

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2**
**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF RESEARCH
EDUCATIONAL INSTITUTIONS, HORWANG SCHOOL THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2**

ธีระวัฒน์ หนูขาว¹ บุญธิดา เทวาทัทษ์²

Received : January 25, 2026

Revised : February 3, 2026

Accepted : March 22, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยได้ศึกษาตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาสและอโวลีโอ ประชากรคือครูโรงเรียนหอวัง จำนวน 220 คน กลุ่มตัวอย่าง 140 คน เครื่องมือเป็นสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากความคิดเห็นของผู้ทรงวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ 2) ติดตามให้กำลังใจขณะทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคน 3) ผู้บริหารและครูวางแผน หาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน 4) ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

This research aimed to study 1) transformational leadership of school administrators at Horwang School, Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2, and 2) guidelines for developing transformational leadership of school administrators at Horwang School, Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2. The study was conducted using the transformational leadership concept of Basque and Avolio. The population consisted of 220 teachers from Horwang School. A sample group of 140 teachers. Data was collected using questionnaires and interviews. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Content Analysis.

The results showed that

1. The leadership in change of the administrators of Horwang School, Secondary Educational Service Area Office, Bangkok Area 2, the overall average was at a high level. When considering each aspect, it was found that the highest average was in the aspect of ideological influence, followed by the aspect of intellectual stimulation, and the lowest was in the aspect of inspiration.

2. It was found that the guidelines for leadership development for change of the administrators of Horwang School, Secondary Educational Service Area Office, Bangkok Area 2, according to the opinions of the three experts, were: (1) promote personnel to develop themselves in their professions; (2) follow up and encourage personnel at all levels while working; (3) administrators and teachers work together to plan and find solutions to problems; (4) provide advice and suggestions on how to help personnel.

Keywords : Transformational Leadership of Horwang School Administrators

บทนำ

องค์กรทางการศึกษา สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานระดับล่างสุดที่มีความสำคัญและเป็นแนวหน้าในการปฏิรูปการศึกษาการศึกษาซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่าง เป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบ เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนา การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรมและประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย การปรับเปลี่ยนประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 โดยการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศจากประเทศที่มีความได้เปรียบเชิง เปรียบเทียบด้าน "ความหลากหลายเชิงชีวภาพ (Bio-Diversity)" และ "ความหลากหลายเชิงวัฒนธรรม (Cultural Diversity)" มาเป็นความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน เพื่อเปลี่ยนโครงสร้าง เศรษฐกิจอุตสาหกรรม "เพิ่มมูลค่า" ไปสู่โครงสร้างเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม "สร้างมูลค่า" ด้วย 3 กลไกการขับเคลื่อนใหม่ (New Growth Engines) ประกอบด้วย 1) กลไกการขับเคลื่อนผ่านการสร้างและยกระดับผลิตภาพ (Productive Growth Engine) 2) กลไกการขับเคลื่อนที่คนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Growth Engine) 3) กลไกการขับเคลื่อนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Green Growth Engine) ซึ่งเป็นการค้นหา กลไกการขับเคลื่อนใหม่ ๆ เพื่อสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนให้กับประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 โดยการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทาง เศรษฐกิจของประเทศไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value-based Economy) ที่มีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ 1) เปลี่ยนการผลิตสินค้า "โภคภัณฑ์" ไปสู่ สินค้าเชิงนวัตกรรม 2) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม 3) เปลี่ยนจากเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคการบริการมากขึ้นโดยกำหนดรูปแบบและองค์ประกอบการเปลี่ยนผ่าน ดังนี้ (1) เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยีเป็นเกษตรกรแบบผู้ประกอบการ (2) เปลี่ยนจากธุรกิจขนาดย่อมแบบเดิม (SMEs) ไปสู่การเป็นธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Smart Enterprises) และผู้ประกอบการเทคโนโลยีรายใหม่ (Startups) ที่มีศักยภาพสูง (3) เปลี่ยนจากธุรกิจบริการแบบเดิมที่มีการสร้างมูลค่าที่ค่อนข้างต่ำไปสู่ธุรกิจบริการที่มีมูลค่าสูง (4) เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, 2560, น. 1-3)

ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และมาตรฐานการศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้บริหารจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา ปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนภายในโรงเรียนหอวัง ผู้บริหารจะมีการปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนภายในโรงเรียนหอวังโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และให้โอกาสทุกคนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจในกระบวนการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารใช้ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษานำไปสู่การ ปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม นำผลการวิจัยไปใช้วางแผนและกำหนด หลักสูตรในการอบรมและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหตุผลทั้งหมดข้างต้นทำให้ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ(1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก

3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีพหุแนวทาง

4. วิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ได้ดำเนินการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 220 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์
แกน (Krejcie and Morgan 1970, pp. 607-610)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) สุ่มแบบแบ่ง
ประเภท (Stratified Random Sampling) เป็นครู 6 ระดับชั้นและ 1 กลุ่มบุคลากรทางการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย 2 ฉบับ ได้แก่

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น แบ่งออกเป็นทั้งหมด 2
ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ บา
สและอโวลิโอ (Bass and Avolio) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การ
สร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็น
แบบสอบถามชนิดมาตราจัดอันดับหรือการจัดอันดับคุณภาพ (Rating scale) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า
ของ Likert โดยมีข้อคำถามจำนวน 45 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) แบบ 5 ระดับ หากคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความ
เหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องในการใช้ภาษาและด้านอื่นๆ โดยใช้
ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า
ดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient Method)
ได้ค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.98

เครื่องมือฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การ
ทำงาน

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์ตามโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ประมวลผลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์
การทำงาน วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายตามเกณฑ์ ตามแนวคิดของจอห์น ดับเบิลยู เบสท์ (John W. Best.1970: 190)

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอผลการวิจัยแบบพรรณนา (Narrative)

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนหอวัง	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.22	0.11	มาก	1
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ	3.97	0.19	มาก	4
3.	การกระตุ้นทางปัญญา	4.03	0.20	มาก	2
4.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.02	0.16	มาก	3
รวม		4.06	0.11	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D = 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 4.22$, S.D = 0.11) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านที่ 2 การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 4.03$, S.D = 0.20) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 3.97$, S.D = 0.19)

6.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 2 สรุปประเด็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนหอวัง	ความคิดเห็นของผู้ทรงวุฒิ			ค่า คะแนน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้าน วิชาชีพ	✓	✓	✓	3
2. ติดตามให้กำลังใจขณะทำงานของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานทุกคน	✓	✓	✓	3
3. ผู้บริหารและครูวางแผน หาวิธีการแก้ปัญหา ร่วมกัน	✓	✓	✓	3
4. ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือ บุคลากร	✓	✓	✓	3

จากตารางที่ 2 สรุปประเด็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ 2) ติดตามให้กำลังใจขณะทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคน 3) ผู้บริหารและครูวางแผน หาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน 4) ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ การกระตุ้นทางปัญญาและค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ

7.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ 2) ติดตามให้กำลังใจขณะทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคน 3) ผู้บริหารและครูวางแผน หาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน 4) ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร

8. อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

8.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจะอภิปรายผลรายด้านดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปสู่ครู ซึ่งนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้าน

วิชาชีพตลอดเวลาทั้งการส่งเสริมการอบรม สัมมนา ศึกษาลงเรียนรู้อะไรต่างๆในประเทศและต่างประเทศ การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาวิชาชีพ พร้อมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนัสกร พองาม (2558, น. 1048) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : ตามแนวความคิดของบาสและอวลีโอของโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกล้ารจิกา ถวัลย์เสรี (2559, น. 14) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวความคิดของบาสและอวลีโอ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภวัฒน์ บุตรกุล และคณะ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของบาสและอวลีโอ (Bass & Avolio, 1990) ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรวรรณ จิตต์ปราณี (2561, น. 43) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ บาสและอวลีโอ (Bass & Avolio, 1990) (1) การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญลักษณ์ โพธิ์ช่วยและวรกาญจน์ สุขสดเขียว 2562ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร นนธิสอน (2563 : น. 79) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ มะโนมัน (2564 : น. 7) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

8.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีพหุแนวทาง ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ 2) ติดตามให้กำลังใจขณะทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคน 3) ผู้บริหารและครูวางแผน หาวิธีการแก้ปัญหา

ร่วมกัน 4) ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหอวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีพหุแนวทาง พบว่า เนื่องจากแนวทางด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ศึกษาสังเกตความสามารถในการทำงานของบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ตลอดเวลาตามยุคปัจจุบัน มอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลากรส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานของบุคลากร ให้คำแนะนำในการทำงานของบุคลากรทุกคนพร้อมทั้งคอยให้กำลังใจขณะปฏิบัติงาน เสริมแรงเชิงบวกให้กับบุคลากร มีการกระตุ้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรและแนวทางด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงและกล้าที่จะพูดคุย สร้างความเชื่อมั่นและเชื่อใจให้กับบุคลากร ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร จัดสภาพองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความหวังดีและความสุข ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคล ทำให้ครูและบุคลากรเข้าถึงและกล้าที่จะพูดคุย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนัชกร พงาม (2558, น. 1048) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี 8 แนวทาง คือ 1) เสริมสร้างภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงานโดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเสนอปัญหาที่แต่ละคนเผชิญและหาพื้นที่ให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นออกมา 3) สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนนั้นรู้ถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ 4) สร้างแรงจูงใจในการทำงานใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำอย่างเต็มความสามารถ 5) ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคล 6) มอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถและให้ได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น 7) ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 8) หาแนวทางให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ เช่น ให้เข้ารับการอบรมหรือการศึกษาดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกล้ารจิกา ถวัลย์เสรี (2559, น. 14) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรีมีแนวทางดังนี้ 1) ผู้นำควรแสดงบทบาทอย่างเข้มแข็งต่อผู้ปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ผู้นำควรสื่อสารให้ผู้ตามเกิดความคาดหวัง สร้างแรงจูงใจจนทำให้เกิดความทุ่มเทจนกลายมาเป็นการอยู่ในอำนาจและเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ร่วมกันในสถานศึกษา 3) ผู้นำควรกระตุ้นผู้ตามให้มีการสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่ม และท้าทายความเชื่อและคุณค่าของตนเองสนับสนุนผู้ตามโดยวิธีการใหม่ 4) ผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรวรรณ จิตต์ปราณี (2561, น. 43) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตาม (1) การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ทักษะในการสื่อสารและร่วมมือกัน ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก ทักษะความสนใจใคร่รู้และจินตนาการทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการคิดในเชิงธุรกิจและทักษะประกอบการ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนันท์สร้อย ปิยะภัทรวิรัตน์ (2564 ,น 4)การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้ค้นคว้าอิสระมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ได้แก่ ผู้บริหารควรมีอุดมการณ์แน่วแน่และมีจุดยืนของตนเองที่ชัดเจน มีการวางแผนทำงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมต่อสาธารณชนเป็นแบบอย่างที่ดีและควรมีความยุติธรรม เปิดโอกาสสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนรู้จักพัฒนาตนเอง เปิดโลกทัศน์ให้ศึกษาดูงาน อบรมในการพัฒนาตนเองในต่างพื้นที่และต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีสิทธิในการออกความคิดเห็น เห็นถึงความสำคัญความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพของผู้ร่วมงานและสนับสนุนทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชังซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบอรรนาร์ด มอริสเบส (Bernard M. Bass. 1997, p. 137). ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับขั้น(Hieraranchy of correlation) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพความพยายาม และความพึงพอใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้เกิดความพยายาม และความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แดลเลีย โบลีโอก (Delia Bosiock, 2013, p. 74) ศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะผู้นำและสร้างสรรค์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะผู้นำและสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ใช้มุมมองที่แตกต่างกันของสถานการณ์และมีความปรารถนาในการยอมรับความเสี่ยงด้วยนวัตกรรมและความคิดใหม่ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นมากในการอยู่รอดขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โคนิ, โคลสุโกะ แพนต้า (Kouni, Koutsoukos and Panta 2018, p. 162) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงาน กรณีของครูระดับมัธยมศึกษาในกรีซ ผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่าครูรู้สึกพึงพอใจอย่างมากเมื่อครูใหญ่ของโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

9. ข้อเสนอแนะ (Suggestion)

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตรงกับวิชาชีพหรือสาขานั้นๆ
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตรพูดคุยพัฒนางานร่วมกัน ขณะทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนทุกคน
- 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควร ร่วมวางแผนหาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควร ให้คำปรึกษาและหาแนวทางในการช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

- 1) ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามขนาดของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
- 2) ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอื่นๆที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

10. รายการอ้างอิง

- เกล้าจิกา ถวัลย์เสรี. 2559. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล 2562 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
- ชินภัทร เจริญรัตน์ (2566) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรอุตสาหกรรมค้าปลีกของพนักงานที่มีความสามารถสูง. โครงการหลักสูตรปริญญาโทออนไลน์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นฤนันท์ สุริยมณี. 2562. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการกระจายอำนาจทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญา สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปฐมรัตน์ แจ่มศรี. 2560. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- พนัชกร พोगาม. 2558. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ“พัฒนานุกูล”.วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรีรุ่ง ศรสุวรรณ (2565) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1. ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุริย์ฉาย ปัญญาศ. 2562. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- สภาการศึกษา. 2560. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค.
- อรกัญญา เปรมสุข. 2562. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิสรา อิมลาม (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของบริษัท เอ็กซอนโมบิล จำกัด. สาขาวิชาการตรวจสอบภายใน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- Andriani, S., Kesumawati, N. & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teacher's performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), p. 19-29
- Bernard M.Bass and Bruce J.Avolio, (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership* Thousand Oaks : Sage Publications.
- Bernard M. Bass. (1997). Does The Transactional – Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?. *American Psychologist*, 52,130-139.
- Delich, V. (2013). Leabership styles and creativity. *Journal of Applied Knowledge Management*, 1, 64-77.

Kouni, Z., Koutsoukos, M. & Panta, D. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: The case of secondary education teachers in Greece.
Journal of Education and Training Studies, 6(10), p. 158-168