้าวหน้าให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.39$) มีการมอบหมายงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.38$) มีนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.33$) และ มีการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

5. ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานครด้านการบริหารทั่วไปในภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านมีการประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$) มีการจัดให้มีการวางแผนการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.37$) มีการจัดให้มีการบริหารงานธุรการ (งานสารบรรณ งานทะเบียนนักเรียน ทะเบียนนักเรียน และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา) เป็นปัจจุบัน เป็นระบบ ($\bar{X} = 4.37$) มีความสามารถประสานความร่วมมือกับบุคคลในสถานศึกษา และบุคคลภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$) มีความสามารถใช้ ควบคุม ตรวจสอบ ดูแล รักษา ส่งเสริมให้ผู้ผู้รู้จักบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและยานพาหนะ ให้อยู่ในสภาพดี สามารถให้บริการแก่ครู นักเรียน ชุมชน ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.33$) และมีการวางแผนพัฒนาระบบและเครือข่ายสารสนเทศให้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน” สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนำทาง ด้านภาวะผู้นำ และด้านการเสริมสร้างพลัง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร” สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = 0.83$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อนำการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาสัมพันธ์กับองค์ประกอบของการประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.78$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานงบประมาณในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในระดับสูง ($r = 0.80$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ความสัมพันธ์กับการบริหารทั่วไปในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.77$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.70$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.74$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. เมื่อนำประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารทั่วไปมาสัมพันธ์กับองค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า การบริหารทั่วไปมีความสัมพันธ์กับการนำทางในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การบริหารทั่วไปมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.65$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การบริหารทั่วไปมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.70$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการบริหารทั่วไปมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัย อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองสมมติฐานดังต่อไปนี้

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร” นั้น พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างพลัง ด้านการนำทาง ด้านภาวะผู้นำและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ มีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามกระแสของโลกยุคโลกาภิวัตน์ เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนการเปลี่ยนแปลง ลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรใน โรงเรียนมีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง เข้ามามีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น จากผลการวิจัยยังพบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนำทางด้านภาวะผู้นำ และด้านการเสริมสร้างพลัง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิเชียร วิทย์อุดม (2550, หน้า 462-463) ที่ว่า หากมองตามทฤษฎีขององค์การที่มองว่าองค์การเป็นระบบเปิดที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกโดยเปรียบเทียบขององค์การเสมือนสิ่งมีชีวิต องค์การจะมีวงจรชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย องค์การแรกตั้งหรือเริ่มสร้างในช่วงแรกจะเติบโตขึ้นเรื่อยๆ จนเติบโตเต็มที่ ถัดลงโดยไม่มีการฟื้นฟู องค์การก็จะจบลง ถ้าองค์การเผชิญหน้ากับปัญหาใหม่ๆ และท้าทาย และมีการพัฒนาที่จะสามารถอยู่รอดและเติบโต

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2550, หน้า 8-25) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควรเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และแนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในเรื่องนั้นๆ อย่างชัดเจน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อองค์การเป็นหลักในขณะเดียวกันไม่ละเลยความจำเป็นในระดับบุคคล เพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรในองค์กรสามารถผ่านช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเข้าสู่วิถีชีวิตใหม่ได้อย่างราบรื่นที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ อีกทั้งรักษาระดับผลงาน ตลอดจนขวัญกำลังใจไม่ให้เสื่อมถอยในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลง และเป็นพื้นฐานเสริมผลงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไปเมื่อเข้าสู่วิถีใหม่แล้ว สอดคล้องกับศศิวิมล ทิมพิทักษ์ (2555) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ มีการคำนึงถึงความสามารถของบุคลากรระยะเวลาการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม มีการวางแผนการดำเนินงาน มีการกำหนดทิศทาง บทบาทหน้าที่และขั้นตอนที่ชัดเจน ช่วยให้เห็นภาพรวมของการเปลี่ยนแปลง ทำให้ระดับการปฏิบัติด้านการนำทาง อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2550, หน้า 50) ที่กล่าวว่า การนำทาง (Navigation) ต้องมีการวางแผนกำหนดทิศทาง เพื่อให้มองเห็นภาพรวมทั้งหมดของการเปลี่ยนแปลง มีการประเมินผลเป็นระยะ และแสดงให้เห็นว่ากำลังก้าวไปในทิศทางใด

ในด้านภาวะผู้นำ ที่พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์ เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะเป็นผู้นำที่สามารถชักจูงใจ สร้างความเชื่อมั่น มั่นใจ ให้บุคลากรในโรงเรียนยอมรับการเปลี่ยนแปลงโดยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทษอุดม (2553, หน้า 3) ที่ว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมรับหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความริเริ่ม การตัดสินใจ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และสอดคล้องกับขวัญชัย จะเกรง (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ในการเสริมสร้างพลัง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการสร้างความพร้อมทั้งในด้านศักยภาพส่วนตัวของบุคลากร และในส่วนที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของโรงเรียน เช่น การเสริมสร้างให้ครูมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เสริมสร้างให้ครูมีศักยภาพในด้านต่างๆ มากขึ้น เช่น การใช้สื่อ/เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระที่สอน ตลอดจนสนับสนุนครูให้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น ดังที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551, หน้า 37) ได้กล่าวถึง การปรับแต่งหรือสร้างพลัง (Enablement) ว่าเป็น การสร้างความพร้อม ทั้งในด้านศักยภาพและองค์ประกอบที่จำเป็นแก่บุคลากรและองค์กร เพื่อสนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน การสร้างทักษะ ความรู้ การสนับสนุนเครื่องมือใหม่ๆ ให้กลุ่มบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวและตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงได้ การปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เพื่อตอบสนองกับสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่ๆ การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน

การปรับเปลี่ยนขอบเขตหน้าที่ของงานต่างๆ ภายในโครงสร้าง เพื่อให้เหมาะสมกับแนวทางใหม่ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดแรงจูงใจต่างๆ เป็นต้น

และในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้การปรับเปลี่ยนขององค์กร ร่วมแสดงความคิดเห็น มีการสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า228-230) กล่าวถึงหลักการมีส่วนร่วมว่า ความหมายของการบริหารจัดการจะมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการตัดสินใจ นั่นคือ การมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันอย่างมีคุณค่าและอย่างชอบธรรม และต้องเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงวางระบบไว้ให้เหมือนว่าได้จัดกระบวนการให้มีส่วนร่วมแล้วเท่านั้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551, หน้า 37) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง (Ownership) ว่าเป็นการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงและความต้องการในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นต้องสร้างในองค์กร โดยมีกิจกรรมหลักคือการสื่อสารทำความเข้าใจในองค์กร มีการสร้าง “ภาพ” ของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเป็นอย่างไร จะมีผลอย่างไรกับบุคลากรและองค์กร เพื่อให้ทุกคนเห็นจุดหมายปลายทางใน “ภาพ” เดียวกันตั้งแต่ต้น การสร้างเครือข่าย (Network) ของการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นผู้เป็นตัวแทนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่จะเป็นแรงสนับสนุนให้คนในหน่วยงานได้รับข้อมูล และเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ถูกต้อง สามารถปรับตัวได้ดี นอกจากนั้นการสร้างเครือข่ายต่างๆ นี้จะช่วยให้เข้าใจที่มาของแรงต่อต้านได้ดีมากขึ้น เพื่อจะบริหารจัดการได้ถูกประเด็น

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร” นั้นพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานครในภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ และยังพบอีกว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความคล่องตัวและอิสระมากขึ้นในการบริหารงานวิชาการ บริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป จากการปฏิรูประบบการศึกษาเพื่อกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารงานมีมากขึ้น สำนัก

การศึกษา (2554, หน้า 3-4) กล่าวว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนด โดยวิรุทธ ชาติตะกาญจน์ (2555, หน้า 61) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นแนวคิดของการกระจายอำนาจในการจัดการและการบริหารการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง โดยให้สถานศึกษาได้มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และคล่องตัวในการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและการบริหารทั่วไปมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ สมศักดิ์ รอบคอบ (2548) ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ในด้านการบริหารงานวิชาการ ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก สำนักการศึกษา (2554, หน้า 3-4) กล่าวถึง การบริหารงานด้านวิชาการว่าเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของโรงเรียนที่ต้องบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน ชุมชน และท้องถิ่น แต่ในภาพรวมประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ น่าจะอยู่ในระดับดีมาก เพราะโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนทั้งจากรัฐบาล และกรุงเทพมหานคร จึงน่าจะมีความพร้อมในด้านต่างๆ ร่วมทั้งการบริหารงานวิชาการด้วย แต่ในภาพรวมประสิทธิภาพอยู่ในระดับดีเท่านั้น น่าจะมีสาเหตุมาจากการที่กรุงเทพมหานครมีนโยบายที่ส่งเสริมการศึกษาให้กับบุคคลทุกคน มุ่งเน้นความเท่าเทียมกันและความเสมอภาค ให้มีโอกาสดูทุกคนได้เรียนหนังสือ ดังนั้นนักเรียนที่มาเรียนใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครส่วนหนึ่งจึงเป็นนักเรียนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา มีฐานะยากจน หรือนักเรียนเรียนร่วม

ในด้านการบริหารงานงบประมาณ ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียน

เป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของโรงเรียน โดยให้ความสำคัญเรื่องประโยชน์ที่นักเรียนจะได้รับมากกว่าจำนวนเงินงบประมาณ และมีระเบียบการเบิกจ่ายเงินที่ค่อนข้างชัดเจน ทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัวในการบริหารงานงบประมาณมากขึ้น มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ จึงทำให้ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมาก ซึ่งสำนักการศึกษา (2554, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจุบันการใช้งบประมาณของโรงเรียน เป็นการจัดสรรงบประมาณ ที่ให้ความสำคัญกับผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) มากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป โดยผลผลิตเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการดำเนินกิจกรรมภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อเสร็จกิจกรรมนั้นๆ ส่วนผลลัพธ์เป็นผลที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งเกิดขึ้นภายหลังจากการดำเนินกิจกรรมแล้วเสร็จเป็นเวลาพอสมควร ไม่เกิดขึ้นทันทีทันใด

ในด้านการบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้เน้นในเรื่องของการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสำนักการศึกษา (2554, หน้า 76-133) ได้อ้างถึง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 79 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ และสร้างความก้าวหน้าให้แก่ราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครเห็นชอบ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว โดยมีสาระสำคัญคือ

- 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีหน้าที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ
- 2) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีหน้าที่ต้องส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ได้มาตรฐาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความก้าวหน้าแก่ราชการ

ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้น่าจะอยู่ในระดับดีมาก แต่เมื่อผลการวิจัยออกมาพบว่าอยู่แค่ในระดับดีเท่านั้น อาจจะมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครไม่สามารถสอบบรรจุข้าราชการครูในสังกัดโรงเรียนของตนเองได้ ต้องรอให้สำนักการศึกษาเป็นผู้สอบคัดเลือกเข้าบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ อาจทำให้เกิดปัญหา

ในเรื่องของครูผู้สอนไม่เพียงพอ หรือครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอกรับเข้ามาบรรจุในบางโรงเรียน จึงทำให้ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคลในภาพรวม อยู่แค่ในระดับดีเท่านั้น

และในด้านการบริหารทั่วไป ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานครในภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารทั่วไปเป็นงานที่คอยสนับสนุน ประสาน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้บริการการศึกษาในทุกรูปแบบ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสำนักการศึกษา (2554, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารจัดการงานบริหารทั่วไปของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน จึงต้องนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “หลักธรรมาภิบาล” มาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน โดยมีเป้าหมายสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข หลักการดังกล่าว ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

นอกจากนี้ ขวัญชัย จะเกรง (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล งบประมาณ และการบริหารทั่วไป ตามลำดับ และ จุไรรัตน์ ปานบ้านเกร็ด (2546) ศึกษาความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทั้ง 4 ด้าน มีความพร้อมเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ (ด้านการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนา การสอน) ด้านการบริหารงานงบประมาณ (การจัดงบประมาณตามแผนงานและการจัดงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน) ด้านการบริหารงานบุคคล (การพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล) และด้านการบริหารงานทั่วไป (การบริหารแบบมีส่วนร่วม การประกันคุณภาพภายใน การจัดทำระบบบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและความสัมพันธ์ชุมชน)

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน” นั้นพบว่า ความคิดเห็นของ

ครูที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับลัดดา คำวิจิตร (2555) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยที่ทำให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ ศศิวิมล ทิมพิทักษ์ (2555) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมศักดิ์ รอบคอบ (2548) ที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ที่มีขนาดและที่ตั้งของสถานศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่แตกต่างกัน

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร” นั้นพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อนำการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาสัมพันธ์กับองค์ประกอบของการประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารทั่วไปในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในระดับมากจึงส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้มีประสิทธิภาพมาก ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ขวัญชัย จะเกรง (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมตตา สาริวงศ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การกำกับติดตาม การติดต่อสื่อสาร พลังอำนาจ และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 60.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ อรวี นิจอหอ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งบุญตา ชาญชานี (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวม ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ความสัมพันธ์ที่ีระหว่าง โรงเรียนและชุมชน การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงตามลำดับ และบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ เรืองศักดิ์ ชูปวา (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในด้านการนำทาง ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเสริมสร้างพลัง และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและจำเป็นต่อประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนทุกด้าน ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 28) กล่าวไว้ว่าเราต้องเผชิญกับการ

เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว หน้าที่การงาน หรือสภาพแวดล้อม เป็นต้น การขยายตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกระบวนการโลกาภิวัตน์หรือโลกไร้พรมแดน ล้วนแต่มีส่วนผลักดันให้การจัดการศึกษาของไทย มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับกับการพลวัตของสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม ดังนั้นการบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร โรงเรียน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างเสริมพลังที่มีกับประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงไปใช้ในการวางแผนและพัฒนากิจการการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัย เรื่องการจัดทำข้อมูลสารสนเทศงานวิชาการ และจัดระเบียบและกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ และการร่วมมือกับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพน้อยที่สุด ไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร
3. กรุงเทพมหานครควรนำผลการวิจัยไปส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียนต่อไป
4. กรุงเทพมหานครควรนำผลการวิจัยไป ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร

2. ควรมีการศึกษสาเหตุของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในสังกัดกลุ่ม
กรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร ว่าเพราะเหตุใดการบริหารการเปลี่ยนแปลงถึงอยู่ในระดับมากเท่านั้น

3. ควรมีการศึกษสาเหตุของประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร ว่าเพราะเหตุใดการบริหารการเปลี่ยนแปลง
ถึงอยู่ในระดับมากเท่านั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี