

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตร
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP INTEGRATED WITH KALYANAMITTADHAMMA
PRINCIPLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL UNDER BANGKOK PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ยุพิน ศุภกรพงศ์ศิริ*

ดร.ชัตติยา ดั่งสำราญ**

วันรับ 19 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 5 / พฤษภาคม / 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมด 37 โรงเรียน จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency Distributions) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมุติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

*นักศึกษาระดับปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

E-mail: missyupinklebbua@gmail.com โทร. 0832629444

**อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมาเลขคณิต จากมากไปหาน้อยคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_4) ด้านการสร้างบารมีเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_1) และด้านการกระตุ้นให้เกิดหัวใจปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_3)

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมาเลขคณิต จากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (Y_1) ด้านความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Y_3)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Y_{tot} = .580 + .368 (X_4) + .161 (X_2) + .167 (X_1) + .158 (X_3)$ (สมการคะแนนดิบ) $Z_{Y_{tot}} = .424 (Z_{X_4}) + .171 (Z_{X_2}) + .178 (Z_{X_1}) + .178 (Z_{X_3})$ (สมการมาตรฐาน)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง,หลักกัลยาณมิตร,ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were identify: 1) to study the transformational leadership in the integration of the principles of good conduct of the school administrators according to the opinions of teachers and school administrators. Under the Bangkok Primary Education Service Area office 2) to study the effectiveness of educational institutions Under the Bangkok Primary Education Service Area Office 3) To study the transformational leadership in the integration of the principles of good conduct of educational institution administrators affecting the effectiveness of educational institutions. Under the Bangkok Primary Education Service Area Office. The samples used on unit of analysis were 37 schools under the secondary educational service area Bangkok the total number of 333. The research instrument were a questionnaire about the administrators based on Bennie. The statistics Used for the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The results of this research were as follows:

1) The effectiveness of the school 1) Leadership in Integrative Change, Principles of Kindness of School Administrators Under the Bangkok Primary Education Service Area Office was, Overall and each aspect, found at a high level. By sorting the arithmetic mean Descending is inspiration (X2), individual consideration (X4), in creating prestige (X1), and intellectual stimulation (X3)

2) Under the Bangkok Primary Education Service Area Office Overall, it is at a high level. by sorting the arithmetic mean Descending is The ability to develop students to have a positive attitude (Y2), the ability to solve problems in schools (Y4), the ability to develop students to have higher learning achievements (Y1), the ability to Adaptation and development to the environment (Y3)

3) Transformational leadership integrated with kalyanamitta-dhamma principles of school administrators affecting the effectiveness of school under Bangkok primary educational service area office. In overall was statistical significance at 0.01 level. forecast equation in raw score format and forecast equation in standard score format. $Y_{tot} = .580 + .368 (X_4) + .161 (X_2) + .167 (X_1) + .158 (X_3)$ $Z_{Y_{tot}} = .424 (Z_{X_4}) + .171 (Z_{X_2}) + .178 (Z_{X_1}) + .178 (Z_{X_3})$

Keywords: Transformational Leadership, Principles of Friendship, Effectiveness of Educational Institutions.

ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่สังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ มีการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการทุกวิชาชีพจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมาก จึงจะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าได้ การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้ การศึกษาบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ และเนื่องจากวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่ใช้ข้อมูลจากการวิจัยประกอบการตัดสินใจและใช้นวัตกรรม ทางการบริหารเป็นเครื่องมือในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล จึงจะทำให้บรรลุความสำเร็จ ได้ สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมให้เป็นบุคลากรที่มี คุณภาพซึ่งมีภารกิจที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหวังของประเทศชาติอันจะ นำพาไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการบริหารสถานศึกษาเป็น สำคัญแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะอาจกล่าวได้ว่า สถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญยิ่ง ในสังคมไทยในยุคเปลี่ยนแปลง คุณภาพและประสิทธิผลของการศึกษาไทยจะสัมพันธ์และผันแปรไปตามผู้นำ ซึ่งในระดับสถานศึกษาผู้นำ คือ

ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง (วรภัทร ภูเจริญ, 2547, หน้า 23) มาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ผู้บริหารขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารในการนำพาองค์กรให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าก็คือ ภาวะผู้นำ องค์กรใดที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความสามารถย่อมสามารถนำองค์กรสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดมีผู้บริหารที่ด้อยคุณภาพ ย่อมทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่ผลผลิตที่ต่ำและผลการดำเนินงานที่ล้มเหลว (ภารดี อันทันนาวิ, 2551, หน้า 84)

การบริหารที่ดีต้องมีหลักธรรมเป็นพื้นฐาน การเลือกหลักธรรมมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายว่าการจะเป็นนักบริหารที่ดีและเก่งเราควรปฏิบัติตนตามหลักธรรมใดบ้าง เพื่อให้ตอบคำถามนี้เราต้องทราบก่อนว่านักบริหารที่ดีและเก่งทำหน้าที่อะไรบ้าง ซึ่งการบริหาร หมายถึง ศิลปะและการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ดังนั้นนักบริหารต้องมีหลักธรรมหรือนำธรรมะมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติจึงจะสามารถแก้ปัญหาที่นั่นได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น บุคลากรในองค์กรจะทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้นจะต้องมีนักบริหารที่ดีคอย กำกับดูแลวางใจเป็นกลาง เทียงตรงไม่เอินเอียง (พระเมธีธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต), 2543 หน้า 2-6) ผู้บริหารควรมีคุณสมบัติพิเศษจำเพาะสำหรับการทำหน้าที่เป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่เรียกว่า กัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ คือ 1) ปิโย (น่ารัก) 2) ครุ (น่าเคารพ) 3) ภาวนีโย (น่าเจริญ หรือ น่ายกย่อง) 4) วัตตา จ (รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ) 5) วจนักขโม (พร้อมรับฟังคำปรึกษา) 6) คัมภีรญจะ กะถัง กัตตา (แถลงเรื่องล้าลึกได้) 7) โน จัญญานะ นิโยชเย (ไม่ชักนำในเรื่องเสื่อมเสีย) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2552, หน้า 632)

การรายงานผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าในภาพรวมผลสัมฤทธิ์ในทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ ทักษะการเรียนรู้ด้านดิจิทัลเทคโนโลยี ทักษะการวางแผนเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพตลอดจนสุขภาพที่ดีตามช่วงวัยและการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการดำเนินชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยังไม่บรรลุเป้าหมาย และอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง (รายงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ซึ่งการบริหารสถานศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งคือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีหลักธรรมเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้นด้วย เนื่องจากหลักธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้นำ สร้างทัศนคติที่ดี สร้างแรงจูงใจ ความรักใคร่สามัคคีแก่บุคลากรให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยหลักธรรมสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้เป็นอย่างดีไม่ว่าจะเป็นเรื่องการครองตน การครองคน การครองงาน คือ หลักธรรมกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ปิโย (น่ารัก) 2) ครุ (น่าเคารพ) 3) ภาวนีโย (น่าเจริญใจ หรือน่ายกย่อง) 4) วัตตา จ (รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ) 5)

วจนักขโม (พร้อมรับฟังคำปรึกษา) 6) คัมภีร์ยูจะ กะถัง กัตตา (ແລງເຣືອງລ້າສິກໄດ້) 7) โน จัณฐาเน นิโย
ชะเย (ไม่ชักนำในเรื่องเสื่อมเสีย) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2552, หน้า 632)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากทม. ได้แก่สถานศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมด 37 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45) ได้จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 37 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลในแต่ละสถานศึกษา จำนวนละ 9 คน ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการ 1 คน 2) หัวหน้างาน 4 ฝ่าย (หัวหน้าวิชาการ หรือหัวหน้างานบุคคล หรือหัวหน้างานการเงินและงบประมาณ หรือหัวหน้างานบริหารทั่วไป) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน 8 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 333 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการตอบแบบสอบถามการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมด 37 โรงเรียน

ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ตามทฤษฎีของ Bass และ อโวลิโอ (Bass and Avolio. 1990, p. 120–123) คือ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขว้ปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยนำมาบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมพระพรหมคุณาภรณ์ ((ป.อ. ปยุตโต), 2552, หน้า 632) 7 ประการ ประกอบด้วย 1) ปิโย (น่ารัก) 2) ครุ (น่าเคารพ) 3) ภาวนีโย (น่าเจริญใจ หรือ น่ายกย่อง) 4) วัตตา จ (รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ) 5) วจ

นักขโม (พร้อมรับฟังคำปรึกษา) 6) คัมภีร์ธัญจะ กะถัง กัตตา (ແລງເຮືອງລ້າສິກໄດ້) 7) โน จัฎฐาเน นโยชะเย (ไม่ชักนำในเรื่องเสื่อมเสีย) ได้ดังนี้ 1) ด้านการสร้างบารมีเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_1) 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_2) 3) ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขาว์ปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม(X_3) 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม(X_4)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ตามทฤษฎีของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991, p. 373 อ้างถึงใน ธนิต ทองอาจ, 2553, หน้า 9-10) ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนสูงชัน (Y_1) 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) 3) ด้านความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Y_3) 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและระเบียบผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการและขั้นตอนในการวิจัย ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนวางแผนดำเนินการวิจัย (Designing the research plan) เป็นการเตรียมโครงสร้างงานวิจัย การศึกษาปัญหา นิยามปัญหา ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากวารสาร ตำรา เอกสาร ข้อมูลสถิติ วิทยานิพนธ์ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ขอคำแนะนำ คำปรึกษาและความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างวิจัย รับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อจัดทำโครงร่างงานวิจัย และเสนอโครงร่างวิจัยเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ให้ดำเนินการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนดำเนินงานตามแผน (Implementing the research plan) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ ทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือเพื่อนำเสนอเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการเสนอผลงานวิจัย (Presenting of the results) เป็นการเขียนรายงานการวิจัย จากผลการดำเนินงานจริง และนำเสนอรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างผลการวิจัยเพื่อนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล และเพื่อให้ได้ข้อคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา และนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนด จึงได้สร้างข้อคำถามภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ด้าน ตามทฤษฎีของแบส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990, p. 120–123) คือ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยนำมาบูรณาการกับหลักกัลยาณมิตรธรรมพระพรหมคุณาภรณ์ ((ป.อ. ปยุตโต), 2552, หน้า 632) 7 ประการ ประกอบด้วย 1) ปิโย (น่ารัก) 2) ครุ (น่าเคารพ) 3) ภาวนีโย (น่าเจริญใจ หรือ นายก่อย่าง) 4) วัตตา จ (รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ) 5) วจนกขโม (พร้อมรับฟังคำปรึกษา) 6) คัมภีร์ญจะ กะถัง กัตตา (แถลงเรื่องล้าลึกได้) 7) โนจัญฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักนำในเรื่องเสื่อมเสีย) ได้ดังนี้ 1) ด้านการสร้างบารมีเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม(X_1) 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_2) 3) ด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_3) 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม (X_4)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ด้าน ตามทฤษฎีของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991, p. 373 อ้างถึงใน ธนิต ทองอาจ, 2553, หน้า 9-10) ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนสูงขึ้น (Y_1) 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) 3) ด้านความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Y_3) 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1971, p. 175–176, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและได้ข้อมูลตามความจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 37 โรงเรียน

2. ผู้วิจัยดำเนินการทำแบบสอบถามจำนวน 333 ฉบับ ในรูปแบบ Google Form (แบบสอบถามออนไลน์) ส่งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 37 โรงเรียน

3. ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มกลุ่มตัวอย่าง มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 333 ฉบับ แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการ 1 คน 2) หัวหน้างาน 4 ฝ่าย (หัวหน้าวิชาการ หรือ หัวหน้างานบุคคล หรือหัวหน้างานการเงินและงบประมาณ หรือหัวหน้างานบริหารทั่วไป) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน 8 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 333 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคทางสถิติทางคอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูล ซึ่งได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นรหัสแทนค่าและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. ด้านการสร้างบารมีเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้มากที่สุด คือ ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหาร รองลงมา คือ การบริหารงานของผู้บริหารเป็นต้นแบบในการทำงานของผู้ร่วมงานและน้อยที่สุด คือ ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหาร

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมหลักธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารไม่ชักนำผู้ร่วมงานไปในทางที่เสื่อมเสีย รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำ พุดชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง จนเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

3. ด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุ

ปัญหาโดยการใช้เหตุผลมากกว่าความคิดเห็นส่วนตัว และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารพูดชี้แจง คอยแนะนำ ให้คำปรึกษาในขณะที่ผู้ร่วมงานทำงานจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนในการพัฒนาจุดเด่น จุดด้อยของแต่ละบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการเสริมแรงบวกให้กับผู้ร่วมงานเสมอ เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รางวัล มอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติ ให้คำชมเชย เป็นต้น และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้มากขึ้น เช่น ห้องสมุด ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน อินเทอร์เน็ต พิพิธภัณฑ์ หอแห่งสมุดแห่งชาติ รองลงมา คือ นักเรียนทุกคนในสถานศึกษามีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผ่านตามเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตร และน้อยที่สุด คือ นักเรียนมีผลงานเชิงประจักษ์ที่มีคุณภาพ เช่น มีผลงานสิ่งประดิษฐ์ ผลงานชนะเลิศการแข่งขันทางวิชาการ ผลงานชนะเลิศประกวด งานศิลปหัตถกรรม ใบงานหรือแบบฝึกหัดที่เสร็จทันตามกำหนดในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มากขึ้น

2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y₂) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ นักเรียนรู้สึกภาคภูมิใจในวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และเอกลักษณ์ของไทย รองลงมา คือ นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ครู และบุคคลทั่วไป และน้อยที่สุด คือ นักเรียนมีเหตุผล และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. ด้านความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Y₃) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่องรองลงมา คือ สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น

4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y₄) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด คือ ผู้บริหารทำระบบควบคุมภายในมาใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้ เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมของนักเรียน รองลงมา คือ สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือ

นักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง และน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มากที่สุด ด้านการสร้างบารมีเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม และ ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขาวัวปัญญาเชิง บูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามวัตถุประสงค์ และคำถามในการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

อภิปรายผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยที่แสดงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการบูรณาการหลักธรรมเข้ามาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกได้ว่าตนนั้นได้เพื่อนแท้ หรือมิตรแท้ ที่มีใช้ผู้บริหารที่ใช้แต่อำนาจในการสั่งการเพียงอย่างเดียว ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำซึ่งถือเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่เป็นหัวใจหลักของการบริหารที่จะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความสำคัญกับหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายจนทำให้โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ (นักเรียน) สอดคล้องกับ ทับทิม อติอนุวรรณ ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเป็นที่ยอมรับ และอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการโน้มน้าวจิตใจหรือชี้แนะให้เกิดความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจ ในการปฏิบัติงานจนบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ทับทิม อติ

อนูวรรตน์, 2554, หน้า 12) สอดคล้องกับแนวคิดของภารตี อนันต์นาวิ (2551 : 77-78) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมิน การปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎี เอ็กซ์ วาย ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's : Y Theory) (แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 59) ได้กล่าวว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือมนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและแรงจูงใจผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายโดยตั้งสมมติฐานไว้ 2 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎี X (Theory X) พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจอยากได้เงินอยากสบายเพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดทฤษฎี Y (Theory Y) เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์และมีศักยภาพในตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของบัวน้อย กันนิตา (2553 : บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมมีประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิา ผ่านสอน (2553 : บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบริหารมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนประสิทธิผลของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรซึ่งถือเป็นหลักธรรม

เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) (2552, หน้า 632) ได้กล่าวไว้ว่า มิตร หมายถึงบุคคลที่ช่วยชี้แนะแนวทาง ชักจูง ตลอดจนแนะนำสั่งสอน ชักนำผู้อื่นให้ดำเนินชีวิตที่ดีงาม ประสพผลดีและมีความสุข เจริญก้าวหน้า พัฒนาในธรรม แม้จะเป็นบุคคลเสมอกันหรือเป็นมารดาบิดา ครู อาจารย์ตลอดทั้งพระสงฆ์จนถึงพระพุทธเจ้าก็นับว่าเป็นมิตร แต่เป็นมิตรใจดี หรือมิตรมีธรรมที่เรียกว่า กัลยาณมิตร แปลว่า มิตรดีงาม นอกจากนี้ ยังปรากฏความหมายของกัลยาณมิตรที่ท่านอธิบายไว้ในพุทธธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของพระอริยโศภิต (2552, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า กัลยาณมิตร หมายถึงบุคคลที่มีความพร้อมแห่งคุณธรรมความดีงาม เป็นผู้ห่างไกลจากสิ่งอันเป็นข้าศึก ในการพัฒนาศักยภาพชีวิตและตั้งตนอยู่อย่างเหมาะสมแห่งการเคารพ รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างสรรค์ประโยชน์สุขและคุณธรรมความดีงามต่าง ๆ ให้แก่บุคคลรอบข้างด้วยความเข้าใจจนเป็นแรงเหนี่ยวนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาไปสู่ประโยชน์และความสุขในระดับต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทนตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลส่งเสริมการพัฒนาชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของประทีป พิษทองกลาง (2556) ได้กล่าวไว้ว่ากัลยาณมิตร หมายถึงบุคคลที่มีความพร้อมแห่งคุณธรรม ความดีงาม เป็นผู้ห่างไกลจากสิ่งอันเป็นข้าศึกในการพัฒนาศักยภาพชีวิต และตั้งตนอยู่อย่างเหมาะสมแห่งการเคารพ รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างสรรค์ประโยชน์สุข และคุณธรรมความดีงามต่าง ๆ ให้แก่บุคคลรอบข้างด้วยความเข้าใจ จนเป็นแรงเหนี่ยวนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาไปสู่ประโยชน์ และความสุขในระดับต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน ตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลส่งเสริมการพัฒนา ชีวิตก็เป็นดังกัลยาณมิตรด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาพิระพล ฐานจาโร (2557) ได้วิจัยเรื่อง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม ด้านนายกอง อยู่ในระดับมากที่สุด, ด้านน่ารัก ด้านน่าเคารพ ด้านรู้จักพูดจาดีมีเหตุผลและมีหลักการ ด้านอดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ อยู่ในระดับมากที่สุดสำหรับการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการลาและการออกจากราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการประกันคุณภาพบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก และหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม คือ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากร ได้ร้อยละ 64.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม มีค่ามัธยฐานอันดับสูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่ชักจูงไปในทางที่เกิดความเสื่อมเสียต่อวิชาชีพ

และองค์กร เป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำแนะนำ พุดชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง จนเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และยอมรับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงาน ให้คำปรึกษาอย่างมีเหตุผลและเปิดช่องทางในการแสดงความคิดเห็นในหลายช่องทางเพื่อลดการเผชิญหน้ากัน ด้วยการบูรณาการหลัก หลัก กลายนิมิตร์เข้ามาช่วยแก้ปัญหาให้ลุล่วงได้อย่างมีเหตุผล จึงส่งผลให้ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และองค์กรทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวความคิดของ Burns, J.M. (1978, P. 26-27) กล่าวว่า การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุ จุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการความจำเป็นและความคาดหวัง ทั้งของผู้นำและของผู้ตาม โดยภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Birasnav, M. (2014, P. 1624) กล่าวว่า การสร้าง แรงบันดาลใจเกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการ กับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์ การกระตุ้นทางปัญญา กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหา ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหา ข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ งานวิจัยของจากรุวรรณ นุสา (2564) ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ 15 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 3 ตัวชี้วัด (2) การสร้างแรงบันดาลใจ มี 3 ตัวชี้วัด (3) การกระตุ้นทางปัญญา มี 3 ตัวชี้วัด (4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 3 ตัวชี้วัด (5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มี 3 ตัวชี้วัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา นาค มุสิก (2559) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ การกระตุ้นเขาวนปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และ ความสามารถในการ ผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน สามารถ ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ร้อยละ 97.10 โดยเรียงลำดับ คือ การกระตุ้นเขาวนปัญญา การสร้างแรง บันดาลใจ การมุ่ง ความสัมพันธ์เป็นรายคน และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

อภิปรายผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากทมมหานคร

จากการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นการ

มุ่งเน้นความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นในการแสวงหาความรู้ รักการ เรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ ห้องสมุด ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน อินเทอร์เน็ต พิพิธภัณฑน์ หอแห่ง สมุดแห่งชาติ รวมไปถึงผลงานเชิงประจักษ์ที่มีคุณภาพ เช่น มีผลงานสิ่งประดิษฐ์ ผลงานชนะเลิศการประกวด แข่งขันทางวิชาการ ผลงานชนะเลิศการประกวดงานศิลปหัตถกรรม ใบงานหรือแบบฝึกหัดที่เสร็จทันตามกำหนด ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มากขึ้นโดยเฉพาะทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา การมีประสิทธิผลของสถานศึกษาที่อยู่ใน ระดับมากนั้นก็เกี่ยวข้องกับความความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ นักเรียนมีเหตุผล และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบทั้งในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมา เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ครู และบุคคลทั่วไป และตระหนักเห็นความสำคัญของการมี คุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ของสังคม และผู้เรียนมีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อม โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียน ท้องถิ่น แลได้นำผลการประเมินในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล เพิ่มขึ้น ในด้านการระดมทุนและทรัพยากรจากชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ให้เกิดบรรยากาศสะอาด ร่มรื่นเรียบร้อยและมีความปลอดภัยเข้ากับบริบทชุมชนและการพัฒนาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับ นักเรียนและชุมชนอย่างพอเพียง ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ศิลปะ ดนตรี กีฬา นันทนาการและด้านวิชาการ จัด ห้องเรียนพิเศษต่างๆ ให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเข้ากับสภาพแวดล้อมในชุมชน ส่งเสริมการประกวดแข่งขัน การ แสดง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการ วางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล มีการพัฒนาระบบ คุณภาพภายในสถานศึกษา และนำข้อมูลผลการประเมินมาใช้ในการตัดสินใจ ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลและปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวความคิดของฉันทวัลย์ สารสุข (2553, หน้า 35) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับ สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม บุรณาการ ผสมผสาน คงสภาพของโรงเรียนให้เกิดความพึงพอใจ และผลสำเร็จ ของการทำงานให้โรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจใน การทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของทรงชัย คงเงิน (2553, หน้า 52) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์ หรือให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ไม่เพียงพอแต่เรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงอย่างเดียว แต่หมายรวมถึง โรงเรียนที่มีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับ สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม บุรณาการ ผสมผสาน คงสภาพของโรงเรียนให้เป็นที่น่าพอใจ และผลสำเร็จของการ

ทำงานให้โรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องการแนวคิดของ ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson. 1985 : 117) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นการพิจารณาผลลัพธ์ของสถานศึกษาจากนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และการสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา วริทธิ์ (2553 : บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนรองลงมาคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรัชญา มะลิหวล (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลรองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี รองลงมางานวัดผลและประเมินผลและค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านงานแผนกวิชา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

จากการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม แสดงว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารดูแล เอาใจใส่ ให้ความสนทนสนม เป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน และส่งเสริม สนับสนุน คอยช่วยเหลือเกี่ยวกับการงานต่างๆ ฟังพาได้ทำให้เกิดความไว้วางใจ และให้คำแนะนำ ชี้แจงเกี่ยวกับงาน จนเกิดความเข้าใจและนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ อีกทั้งผู้บริหารยังมีการเสริมแรงบวกให้กับผู้ร่วมงานเสมอ ตัวอย่างเช่น เลื่อนขึ้นเงินเดือน ให้รางวัล มอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติ ให้คำชมเชย เป็นต้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติภรณ์ อุทร์พยัคฆ์ และคณะ (2564) ได้วิจัยได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัด ปทุมธานี สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนวิธีการในการ แก้ปัญหา 2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ควรมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรภายในโรงเรียน คอยให้ คำแนะนำปรึกษาความช่วยเหลือ ส่งเสริมบุคลากร 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ศึกษาความต้องการของบุคลากรรายบุคคล 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีการสานสัมพันธ์ กับบุคลากร แลกเปลี่ยนความต้องการหรือปัญหาในการทำงาน 5) ด้านการมีลักษณะพิเศษ วิเคราะห์และประเมินความสามารถในการทำงานของบุคลากร หาข้อมูลเพื่อเรียนรู้เพิ่มเติม หรือวิธีการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น 6) ด้านการสร้างบารมี ควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม เป็นกัลยาณมิตร ทุ่มเทในการทำงาน และสามารถ โน้มน้าวและ 7) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรมี การสื่อสารให้รู้ว่าอนาคตสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปทิศทางใด และมีเป้าหมายหลักร่วมกัน รวมถึงเข้าใจถึงแนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงาน วิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ สถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนา หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้(X_5) การได้รับความยอมรับนับถือ(X_{14}) การพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายใน (X_{10}) ความรับผิดชอบต่องาน (X_{17})การพัฒนาแหล่งเรียนรู้(X_{12}) และ การมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .82 ค่าความคลาดเคลื่อน เนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .26 และสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 67.7 เปอร์เซ็นต์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขาวัวปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมหลักธรรม มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้เกิดเขาวัวปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานจนงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสริมความเข้าใจ ให้เกิดความชัดเจนด้านการปฏิบัติงานของสถานศึกษายิ่งขึ้น และส่งเสริมความเข้าใจเชิงอารมณ์ ในขณะที่ปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จ และความสุขในการทำงาน และควรส่งเสริมแนวความคิดเพื่อแก้ไข ปรับปรุง ของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพผู้เรียน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขาวัวปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้านการกระตุ้นให้เกิดเขาวัวปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่งเสริม สนับสนุนด้านความสามารถ ด้านการรู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง รู้จักและเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยมีการเรียงลำดับขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และนอกจากการกระตุ้นให้เกิดเขาวัวปัญญาและยังต้องมีองค์ประกอบอื่นเพิ่มเติมด้วย เช่น ความมุมานะพยายาม มีความอดทน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรม และมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการกระตุ้นให้เกิดเขาวัวปัญญาอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาให้เกิดการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสามารถในการปรับตัวและ พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้าน

ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมโดยส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น และสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง และควรเปิดโอกาสให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาสูงสุด

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก เข้าสมการ ที่มีความสำคัญคือ ด้านการสร้างบารมีเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ด้านการกระตุ้นให้เกิดเขาว์ปัญญาเชิง บูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมหลักธรรม และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. ควรส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ควรเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
3. ควรเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่เหมาะสม ที่ส่งเสริม และสนับสนุนประสิทธิผลของ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เหมาะสม ที่สามารถสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยศึกษาในรูปแบบกรณีศึกษา

บรรณานุกรม

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 14 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- รัตนา นาคมุสิก และคณะ (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3** วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 3(1) , 167-184. สืบค้น 27 พฤศจิกายน 2564 เข้าถึงได้จาก <http://ir.sru.ac.th/handle/123456789/157>.
- จารุวรรณ นุสา และคณะ (2564: บทความย่อ). **องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2** วิทยานิพนธ์สาขาวิชาบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาลัยขอนแก่น
- ทรงชัย คงเงิน. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทับทิม อติอนุวรรตน์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พระมหาไพโรพล ฐานจาโร (นาคะจักรวาล) (2557). **หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ (ศษ.ม) สาขาการบริหารการศึกษา--มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- Birasnav, M., (2014). **Knowledge Management and Organizational Performance in the Service Industry: The Role of Transformational Leadership Beyond the Effects of Transactional Leadership**. Journal of Business Research
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper and Row.