

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF RESEARCH
EDUCATIONAL INSTITUTIONS, GROUP 3 THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE BANGKOK 1

ไมตรี ยอดเพชร¹ ดร.วิโรจน์ สุรสาคร²

Received : July 19, 2026

Revised : August 2, 2026

Accepted : September 9, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครู จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสังเคราะห์เนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีดังนี้ (1) สร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (2) เป็นแบบอย่างที่ดี (3) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (4) รักษาคำพูดและความลับ (5) เชี่ยวชาญในงานบริหาร (6) การสร้างเป้าหมายร่วมที่ชัดเจนและทรงพลัง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

¹นักศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

²อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

This research aimed to study (1) transformational leadership of school administrators in secondary schools in Group 3 under the Bangkok Metropolitan Secondary Education Service Area Office 1 and (2) guidelines for developing transformational leadership of school administrators in secondary schools in Group 3 under the Bangkok Metropolitan Secondary Education Service Area Office 1. The sample used in the study was 234 teachers. The research instruments were opinion questionnaires and structured interviews. The statistical methods used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and content synthesis from the structured interviews.

The research results showed that:

1. The overall mean of transformational leadership of school administrators in secondary schools in Group 3 under the Bangkok Metropolitan Secondary Education Service Area Office 1 was at the highest level.
2. The guidelines for developing transformational leadership of school administrators in secondary schools in Group 3 under the Bangkok Metropolitan Secondary Education Service Area Office 1 were as follows: (1) creating and communicating a clear vision, (2) being a good role model, (3) promoting continuous learning and self-development, (4) keeping promises and confidentiality, (5) being proficient in administrative work, and (6) creating clear and powerful shared goals.

Keywords : Transformational leadership of school administrators

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษา ภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาดูตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัยโดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าว มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วย การศึกษาแห่งชาติ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำ แผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และ มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ตามวรรคสอง หรือให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามวรรคสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามความถนัดของตน ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู (รัฐธรรมนูญ เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 กน. 14-15 วันที่ 6 เมษายน 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกายจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มี ผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ หมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา มาตราที่ 64 ได้กำหนดว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุน การผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และในมาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2562) ในแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 4 ในด้านการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายคือการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย เช่น มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สนองตอบความต้องการ ของผู้เรียนและผู้ใช้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพ เป็นต้น ทั้งนี้แนวทางการพัฒนา คือ เพิ่มโอกาส และความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย พัฒนาระบบข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยงและเข้าถึงได้และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่นโครงการจัดทำฐานข้อมูลรายบุคคลทุกช่วงวัย ทั้งด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศ แรงงานและการศึกษา มาตรา 31 กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง (ราชกิจจา

นุเบกษา เล่มที่ 136 ตอนที่ 57 ก น. 49-50 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาท สำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมีได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหาร มีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนความมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดการยอมรับ ให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, น. 14 - 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นศาสตร์และศิลป์เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์กร โน้มน้าว ชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ อรรถพรณ เทียนคันฉัตร (2560, น. 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบเข้าด้วยกันโดยโรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น โรงเรียนจะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเข้ามามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนนักเรียน สิ่งเหล่านี้โรงเรียนจะต้องรับเอามาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง 2556) กล่าวว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นจะมีการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตรงตาม ความต้องการของสังคม โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงคุณลักษณะของผู้เรียนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำโรงเรียนให้มีประสิทธิผล คือ ผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียน เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนเซฟาร์ท Seyfarth (1999) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการดำเนินงานของกลุ่มคนหน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้อง และส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารของทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ด้านทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ ดังที่กล่าวข้างต้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและในภาวะเช่นนี้ สมรรถนะของผู้นำที่ เรียกว่า “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้รอดพ้น และได้รับชัยชนะเหนือสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรุนแรงดังกล่าวสามารถตอบสนองต่อความคาดหวัง ความต้องการของบุคคล และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม

(พัสกร อุ่นกาศ, 2565, น. 455) ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างยุทธศาสตร์และนโยบายในการบริหารจัดการ เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กร รวมถึงให้ความสนใจในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรการจัดการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตร ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นบุคคลที่มีบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างมาก สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งหากจะพูดถึงการดำเนินงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมีคุณภาพนั้นก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ประการ แต่ประการที่สำคัญมากยิ่งคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ที่แตกฉาน มีความเข้าใจมีทักษะที่ยอดเยี่ยม ในการบริหารองค์การสถานศึกษา มีความสามารถที่จะตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามความมุ่งหมาย ตามหน้าที่ของตนและตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและมีแบบแผนตามกรอบขององค์การสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการสร้างบารมี มีการสร้างแรงบันดาลใจ มุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และมีการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีการแก้ปัญหา การสร้างความไว้วางใจในองค์กร ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดียอมนำพาไปสู่การบริหารสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น ภาวะผู้นำที่หลากหลายเหล่านี้อาจจะเป็นกลไกสำคัญยิ่ง และมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักขึ้นอยู่กับผู้นำเสมอ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารให้ได้ผลดีนั้น จำเป็นจะต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารได้มีโอกาสฝึกและใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ลักษณะที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ ซึ่งจะต้องใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีสมรรถนะในการบริหารงาน เพราะการใช้เพียงอำนาจตามกฎหมายที่ตนมีสั่งการให้ครูทำงานโดยปราศจากการเข้าใจถึงจิตใจ สถานการณ์และปัจจัยแห่งการจูงใจต่าง ๆ ย่อมทำให้ครูเกิดทัศนคติที่เป็นลบต่อผู้บริหารและต่อองค์กร ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้ระบบการทำงานขาดการเชื่อมโยงกัน การทำงานจะติดขัดและไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ครูจะทำงานเพื่อเอาตัวรอดหรือทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเท่านั้น พลังสร้างสรรค์ที่จะส่งผลดีต่อองค์กรจะไม่บังเกิดขึ้น ดังผลปรากฏให้เห็นเป็นที่ประจักษ์แล้วว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ย่อมแสดงให้เห็นถึงผลของการปฏิบัติหน้าที่ของครู และผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังไม่สามารถจูงใจให้ข้าราชการครูร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น สิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูสมบูรณ์ และสามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์การศึกษาได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และมาตรฐานการศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้บริหารจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ ดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับใด พร้อมทั้งศึกษาว่าผู้บริหารที่มีวิทยฐานะ ประสบการณ์ในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา และดำรงตำแหน่งในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการใช้ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงต่างกันหรือไม่ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษานำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม นำผลการวิจัยไปใช้วางแผนและกำหนด หลักสูตรในการอบรมและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 559 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่วางแผนไว้อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มต้นจากการใช้ตารางการประมาณขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Robert V. Krejcie, and Daryle W. Morgan, 1970, p. 608) เมื่อพิจารณาจากขนาดประชากรทั้งหมด 559 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการไว้ที่ 234 คนหลังจากได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากร โดยมีขั้นตอนดังนี้: ประการแรก ผู้วิจัยได้แบ่งประชากรออกเป็น 11 กลุ่มย่อยตามโรงเรียนทั้ง 11 แห่งที่เป็นประชากรของการศึกษา จากนั้น จึงทำการเทียบสัดส่วนจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมกับสัดส่วนของครูในแต่ละกลุ่มโรงเรียน สุดท้าย ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการจับฉลากรายชื่อครูในแต่ละโรงเรียน เพื่อคัดเลือกผู้ที่จะเป็นผู้ตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละโรงเรียน

ตารางที่ 1 จำนวนครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 11 โรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย	82	34
2. โรงเรียนทวีธาภิเศก	121	51
3. โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม	50	21
4. โรงเรียนมัธยมวัดนายโรง	52	22
5. โรงเรียนฤทธิณรงค์รอน	35	15
6. โรงเรียนวัดบรมมงคล	19	8
7. โรงเรียนวิมุตยารามพิทยากร	23	10
8. โรงเรียนสตรีวัดระฆัง	87	37
9. โรงเรียนสวนอนันต์	10	4
10. โรงเรียนสุวรรณารามวิทยาคม	64	27
11. โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร	16	7
รวม	559	234

2. ตัวแปรที่ศึกษา

- (1) ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง
- (2) ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) แบบ 5 ระดับ

1.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีน้ำหนักเท่ากับ 1

2.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย มีน้ำหนักเท่ากับ 2

3.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง มีน้ำหนักเท่ากับ 3

4.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก มีน้ำหนักเท่ากับ 4

5.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีน้ำหนักเท่ากับ 5

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัยของบาสและอวลิ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 2 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC และนำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่มีความตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ซึ่งข้อคำถามทุกข้อจะมีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67 - 1

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการครู โรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Lee J:161 Cronbach.1978) อยู่ในช่วง 0.98

ขั้นตอนที่ 5 สร้างแบบสัมภาษณ์โดยการนำประเด็นต่างๆ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำของแต่ละด้านเพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ขั้นตอนที่ 6 นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความตรงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ขึ้นไป เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 234 ฉบับ

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลแบบสอบถามมีความสมบูรณ์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและโดยภาพรวม และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best W. John, 1997, p. 190) ดังนี้

แปลความหมายคะแนน

ค่าเฉลี่ย 1.00 –1.49 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 –2.49 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 –3.49 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 –4.49 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 –5.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ค่าความถี่ (frequency)

2) ค่าร้อยละ (Percentage)

3) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 2 ตาราง ในรูปของตาราง และการบรรยายประกอบตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.93	0.11	มากที่สุด	1
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.85	0.14	มากที่สุด	3
3.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.80	0.11	มากที่สุด	4
4.	การกระตุ้นทางปัญญา	4.86	0.07	มากที่สุด	2
รวม		4.86	0.08	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D = 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.93$, S.D = 0.11) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านที่ 4 การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.86$, S.D = 0.07) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก ($\bar{X} = 4.80$, S.D = 0.11)

ตารางที่ 3 สรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นตรงกัน 3 ท่าน ดังนี้

ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่าคะแนน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1.สร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	✓	✓	✓	3
2.เป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓	3
3.ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	3
4.รักษาคำพูดและความลับ	✓	✓	✓	3
5.เชี่ยวชาญในงานบริหาร	✓	✓	✓	3
6.การสร้างเป้าหมายร่วมที่ชัดเจนและทรงพลัง	✓	✓	✓	3

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าคะแนนสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ดังนี้

ความคิดเห็นของผู้ทรงวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ (1) สร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน(2) เป็นแบบอย่างที่ดี (Lead by Example) (3) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (4) รักษาคำพูดและความลับ (Reliability and Confidentiality) (5) เชี่ยวชาญในงานบริหาร (Managerial Expertise) (6) การสร้างเป้าหมายร่วมที่ชัดเจนและทรงพลัง (Shared Vision & Goals)

สรุปผลวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและต่ำสุดคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จากความคิดเห็นของผู้ทรงวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ (1) สร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน(2) เป็นแบบอย่างที่ดี (Lead by Example) (3) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (4) รักษาคำพูดและความลับ (Reliability and Confidentiality) (5) เชี่ยวชาญในงานบริหาร (Managerial Expertise) (6) การสร้างเป้าหมายร่วมที่ชัดเจนและทรงพลัง (Shared Vision & Goals)

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยจะอภิปรายผลรายด้านดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดความคิดเห็นไปสู่ครูได้พร้อมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แจ่มชัด ประสงค์และเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้บริหารที่แสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ เสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นประโยชน์แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกัน สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ต่างๆ มีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร แสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แสดงให้ข้าราชการครูและบุคลากรเห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังข้อเสนอแนะของครูอย่างตั้งใจ มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและหาแนวทางแก้ปัญหา กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล แสดงให้ครูเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำลายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน ใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของหน่วยงานโดยใช้เหตุผล ส่งเสริมสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณางานหรือปัญหาต่างๆ เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา ตั้งคำถามเพื่อให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ๆ ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ ชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องทำให้ประสบผลสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น กระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรเกิดความตระหนักถึงงานในหน้าที่เป็นสำคัญ แสดงวิสัยทัศน์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน แสดงความเชื่อมั่นว่าครูและบุคลากรทำงานได้และบรรลุเป้าหมาย สร้างความมั่นใจแก่ครูและบุคลากรในการฝ่าฟันเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ พุดให้ครูและบุคลากรเห็นถึง

ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่อยสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน ทำให้ครูและบุคลากรจัดการกับอุปสรรคในการทำงานของตนเองได้ การกระตุ้นให้ครูและบุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ทางปัญญาเพื่อความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาระดมสมองจากทุกฝ่ายในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งในการดำเนินงานของสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเกิดความคิดที่สร้างสรรค์ในการทำงาน ค่อยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้ทราบอยู่เสมอค่อยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสร้างมุมมอง และพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ กระตุ้นให้ได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน มองเห็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหลายแง่มุม สร้างความตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา แนะนำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเป็นผู้รู้และทำงานเป็นทีมเพื่อแก้ไขปัญหามาในสถานศึกษาร่วมกัน ค่อยสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสมัครใจ แสดงออกได้เต็มความสามารถ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์มาแก้ไขปัญหาในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ มะโนมัน (2564 น. 7) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับ วุฒินันท์ โพหะดา (2564) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับ อรรถพร ภัทรดำเนินสุข (2564, น.126) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรัตน์ นาครัมภะ. (2555 น. 94 - 106) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สรุปในองค์รวม คือ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ถือเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในตัวผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต มีหลักการ ยึดมั่นในค่านิยม และมุ่งมั่นต่อเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกศรัทธาในผู้นำและพร้อมที่จะร่วมมือกันขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น จาก

งานวิจัยของ ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561, น.236) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารที่แสดงภาวะผู้นำอย่างมีอุดมการณ์สามารถเสริมสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจแก่ครูในโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนยุคใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาณี ชาวสวน, สุชนนี เมธิโยธิน, และอำนาจ สาสินกุล. (2564, น. 34-48) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบของผู้นำในองค์กรเพื่อพัฒนาผู้ตามให้มีประสิทธิผลสูง โดยมุ่งเน้นการสร้างผู้นำที่สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้ตามในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรม และสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน จะทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความเชื่อถือและพร้อมปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน (2) การกระตุ้นทางปัญญา การกระตุ้นทางปัญญาเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารควรมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ พัฒนากระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์ และกล้าแสดงออกถึงแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้และการจัดการศึกษาอย่างมีนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปรับตัวได้ดีในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่หยุดนิ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุตา ชูพันธ์ และคณะ (2563, น. 148-158) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สนับสนุนแนวคิดนี้ โดยพบว่าการกระตุ้นให้ครูมีการคิดวิเคราะห์และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา สามารถยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ สิริมาศ จันทรเพ็ญสุริยา (2566, น.66-71) ยังเสนอว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวม (3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นความสามารถ ความสนใจ หรือแรงจูงใจในการทำงาน การเข้าใจและเคารพความเป็นปัจเจกบุคคลจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าได้ได้รับความใส่ใจและมีคุณค่าในองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติต่อบุคลากรตามความเหมาะสมกับศักยภาพเฉพาะบุคคล ช่วยสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกภายในองค์กร และทำให้บุคลากรพร้อมเปิดใจต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ สีสั่งข์ (2564 น. 109-118) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภสิทธิ์ พิสัยเลิศ และคณะ (2564 น. 60-75) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มยอดดอยเทอดไทย พบว่า การดูแลครูอย่างใกล้ชิดตามลักษณะเฉพาะของแต่ละคน จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งส่งผลดีต่อความร่วมมือในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาในยุคเปลี่ยนแปลง (4) การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างแรงบันดาลใจถือเป็นบทบาทหลักของผู้นำในการชักนำทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ผู้บริหารควรถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างชัดเจนและน่าเชื่อถือ เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างแรงบันดาลใจช่วยให้บุคลากรเห็นภาพอนาคตร่วมกัน รู้สึกมีส่วนร่วม และมีกำลังใจในการก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ (2560) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร มีแนวโน้มจะพัฒนาสู่โรงเรียนต้นแบบด้านนวัตกรรมได้รวดเร็วกว่าสถานศึกษาทั่วไป เช่นเดียวกับ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560) ซึ่งชี้ว่าการมีผู้นำที่มองเห็นการณ์ไกลและสามารถสื่อสารความหวังในอนาคตอย่างมีพลัง เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ครูเกิดพลังใจและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และสาขาวิชาชีพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำและส่งเสริมความศรัทธาต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทของผู้นำเชิงบวกด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผย สนับสนุนและให้กำลังใจครูและบุคลากรอย่างเป็นมิตร เพื่อเสริมสร้างพลังในการทำงานและร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน

3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อความแตกต่างระหว่างบุคลากรแต่ละคน โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ และจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพตามความสนใจและความถนัด เพื่อส่งเสริมความผูกพันและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม

4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดบทบาทหน้าที่ และสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ภายในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างโรงเรียนในเขตเมืองและเขตชนเมือง เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของบริบทที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยภายใน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อวิชาชีพ หรือแรงจูงใจในการทำงาน ที่อาจส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

3. ควรศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน หรือการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้เห็นผลลัพธ์ในระดับผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

4. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มุ่งพัฒนาแบบจำลองหรือแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเฉพาะในกลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

รายการอ้างอิง

กรรณิการ์ มะโนมัน. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องนโยบายกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ 2566. ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2564. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2567. จาก https://www.bic.moe.go.th/images/stories/pdf/Education_Management_Policy_of_the_Ministry_of_Education__2566_20-1-2565.pdf

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). แนวทางการกระจายอำนาจ การบริหาร การศึกษาอุดรธานี. ใน การค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ทวีศักดิ์ สีสั่งข์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด อุบลราชธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15(2),

ธานี ขาวสวน, สุขชนี เมธิโยธิน, & อำนาจ สาสินุกูล. (2564). รูปแบบของผู้นำในองค์กรเพื่อพัฒนาผู้ตามให้มี ประสิทธิภาพสูง. วารสารวิชาการ, 14(3),

พรสุดา ชูพันธ์, & คณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา, ไพฑูรย์ สีนารัตน์, & คณะ. (2560). โรงเรียน 4.0 โรงเรียนผลิตภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560, 6 เมษายน). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, หน้า 14–15). ราชกิจจานุเบกษา.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562, 1 พฤษภาคม). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก, หน้า 49–50). สำนักงานราชกิจจานุเบกษา.
- รุจิรัตน์ นาคะรัมย์. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วุฒินันท์ โพหะดา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน: ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สปป.ยะลา เขต 1 (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21: กรณีศึกษาโรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศุภสิทธิ์ พิสัยเลิศ, & คณะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยอดดอยเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วารสารวิชาการ มร.ชร.,
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2567). ข้อมูลนักเรียนและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2567. จาก <https://eoffice.sesao1.go.th/info>.
- สิริมาศ จันทรเพ็ญสุริยา. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2560). การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพ. อุบลราชธานี: ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Bas, Bernard M. and Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Bernard M. Bass. (1997). *Does The Transactional – Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?*. American Psychologist, 52,130-139.
- Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership* Thousand Oaks : Sage Publications.
- Seyfarth, J. T. (1999). *The principal: New Leadership for New Challenger*. New Jersey : Prentice-Hall.