

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร

Transformational Leadership of School Administrators According to Teachers' Attitude at Schools in Dindaeng District under the Bangkok Metropolitan Administration

วัฒนา นามวัน¹, จุฬารัตน์ ฤกษ์เกษม²

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบเลือกตอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม ตามลำดับ 2) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 5) การบริหารการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research was to study and compare the transformational leadership of school administrators according to teachers' attitude at schools in Dindaeng district under the Bangkok Metropolitan administration according to teachers' gender, level of education, teaching experience and school size. Two hundred and ninety-seven teachers who had worked at schools in Dindaeng district under the Bangkok Metropolitan administration were drawn for this study. The stratified random sampling was done by using school size as a stratum to calculate the sample size and do the simple random sampling. Data were collected by using 5-level rating scale questionnaire and checklist. The statistics used for data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The research results were revealed that 1) the overall and individual aspects of the transformational leadership of school administrators according to teachers' attitude at schools in Dindaeng district under the Bangkok Metropolitan administration, ranked from highest to lowest were structure, followed by technology, people, and culture respectively respectively; 2) the attitude of male and female teachers to the overall and individual aspects in transformational leadership of school administrators according to teachers' attitude at schools in Dindaeng district under the Bangkok Metropolitan administration was not significantly different; 3) the attitude of teachers in different levels of education to the overall and individual aspects in transformational leadership of school administrators according to teachers' attitude at schools in Dindaeng district under the Bangkok Metropolitan administration was significantly different level at .05; 4) the attitude of teachers with different work experience to the overall and individual aspects in transformational leadership of school administrators according to teachers' attitude at schools in Dindaeng district under the Bangkok Metropolitan

administration was significantly different level at .05, and; 5) the attitude of the teachers working in different school sizes to the overall and individual aspects transformational leadership of school administrators according to teachers' attitude at schools in Dindaeng district under the Bangkok Metropolitan administration was not significantly different.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrator

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญ เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องออกแบบโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับนโยบายและการดำเนินงานขององค์การ ดังที่ Elmore (2010) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาไม่ได้หมายถึงการบริหารการสอน แต่หมายถึงการจัดโครงสร้างและกระบวนการเกี่ยวกับการสอน หากการจัดโครงสร้างองค์การไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมเป็นการยากที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทำให้โครงสร้างองค์การนั้นอาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานได้ สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2547) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การจะมีส่วนสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ เพราะว่าหน้าที่ทางด้านการจัดองค์การนั้นจะเป็นหน้าที่ที่ต่อเนื่องมาจากหน้าที่ทางด้านการวางแผนองค์การ โครงสร้างขององค์การจะเป็นสิ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหน้าที่ทางด้านการวางแผน การ

เปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างเพื่อพัฒนาองค์การนั้นจึงเป็นการกระทำทางด้านการบริหารที่พยายามจะปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่เป็นทางการของงานและความสัมพันธ์ทางด้านอำนาจหน้าที่ และในขณะเดียวกันเราจะต้องยอมรับว่าโครงสร้างขององค์การดังกล่าวเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางด้านตัวบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ต่างๆ นั้นอาจถูกต่อต้านจากสมาชิกขององค์การได้ สอดคล้องกับ ธวัช บุญยมติ (2550) ที่ว่าองค์การที่มีโครงสร้างองค์การชนิดที่มีสายการบริหารหลายชั้นตอนหรือสั่งการหลายชั้นภูมิจะอยู่รอดได้ยาก ในอนาคตองค์การต่างๆ ต้องประสานความร่วมมือกันโยงใยเป็นเครือข่าย ในขณะเดียวกันโครงสร้างภายในองค์การก็ต้องกระจายความสามารถในการตัดสินใจให้กับกลุ่มงานต่าง ๆ ให้มากที่สุดและมีลำดับชั้นการบริหารน้อยที่สุด และต้องเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อรองรับและก้าวให้ทันความเจริญของเทคโนโลยี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้

ล้วนเป็นสิ่งที่ทำนายและมีอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์กรในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมาก

ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นแนวคิดที่น่าสนใจ น่าศึกษาค้นคว้า เพื่อการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ ตลอดจนการนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาโรงเรียน และส่งผลให้โรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร และคุณภาพทางการศึกษาโดยรวมของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตาม

ความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศของครู แตกต่างกัน

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของ Bartol (1998) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านคน (People) และด้านวัฒนธรรม (Culture)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 32 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 297 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามแนวความคิดของ Bartol (1998) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์การหนึ่ง ๆ นั้นจะเปลี่ยนแปลงได้ที่ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม โดยการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงใน

ด้านหนึ่งอาจจะทำให้ด้านอื่นมีการเปลี่ยนแปลงด้วยการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องอาศัยผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องทำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง เช่น ออกแบบโครงสร้างใหม่ กระจายอำนาจ ออกแบบงานใหม่
2. ด้านเทคโนโลยี เช่น ปรับเทคนิคการทำงาน วิธีการ และอุปกรณ์
3. ด้านคน เช่น การสร้างทัศนคติ ความคาดหวัง การรับรู้และพฤติกรรม
4. ด้านวัฒนธรรม เช่น การสร้างความเชื่อและค่านิยมร่วมขององค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 โรงเรียน ปีการศึกษา 2560 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดของโรงเรียนและเพศของครู โดยใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากตารางสำเร็จของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1967) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 297 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ปรากฏว่าได้รับคืน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม ตามลำดับ

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษดา สุภศรี (2552) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมการเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเตรียมการเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารการ

เปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้าง พบว่าโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรมักจะเกิดจากผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารจะมีความชำนาญในการปรับปรุงการบริหารมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีความรู้ด้านเทคนิคมากกว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างมักจะเกิดจากผู้บริหาร (Top-down Process) แต่ควรเน้นการให้ความรู้ การเจรจาต่อรอง และการมีส่วนร่วมของพนักงานมากกว่าการบังคับ เนื่องจากการบังคับอาจก่อให้เกิดการต่อต้าน และส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงล้มเหลวได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ริเริ่ม โดยผู้บริหารระดับสูงแต่ปฏิบัติโดยผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง (วันชัย มีชาติ, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วุฒิชัย อนันต์วิจิตร (2551) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กรของโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมเห็นถึงประโยชน์ที่แต่ละบุคคลจะได้รับจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

เปลี่ยนแปลงโครงสร้างของโรงเรียน และนำเสนอวิธีดำเนินการที่เป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของโรงเรียน ในด้านการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

1.2 ด้านเทคโนโลยี โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโดยการนำวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เช่น ระบบเครื่องจักรอัตโนมัติ (Automation) ระบบคอมพิวเตอร์ (Computer System) เครื่องจักรใหม่ เครื่องมือใหม่ วิธีการทำงานแบบใหม่ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต และระบบงานใหม่ ๆ มาใช้ (สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2549) และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Technological Change) เป็นการมุ่งเน้นเพื่อยกระดับและพัฒนา (Modifying) เทคโนโลยีองค์กรในระบบการบริหารองค์กร โดยพิจารณาปัจจัยด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และกระบวนการในการทำงาน ที่จะช่วยให้สมาชิกในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก (ปัทมา มาลากุล ณ อยุธยา, 2551)

1.3 ด้านคน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคนหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร จะมีส่วนสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร การบริหารให้คนหรือบุคลากรเหล่านี้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ จะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปัทมา มาลากุล ณ อยุธยา (2552) ที่กล่าวว่า

การดำเนินงานการบริหารการเปลี่ยนแปลงว่ามีกระบวนการในการจัดกำลังคน ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานในโครงการเปลี่ยนแปลงนั้น ถือได้ว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ซึ่งมีส่วนสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของโครงการ ทั้งในแง่ของการดำเนินงาน และในแง่ของการสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในหมู่สมาชิกขององค์กร ดังนั้น นอกจากความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรแล้ว ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณสมบัติด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ความสามารถในการสื่อสาร ความกระตือรือร้น ความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ความเป็นผู้ร่วมงานที่ดี และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 ด้านวัฒนธรรม โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสริม กัลยารัตน์ (2550) ที่ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาการเตรียมออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า แรงผลักดันที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ นโยบายของรัฐ วัฒนธรรมองค์กร คู่แข่งผู้นำองค์กร การประกันคุณภาพการศึกษา การเตรียมการทางด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับ และการจัดการโครงสร้างองค์กร ส่วนแรงด้านที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ผู้มีส่วนได้เสีย สถานภาพบุคลากรและระบบการบริหารงานบุคคล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบงบประมาณและความไม่ชัดเจนในทิศทางต่อ

การเปลี่ยนแปลงขององค์กร ซึ่งต้องมีการวางแผน และดำเนินการต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบขั้นตอน เพื่อเพิ่มแรงผลักดัน และลดแรงต้านต่าง ๆ ที่มีอยู่

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้นำไปสู่ผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะนำองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษาไม่อาจจะหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ ด้วยบริบทที่เปลี่ยนไปจึงส่งผลให้ผู้บริหารพัฒนาบทบาทของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้นำเพื่อให้อสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑิตวรรณลีพหวนิช (2550) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิ การศึกษาปริญญาตรีเห็นว่าการบริหารการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร น้อยกว่าครูที่มีวุฒิ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิ การศึกษาปริญญาตรีกับครูที่มีวุฒิการศึกษาสูง กว่าปริญญาตรีอาจได้รับการดูแลเอาใจใส่จาก ผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงทำให้ครูที่มี วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีมุมมอง มี วิสัยทัศน์ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ ตลอดจนมีศาสตร์ในการทำงาน สามารถ ประยุกต์ศาสตร์หรือความรู้ต่าง ๆ ที่ได้เล่าเรียน มาประกอบการทำงานได้ดีกว่าครูที่มีวุฒิ การศึกษาปริญญาตรี ผู้บริหารจึงให้ ความสำคัญและให้ความสนใจ และไว้วางใจใน การปฏิบัติงาน จึงได้รับการดูแล เอาใจใส่มาก เป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม สิงห์โตทอง (2550) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายได้ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มี

ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี เห็นว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนใน เขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร น้อยกว่าครู ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อาจมี ความเข้าใจต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดดาวัลย์ วิเศษภูติ (2549) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึง ประสงค์ตามทัศนคติของครูผู้สอนโรงเรียน สฤชดิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

5. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายได้ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่ มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียน ในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งเดิมเคยอยู่ภายใต้การดูแลรับผิดชอบ ของกระทรวงศึกษาธิการ แต่เมื่อโอนมาอยู่ใน เขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำเป็นต้อง

มีการปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงานต้นสังกัดใหม่ ซึ่งมีหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานที่แตกต่างจากกระทรวงศึกษาธิการเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเสียง นาวารัตน์ (2548) ที่พบว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ต้องการแบบผู้นำยึดสถาบันเป็นหลัก แบบผู้นำยึดบุคคลเป็นหลัก และแบบผู้นำยึดประสานประโยชน์เป็นหลัก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนในเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการพัฒนาระบบโรงเรียนให้มากขึ้น

2. เนื่องจากประสบการณ์การทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการบริหารการเปลี่ยนแปลง จึงควรมีส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นกับการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนให้แก่บุคลากรทุกคน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา สุภศร. (2552). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมการรองรับการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชูเสียง นาวารัตน์. (2548). แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติวรรณ ลีพิทวนิช. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธวัช บุญมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปັນธ มาลากุล ณ อยุธยา. (2551). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก็อปปี.
- ลัดดาวัลย์ วิเศษภูติ. (2549). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของครูผู้สอนโรงเรียนสฤณีเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วันชัย มีชาติ. (2548). **พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรีน.
- วุฒิชัย อนันต์วิจิตร. (2554). **การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การของโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมยศ นาวิการ. (2547). **การบริหาร: การพัฒนาองค์การและการลงใจ**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริม กัลยารัตน์. (2550). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง: กรณีศึกษาการเตรียมออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุดม สิงห์โตทอง. (2550). **ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bartol, K. M. (1998). **Management**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Elmore. (2010). **Building a new structure for school leadership**. Retrieved on November 7, 2017, from http://www.aft.org/pubs-reports/american_educator/winter99-00/NewStructureWint99_00.pdf2000
- Krejcie, R. V., and Morgan, K. W. (1970). **Determining sample size for research activities**. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.