

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ของกลุ่มครู 234 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 48 คน รวมทั้งสิ้น 282 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล

ของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง

ตอนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครในเขตลาดกระบัง

ตอนที่ 4 สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาความถี่ ค่าร้อยละ วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) วิเคราะห์เปรียบเทียบของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนมากกว่า ขนาดโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 จากความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนในการบริหารจัดการอย่างเห็นได้ชัด เพราะผู้บริหารโรงเรียนใดมีภาวะผู้นำมากโรงเรียนก็จะเกิดการพัฒนายอย่างรวดเร็ว โดยที่ผู้บริหารของแต่ละโรงเรียนต้องคำนึงถึง 5 ประเด็นดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้มีบารมี

ครูให้ความสำคัญด้านการเป็นผู้มีบารมี มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากดังจะเห็นได้จากการแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ให้ความเป็นมิตร แสดงน้ำใจ และความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ระบุจุดประสงค์หลักในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ชัดเจน ให้ความเป็นมิตร แสดงน้ำใจ และความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ประพจน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่ได้แสดงไว้ ตลอดจนสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์วิกฤต

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านการเป็นผู้มีบารมี มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากดังจะเห็นได้จากการปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่ได้แสดงไว้ ให้ความเป็นมิตร แสดงน้ำใจ และความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ระบุจุดประสงค์หลักในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ชัดเจน ให้ความเป็นมิตร แสดงน้ำใจ และความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ประพจน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่ได้แสดงไว้ ตลอดจนสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์วิกฤต และแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง

การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ

ครูให้ความสำคัญด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากดังจะเห็นได้จากมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้มีความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง โดยการศึกษา อบรม สัมมนา ฯ ตลอดจนการมอบหมายงานตามความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งการให้กำลังใจและดูแลผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องส่วนตัวและการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญการเป็นผู้สร้างแรงคลใจมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากดังจะเห็นได้จากมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้มีความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการมอบหมายงานตามความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคลโดยใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง โดยการศึกษา อบรม สัมมนา ฯ พร้อมทั้งการให้กำลังใจและดูแลผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องส่วนตัวและการทำงาน

1. การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

ครูให้ความสำคัญด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังจะเห็นได้จากกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาารู้สึกว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานในหน่วยงาน ชักชวนให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ใช้เวลาน้อยแต่ได้ผลงานมาก กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในหน่วยงาน และที่สำคัญต้องไม่วิจารณ์ความเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาในทางลบ

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญามีระดับการ

ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังจะเห็นได้จากกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในหน่วยงาน กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานในหน่วยงาน ชักชวนให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ใช้เวลาน้อยแต่ได้ผลงานมาก และที่สำคัญต้องไม่วิจารณ์ความเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาในทางลบ

2. การเป็นผู้สร้างที่สัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

ครูให้ความสำคัญด้านการเป็นผู้สร้างที่สัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังจะเห็นได้จากให้ความรู้ ข้อมูล และข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเกื้อกูลเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญกับตนเอง และผู้ได้บังคับบัญชาเข้าพบง่าย สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานกับผู้ได้บังคับบัญชา ให้

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านการเป็นผู้สร้างที่สัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังจะเห็นได้จากให้ความรู้ ข้อมูล และข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเกื้อกูล เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถและขอบข่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญกับตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบง่าย ให้ความสนใจและแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีปัญหามากในการปฏิบัติงาน ใช้วิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยวิธีการที่แตกต่าง

3. ความเป็นมืออาชีพอของภาวะผู้นำ

ครูให้ความสำคัญด้านความเป็นมืออาชีพอของภาวะผู้นำมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากดังจะเห็นได้จากมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล โดยให้ความรู้และข้อมูลที่ทันสมัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้เหมาะสมตามความคิดเห็นที่แตกต่างกันแต่ละบุคคล พร้อมทั้งแก้ไข้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการใช้วิจารณ์อย่างมีเหตุผล ไม่ยึดติดกับหลักการหรือทฤษฎีจนเกินไป โดยมีความยืดหยุ่นทางความคิด ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นที่เปิดกว้างให้กับบุคลากร สามารถปรับความเชื่อ ความคิด และค่านิยมส่วนตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงได้ขององค์กร มีการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล และสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความเกื้อกูลกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านความเป็นมืออาชีพอของภาวะผู้นำมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังจะเห็นได้จากมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล โดยจัดเก็บข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นที่เปิดกว้างให้กับบุคลากร โดยให้ความรู้และข้อมูลที่ทันสมัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ พร้อมทั้งแก้ไข้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการใช้วิจารณ์อย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้เหมาะสมตามความคิดเห็นที่แตกต่างกันแต่ละบุคคล สามารถปรับความเชื่อ ความคิด และค่านิยมส่วนตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงได้ขององค์กร พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล และสามารถสร้างบรรยากาศ

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขต
ลาดกระบัง ระดับบุคคลและระดับองค์กร

พบว่าประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง
ในระดับบุคคลและระดับองค์กร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยจะให้ความสำคัญในระดับ
บุคคลมากกว่าระดับองค์กร จึงทำให้ต้องมีการปรับปรุงประสิทธิผลการบริหารจัดการให้พร้อม
เทียบเคียงกับองค์กรอื่นๆ ได้ เมื่อเปรียบเทียบผลการบริหารแล้วไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ส่วน
ความพร้อมของโรงเรียน ก็ต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี อาจจะไม่สามารถเทียบเท่าโรงเรียน ที่
มีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญมากกว่าได้ เนื่องจากติดปัญหาเรื่องทรัพยากรบุคคล สถานที่ และอื่นๆ ที่
ต้องอาศัยหลายองค์ประกอบเข้าช่วยในกระบวนการบริหารจัดการ

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหาร
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง

พบว่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับ ประสิทธิผลขององค์กรใน
ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และจำแนกออกเป็นรายด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ใน
ระดับแรกคือ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลมีระดับความสัมพันธ์ใน
ระดับค่อนข้างมาก รองลงมาคือด้านการเป็นมืออาชีพระยะสั้นมีระดับความสัมพันธ์อยู่ใน
ระดับค่อนข้างมาก ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านการเป็นผู้สร้าง
แรงคล้อย และ การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ ส่วนด้านที่ให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ
ด้านการเป็นผู้มีปณิธาน

ตอนที่ 5 สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของ
การบริหารโรงเรียน

สภาพและปัญหา

การเป็นผู้มีปณิธาน

ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนทำตนเป็นผู้มีปณิธาน โดยการการพูดข่มผู้ใต้บังคับบัญชาให้
เคารพตนถ้าไม่ให้ความเคารพก็จะสรรหาวิธีการลงโทษ หรือเอาความกับผู้ใต้บังคับบัญชาจนได้
และ สั่งลงโทษสถานหนักตามที่ผู้บริหารเห็นควร แนวทางแก้ไข ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีใจเป็น
กลางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพด้วยปณิธานของตนเอง มิใช่ด้วยอำนาจที่มีใช้ในการปกครอง ซึ่ง
จะไม่ได้ความใจของลูกน้อง แต่จะได้แต่ความไม่จริงใจของลูกน้องแทน ควรจะมีปฏิสัมพันธ์กับ
ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ

การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการสร้างแรงคลใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะสร้างเฉพาะกลุ่มพวกพ้องของตนเอง โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความเสมอภาคในสร้างแรงคลใจ อาจจะเดินทักทายครู สอบถามสารทุกข์สุขดิบความเป็นอยู่ของครู ก็จะทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารแบบเผด็จการทางความคิด แต่ก็มีผู้บริหารส่วนน้อยที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ผู้บริหารต้องลดบทบาทในการตัดสินใจเรื่องบางเรื่องให้น้อยลงควรจะใช้การตัดสินใจร่วมกัน ระดมความคิดเห็นร่วมกัน และยอมรับในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ

การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และไม่เลือกข้าง หรือพรรคพวกของตน

ความเป็นมืออาชีพอของภาวะผู้นำ

ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนส่วนใหญ่จะมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารองค์กรได้เป็นอย่างดี แต่ต้องคำนึงถึงเสียงส่วนน้อย เพื่อที่จะได้เป็นมืออาชีพอย่างในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงหลักการทั้ง 5 ข้อดังต่อไปนี้ การเป็นผู้มีบารมี การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา การเป็นผู้สร้างที่สัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และความเป็นมืออาชีพอของภาวะผู้นำ เป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กรประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยหลักและทฤษฎีผสมผสานกับการให้ขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ และร่วมกันรับทั้งผิดและชอบพร้อมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเต็มใจ และเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างกัลยาณมิตร

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบังมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบังผู้บริหารสถานศึกษา และครูให้ความสำคัญด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ และด้านการเป็นผู้มีบารมี ส่วนด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัด กรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในระดับบุคคลและองค์กร พบว่าต่างให้ความสำคัญในเรื่องของความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้มีความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และให้ความสำคัญในเรื่องของการมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามความสามารถของแต่ละบุคคล แต่ก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้นให้ความสำคัญกับเรื่องใดเป็นสำคัญเท่านั้น แต่แท้จริงแล้วผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความต้องการที่เหมือนกันคือ ต้องการให้โรงเรียนมีการบริหารที่ดี และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เข้ามาใช้บริการทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทอมสัน (Thomson, 1986 : 2135-A) ได้ใช้แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ (LBAQ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษากับตัวแปรด้านประสิทธิภาพทางการศึกษา

2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม เป็นรายบุคคล ความเป็นมืออาชีพอิสระของผู้นำ และด้านการเป็นผู้กระตุ้นใช้สติปัญญาเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพ และเป็นที่ไว้วางใจของผู้ที่เข้ามาใช้บริการทางการศึกษา และผู้นำจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานโรงเรียน เพราะว่าโรงเรียนเป็นสถานที่ที่ท้าทายผู้บริหาร โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนที่จะบริหารจัดการโรงเรียนให้จัดการศึกษาได้มีคุณภาพมากขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ และครูเป็นส่วนน้อยเท่านั้น

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะใช้บารมีในความคิด มากกว่าใช้อำนาจที่จะให้คุณหรือโทษ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการ โรงเรียนของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการ เป็นผู้สร้างแรงคล้อยให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากที่สุดเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะ เน้นการเป็นผู้มีบารมีเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการในปัจจุบันที่ไม่ค่อย มีการคำนึงถึงปัจจัยในเรื่องการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับเป็นผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นมือ อาชีพในการบริหารจัดการ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญด้านการเป็นผู้สร้างแรงคล้อย เป็น อันดับแรก และต้องตามมาด้วยการเป็นผู้กระตุ้นใช้สติปัญญาเพื่อประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพ และเป็นที่ไว้วางใจของผู้ที่เข้ามาใช้บริการทางการศึกษา เพื่อเป็นการ ปรับรูปแบบ หรือกระบวนการขั้นตอนในการบริหารการศึกษายุคใหม่เพื่อให้ก้าวสู่ยุคภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการศึกษามีประสิทธิภาพ

5.4 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ
2. ศึกษากระบวนการสรรหาบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ