

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งเป็น 4 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครในเขตลาดกระบัง โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนใช้สถิติ Pearson Correlation (r)

ตอนที่ 5 ข้อมูลสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง

นำเสนอเป็นความเรียง

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	123	43.6
หญิง	159	56.4
รวม	282	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	24	8.5
30 – 40 ปี	75	26.6
41 – 50 ปี	110	39.0
51 – 60 ปี	72	25.5
มากกว่า 60 ปี	1	0.4
รวม	282	100.0
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	194	68.8
ปริญญาโท	88	31.2
ปริญญาเอก		
รวม	282	100.0
4. ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับทางโรงเรียน		
ครูผู้สอน	234	82.98
ผู้บริหารสถานศึกษา	48	17.02
รวม	282	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (โรงเรียน)	ร้อยละ
5. ขนาดของโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 400 คน	22	7.8
โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนไม่เกิน 401-800 คน	74	26.2
โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 801 คนขึ้นไป	186	66.0
รวม	282	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.4) เพศชายร้อยละ 43.6 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 39.0) น้อยที่สุด คือ มากกว่า 60 ปี (ร้อยละ 0.4) ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด (ร้อยละ 68.8) ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับทางโรงเรียน มากที่สุด คือ ครูผู้สอน (ร้อยละ 82.3) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 17.7) ขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่ คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ (ร้อยละ 66)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ของลิเคอร์ต (Likert)

รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.2 – 4.27

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในภาพรวม (n=282)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1. การเป็นผู้มีบารมี	4.21	0.73	มาก	2
2. การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ	4.29	0.73	มาก	1
3. การเป็นผู้กระตุ้นใช้สติปัญญา	4.14	0.76	มาก	5
4. การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม เป็นรายบุคคล	4.18	0.79	มาก	4
5. ความเป็นมืออาชีพอของภาวะผู้นำ	4.19	0.76	มาก	3
รวม	4.20	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ มากที่สุด ($\bar{X}=4.29$) รองลงมาคือ การเป็นผู้มีบารมี ($\bar{X}=4.21$) ส่วนด้านที่ให้ความสำคัญต่ำสุด คือ การเป็นผู้กระตุ้นใช้สติปัญญา ($\bar{X}=4.14$)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในทัศนะของครู (n=234)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1. การเป็นผู้มีบารมี	4.27	0.70	มาก	1
2. การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ	4.16	0.72	มาก	4
3. การเป็นผู้กระตุ้นใช้สติปัญญา	4.24	0.75	มาก	2
4. การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม เป็นรายบุคคล	4.24	0.68	มาก	2
5. ความเป็นมืออาชีพอของภาวะผู้นำ	4.19	0.76	มาก	3
รวม	4.25	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญการเป็นผู้มีบารมี มากที่สุด ($\bar{X}=4.27$) รองลงมาคือ การเป็นผู้กระตุ้นใช้สติปัญญา ($\bar{X}=4.24$) และการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ($\bar{X}=4.24$) ส่วนด้านที่ความสำคัญต่ำสุด คือ การเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ($\bar{X}=4.16$)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับของผู้บริหาร โรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา (n=48)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1. การเป็นผู้มีบารมี	4.45	0.52	มาก	2
2. การเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ	4.54	0.58	มาก	1
3. การเป็นผู้กระตุ้นใช้สติปัญญา	4.12	0.85	มาก	5
4. การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม เป็นรายบุคคล	4.24	0.68	มาก	3
5. ความเป็นมืออาชีพของภาวะผู้นำ	4.23	0.63	มาก	4
รวม	4.32	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญการสร้างแรงจูงใจ มากที่สุด ($\bar{X}=4.54$) รองลงมาคือ การเป็นผู้มีบารมี ($\bar{X}=4.45$) ส่วนด้านที่ให้ความสำคัญต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ การเป็นผู้กระตุ้นใช้สติปัญญา ($\bar{X}=4.12$)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานครในเขตลาดกระบัง จำแนกเป็นด้านและรายชื่อด้านการเป็นผู้มี
บารมี (n=282)

การเป็นผู้มีบารมี	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1. สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์วิกฤต	4.14	0.81	มาก	9
2. ประพฤติตนให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ	4.19	0.74	มาก	6
3. กระตุ้นให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้น ในการทำงาน	4.17	0.66	มาก	7
4. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	4.26	0.72	มาก	3
5. ให้ความเป็นมิตร แสดงน้ำใจ และความเป็นกันเองกับ ผู้อื่นได้บังคับบัญชา	4.27	0.73	มาก	2
6. แสดงจุดยืนอย่างมีเหตุผลในการแสดงความคิดเห็น ต่อปัญหาหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น	4.21	0.74	มาก	5
7. ระบุจุดประสงค์หลักในการปฏิบัติงาน ของผู้อื่นได้บังคับบัญชาได้ชัดเจน	4.24	0.69	มาก	4
8. ให้ความสำคัญของการมีความรู้สึกร่วมกัน	4.26	0.70	มาก	3
9. แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง	4.30	0.65	มาก	1
10. ปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่ได้แสดงไว้	4.15	0.85	มาก	8
รวม	4.21	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง จำแนกเป็นด้านและรายชื่อด้านการเป็นผู้มีบารมี พบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อด้านการเป็นผู้มีบารมี พบว่าด้านการเป็นผู้มีบารมีให้ความสำคัญมากที่สุดคือ การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ การให้ความเป็นมิตร แสดงน้ำใจ และความเป็นกันเองกับผู้อื่นได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.27$) และด้านที่ให้ความสำคัญเท่ากันคือ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และให้ความสำคัญของการมีความรู้สึกร่วมกัน ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ ระบุจุดประสงค์หลักในการปฏิบัติงานของผู้อื่นได้บังคับบัญชาได้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.24$) แสดงจุดยืนอย่างมี

$\bar{X}$ $\bar{X}$ $\bar{X}$ $\bar{X}$

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง จำแนกเป็นด้านและรายชื่อด้านการเป็น
ผู้สร้างแรงคลใจ (n=282)

การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
11. ให้กำลังใจและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องส่วนตัวและ การทำงาน	4.22	0.75	มาก	4
12. มอบหมายงานตามความสามารถและความสนใจของ แต่ละบุคคล	4.28	0.68	มาก	3
13. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้มีความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้	4.33	0.69	มาก	1
14. ใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	4.32	0.72	มาก	2
15. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาอบรม สัมมนา ฯ	4.32	0.84	มาก	2
รวม	4.29	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง จำแนกเป็นด้านและรายชื่อด้านการ
เป็นผู้สร้างแรงคลใจของครูพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านและรายชื่อด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจของครูและผู้บริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและ
รายชื่อด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจสูงสุดคือ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้มีความสำเร็จตาม
เป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X}=4.33$) รองลงมา คือ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.32$) ต่ำสุดคือ
ให้กำลังใจและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องส่วนตัวและการทำงาน ($\bar{X}=4.22$)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง จำแนกเป็นด้านและรายชื่อด้านการเป็นผู้
กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาของครูและผู้บริหาร (n=282)

การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
16. ชักชวนให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.29	0.78	มาก	2
17. กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาารู้สึกว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานในหน่วยงาน	4.32	0.74	มาก	1
18. กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาารู้สึกว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในหน่วยงาน	4.06	0.71	มาก	4
19. ไม่วิจารณ์ความเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาในทางลบ	3.98	0.78	มาก	5
20. กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ใช้เวลาน้อยแต่ได้ผลงานมาก	4.08	0.79	มาก	3
รวม	4.14	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาสูงสุด คือ กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาารู้สึกว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานในหน่วยงาน ($\bar{X}=4.32$) รองลงมาคือ ชักชวนให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X}=4.29$) ต่ำที่สุดคือ ไม่วิจารณ์ความเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาในทางลบ ($\bar{X}=3.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง จำแนกเป็นด้านและรายข้อด้านการเป็น
ผู้สร้างที่ความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลของครูและผู้บริหาร (n=282)

การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
21. ใช้วิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานด้วยวิธีการที่แตกต่าง	4.09	0.82	มาก	5
22. ให้ความเป็นกันเอง และผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบง่าย	4.18	0.76	มาก	4
23. สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.18	0.82	มาก	4
24. มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสามารถ และทักษะของแต่ละบุคคล	4.21	0.77	มาก	3
25. ให้ความสนใจและแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีปัญหามากในการปฏิบัติงาน	4.18	0.80	มาก	4
26. ให้ความรู้ ข้อมูล และข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ใต้ บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.80	มาก	1
27. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเกื้อกูล เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.23	0.80	มาก	2
28. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถ และขอบข่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.18	0.78	มาก	4
รวม	4.18	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$) เมื่อ
พิจารณาจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อด้านการเป็นผู้สร้างที่ความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล
สูงสุดคือ ให้ความรู้ ข้อมูล และข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.26$)
รองลงมาคือ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเกื้อกูลกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน
($\bar{X}=4.23$) และ ต่ำที่สุดคือ ใช้วิธีการในการสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้านวิธีการที่
แตกต่าง ($\bar{X}=4.09$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง จำแนกเป็นด้านและรายข้อด้านความเป็น
มืออาชีพภาวะผู้นำของครูและผู้บริหาร (n=282)

ความเป็นมืออาชีพของภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
29. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้				
เหมาะสมตามความคิดเห็นที่แตกต่างกันแต่ละบุคคล	4.26	0.75	มาก	3
30. ให้ความรู้และข้อมูลที่ทันสมัยแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้	4.27	0.75	มาก	2
31. มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามความสามารถ				
และทักษะของแต่ละบุคคล	4.32	0.76	มาก	1
32. สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงาน				
ให้เกิดความเกื้อกูลกัน	4.01	0.73	มาก	10
33. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถ				
ของแต่ละบุคคล	4.09	0.83	มาก	9
34. จัดเก็บข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอก				
อย่างเป็นระบบ	4.20	0.79	มาก	8
35. ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นที่เปิดกว้าง				
ให้กับบุคลากร	4.22	0.75	มาก	6
36. ไม่ยึดติดกับหลักการหรือทฤษฎีจนเกินไป				
โดยมีความยืดหยุ่น	4.22	0.75	มาก	5
37. สามารถปรับความเชื่อ ความคิด และค่านิยมส่วนตัว				
ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงได้ขององค์กร	4.18	0.76	มาก	7
38. แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการใช้				
วิจรรณญาณอย่างมีเหตุผลของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	0.80	มาก	4
รวม	4.25	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง จำแนกเป็นด้านและรายข้อ ด้านความร่วมมืออาชีพของภาวะ
ผู้นำ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก
ที่สุดคือ มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล

$\bar{X}$ $\bar{X}$ $\bar{X}$

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขต
ลาดกระบัง ในภาพรวม (n=282)

ประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนระดับบุคคล	4.11	0.84	มาก	2
ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนระดับองค์กร	4.29	0.81	มาก	1
รวม	4.20	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในภาพรวมของครู พบว่าประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) โดยที่ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนระดับองค์กร ($\bar{X}=4.29$) เป็นอันดับที่แรกและ รองลงมาคือประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนระดับบุคคล ($\bar{X}=4.11$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขต
ลาดกระบัง ในทัศนะของครู (n=234)

ประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนระดับบุคคล	4.20	0.69	มาก	2
ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนระดับองค์กร	4.38	0.65	มาก	1
รวม	4.29	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในภาพรวมของครู พบว่าประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) โดยที่ประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนระดับองค์กร

$\bar{X}$ $\bar{X}$

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขต
ลาดกระบัง ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา (n=48)

ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนระดับบุคคล	4.25	0.69	มาก	2
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนระดับองค์กร	4.40	0.74	มาก	1
รวม	4.33	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์กับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าประสิทธิผลของ
การบริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$) โดยที่ประสิทธิผลของการบริหาร
โรงเรียนระดับองค์กร ($\bar{X}=4.40$) เป็นอันดับที่แรกและ รองลงมาคือประสิทธิผลของการบริหาร
โรงเรียนระดับบุคคล ($\bar{X}=4.25$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขต
ลาดกระบัง ในทัศนะของครูและผู้บริหาร (n=282)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนระดับบุคคล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
39. บุคลากรสามารถปรับความคิดความเชื่อมั่นและค่านิยม ส่วนตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของโรงเรียนความคิดเห็นที่แตกต่างกันแต่ละบุคคล	4.01	0.79	มาก	7
40. บุคลากรทำงานโดยไม่ยึดติดกับหลักการ หรือทฤษฎีจนเกินไป	4.00	0.78	มาก	8
41. ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนมั่นใจในการปฏิบัติงาน	4.09	0.91	มาก	6
42. ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทดลองปฏิบัติเพื่อค้นหา วิธีการใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ	4.15	0.87	มาก	3
43. ผู้ได้บังคับบัญชามองเห็นผลการงานที่จะได้รับ เมื่อทำงาน	4.15	0.86	มาก	3
44. บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อมูล ข่าวสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.16	0.84	มาก	2
45. วิสัยทัศน์ขององค์กรมาจากบุคลากรทั้งหมด	4.14	0.85	มาก	4
46. วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นสิ่งที่สามารถ นำมาปฏิบัติได้จริง	4.11	0.90	มาก	5
47. บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	4.20	0.84	มาก	1
รวม	4.11	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในภาพรวม พบว่า ประสิทธิผลการบริหารระดับบุคคลมีระดับ
การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุดคือ บุคลากร
ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.20$) รองลงมาคือ บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ
ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.16$) ส่วนด้านที่ให้ความต่ำที่สุดคือ บุคลากรทำงาน
โดยไม่ยึดติดกับหลักการหรือทฤษฎีจนเกินไป ($\bar{X}=4.00$)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขต
ลาดกระบัง ในทัศนะของครูและผู้บริหาร (n=282)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนระดับองค์กร	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
48. บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับองค์กร	4.27	0.79	มาก	5
49. มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.30	0.80	มาก	2
50. โรงเรียนมีมาตรฐานการศึกษาที่เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน	4.29	0.81	มาก	3
51. มีระบบสารสนเทศสนับสนุนการประเมินมาตรฐานการศึกษา	4.29	0.80	มาก	3
52. มีคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง	4.28	0.82	มาก	4
53. มีรายงานประจำปีจากการประเมินตนเองรายงานต่อต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณะ	4.29	0.84	มาก	3
54. มีการนำผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา	4.33	0.81	มาก	1
55. มีการนำผลการประเมินภายนอกมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.29	0.87	มาก	3
รวม	4.29	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในภาพรวม พบว่า ประสิทธิผลการบริหารระดับองค์กร มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) และให้ความสนใจมากที่สุด คือ มีการนำผลการประเมินโครงการ และ กิจกรรมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา ($\bar{X}=4.33$) รองลงมาคือ มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.30$) ต่ำสุดคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับองค์กร ($\bar{X}=4.27$)

ตารางที่ 4.15 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
ประสิทธิผลขององค์กร (n=282)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลขององค์กร			
	บุคคล	องค์กร	รวม	อันดับ
1. การเป็นผู้มีบารมี	r=.414** Sig=.000	r=.378** Sig=.000	r=.420** Sig=.000	5
2. การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ	r=.431** Sig=.000	r=.430** Sig=.000	r=.455** Sig=.000	3
3. การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	r=.425** Sig=.000	r=.411** Sig=.000	r=.442** Sig=.000	4
4. การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ ตามเป็นรายบุคคล	r=.591** Sig=.000	r=.551** Sig=.000	r=.605** Sig=.000	1
5. การเป็นมืออาชีพอของภาวะผู้นำ	r=.569** Sig=.000	r=.504 Sig=.000	r=.569** Sig=.000	2

จากตารางที่ 4.15 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกออกเป็นรายด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับแรกคือ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลมีระดับความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างมาก ($R=0.605$) รองลงมาคือด้านการเป็นมืออาชีพอของภาวะผู้นำมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($R=0.569$) ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ และ การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ($R=0.442$, $R=0.455$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่ให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือด้านการเป็นผู้มีบารมี ($R=0.420$)

ตอนที่ 4 สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง

4.1 การเป็นผู้มีบารมี

ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนทำตนเป็นผู้มีบารมี โดยการการพูดข่มผู้ใต้บังคับบัญชาให้เคารพตนถ้าไม่ให้ความเคารพก็จะสรรหาวิธีการลงโทษ หรือเอาความกับผู้ใต้บังคับบัญชาจนได้ และ สั่งลงโทษสถานหนักตามที่ผู้บริหารเห็นควร แนวทางแก้ไข ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีใจเป็น

4.2 การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการสร้างแรงคลใจผู้ได้บังคับบัญชา โดยจะสร้างเฉพาะกลุ่มพวกพ้องของตนเอง โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความเสมอภาคในสร้างแรงคลใจ อาจจะเดินทักทายครู สอบถามสารทุกข์สุขดิบความเป็นอยู่ของครู ก็จะทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

4.3 การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารแบบเผด็จการทางความคิด แต่ก็มีผู้บริหารส่วนน้อยที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ผู้บริหารต้องลดบทบาทในการตัดสินใจเรื่องบางเรื่องให้น้อยลงควรจะใช้การตัดสินใจร่วมกัน ระดมความคิดเห็นร่วมกัน และยอมรับในการตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ

4.4 การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และให้ความเสมอภาคแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน และไม่เลือกข้าง หรือพรรคพวกของตน

4.5 ความเป็นมืออาชีพอของภาวะผู้นำ

ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนส่วนใหญ่จะมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารองค์กรได้เป็นอย่างดี แต่ต้องคำนึงถึงเสียงส่วนน้อย เพื่อที่จะได้เป็นมืออาชีพอย่างในการบริหารงาน

ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน

1. การร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคน
2. การบริหารงานอย่างโปร่งใส และยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ
3. การให้ความเคารพในทางความคิดของผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค