

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1**

**Transformational Leadership of School Administrator in Group 4 Schools Under
the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1**

ดิณพร เจริญศิริ

Tinnaporn Charoensiri

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6733100328@bkkthn.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 817 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 265 คน กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยการเทียบตารางเครจซี่และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการวิเคราะห์ค่า t - test แบบ independent และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมและรายด้านทั้งหมด 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันยกเว้น ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทั้งหมด 3 ด้าน ไม่แตกต่างกันยกเว้น ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง และด้านการกล้าท้าทายต่อกระบวนการ และ (3) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าทั้งโดยรวมและรายด้านทั้งหมด 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ ผู้บริหารสถานศึกษา/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) study the transformational leadership of school administrators in Group 4 under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1 and (2) to compare the

transformational leadership of school administrators in Group 4 under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1, classified by age, education level, and work experience.

This study employed a survey research design. The population consisted of 817 teachers from schools in Group 4 under the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok Area 1, during the 2025 academic year. The sample comprised 265 teachers selected using Krejcie and Morgan's sample size table and stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Comparative analysis of transformational leadership among school administrators was conducted using independent samples t-tests and one-way ANOVA, with statistical significance set at .05.

The findings revealed that: (1) the overall and domain-specific levels of transformational leadership among school administrators in Group 4 were high; (2) when comparing transformational leadership across age groups, no significant differences were found overall or in any of the four domains, except for the "idealized influence" domain; when comparing by educational level, no significant differences were found overall or in three domains, except for "idealized influence" and "challenging the process"; and (3) when comparing by years of work experience, no significant differences were found overall or across all five domains.

Keywords: Transformational Leadership, Educational Institutional Administration/

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ระบุว่า ระบบการศึกษายังมี ปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่คุณภาพของคนไทยในทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและ มาตรฐานในการจัดการศึกษาทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษา การพัฒนาบุคลากร ด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว มีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความ เสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม การขาดความตระหนักถึง ความสำคัญของการมีวินัยความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทาย ดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญ ที่จะนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอันดี ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มี ความรู้ความสามารถทั้งด้านประสบการณ์ทางตรง ประสบการณ์ทางอ้อม ในด้านการ บริหารงานต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารเหล่านี้ต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560)

Muchinsky (1997) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อเจตคติ และสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร การสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์หลักขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็น การให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการ มองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน สัมภาษณ์ผู้บริหาร (2568) พบสภาพปัญหาของโรงเรียนภายในกลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาบางส่วนยังขาดภาวะผู้นำ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ขาดการกระตุ้นการทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างเป็นระบบ บริหารงานแบบเดิม ๆ ยังไม่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในขณะที่บางโรงเรียนมีการนำหลักการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหาร การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อทำความเข้าใจถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและพัฒนาการของผู้เรียนในที่สุด

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ส่งเสริมวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ดังกล่าวต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ทั้งหมด 11 โรงเรียน จำนวน 817 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan: 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละโรงเรียน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของคูซส์และพอสเนอร์ (Kouzes & Posner: 2012) ซึ่งได้สรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การเป็นต้นแบบนำทาง 2) การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม 3) ความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ 4) การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นและ 5) การสร้างขวัญกำลังใจ มาเป็นประเด็นในการวิจัยฉบับนี้

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครู กลุ่ม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นต้นแบบนำทาง 2) การสร้างแรงบันดาลใจต่อ วิทยาลัยที่ร่วม 3) ความกล้าท้าทาย ต่อกระบวนการ 4) การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น 5) การสร้างขวัญกำลังใจ

4. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

4.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารตำรา ทฤษฎี และนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการเลือกตอบ (Checklist) จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา นิยามศัพท์เฉพาะ และรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3) ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อนำมาจัดทำนิยามศัพท์เฉพาะ และนำนิยามศัพท์เฉพาะมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

4) สร้างแบบสอบถาม ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

5) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objectives Congruence : IOC) โดยผู้วิจัยพิจารณาค่า IOC ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป และปรับสำนวนภาษาตาม ที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

6) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และนำมาปรับปรุงแก้ไขแล้ว ตามข้อเสนอแนะ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7) นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) และกำหนดเกณฑ์ค่าความ เชื่อมั่นที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

8) นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพความเชื่อมั่นแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

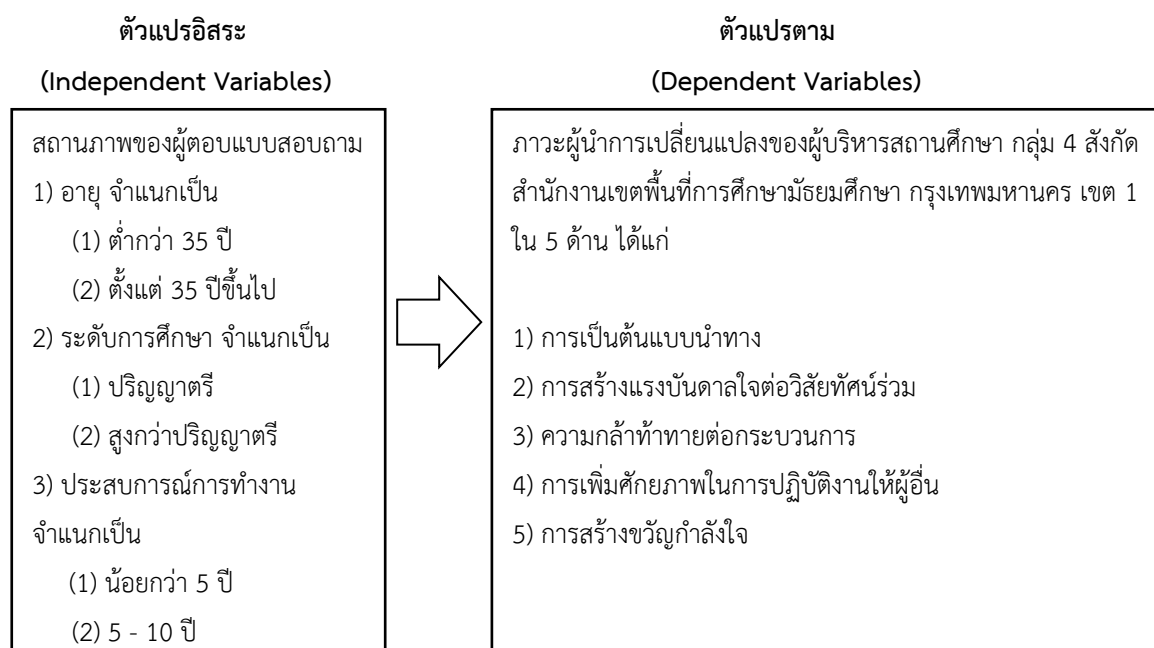
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC 2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์และแอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความถี่ 2) ร้อยละ 3) ค่าเฉลี่ย และ 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 สถิติที่ใช้ตรวจสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOWA) และการทดสอบค่า t แบบ Independent

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. ครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม รองลงมาคือ ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ด้านการกล้าท้าทายต่อกระบวนการ ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ตามลำดับ

2. ครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทั้งหมด 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มีระดับ การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทั้งหมด 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการเป็น ต้นแบบนำทาง และด้านการกล้าท้าทายต่อกระบวนการ ครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทั้งหมด 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากและทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้เริ่มลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ครูและบุคลากรเห็นแบบอย่างให้ได้ปฏิบัติตาม มีการส่งเสริมให้ครูคิดและออกแบบเอกลักษณ์ของสถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์ร่วมกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับแนวคิดในการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูรักองค์กร มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนผู้บริหาร สถานศึกษาจัดพิธีเชิดชูเกียรติและมอบรางวัลแก่ครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุ ทาว์ลีย์ ถาวงศ์กลาง และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของ ผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของกมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เป็นดังนี้

ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เริ่มลงมือปฏิบัติอย่าง เป็นรูปธรรม เพื่อให้ครูและบุคลากรเห็นแบบอย่างให้ได้ปฏิบัติตาม ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี ให้แก่ครูและเป็นที่ยอมรับจากครู ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในคำพูด และทำตามที่ได้พูดไว้ ผู้บริหารแสดงออกถึงความ ตั้งใจจริงและความทุ่มเทในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนมี การกำหนดแนวทางการทำงานที่มีคุณภาพของตนเองไว้เป็นแนวปฏิบัติ และใช้มาตรฐานนั้นเป็นต้นแบบให้ครูสามารถ ดำเนินงานตามแนวทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุทาว์ลีย์ ถาวงศ์กลาง และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูคิด และออกแบบเอกลักษณ์ของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจให้กับครู มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการประชุมร่วมกันกับครูเพื่อกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีกระบวนการคัดเลือกครูเข้าร่วมงานโดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่สอดคล้องกับเป้าหมาย แนวทางการพัฒนา ตลอดจนความต้องการของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารอย่างจริงจัง ด้วยความหวังดี และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพนัชร พोगาม (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก

ด้านการกล้าท้าทายต่อกระบวนการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับแนวคิดในการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและสนับสนุนความคิดใหม่ๆ ของครู เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มุ่งสร้างเป้าหมายใหม่ๆ ในสถานศึกษาเพื่อทดสอบและพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีความสามารถในการนำวิธีใหม่ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ตลอดจนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กล้าท้าทายการเปลี่ยนแปลง และสร้างกระบวนการใหม่เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูรักองค์กร มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย มีการส่งเสริมให้ครูอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน และเปิดโอกาสให้เลือกและตัดสินใจได้อย่างอิสระ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนด้วยตนเอง และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความสามารถและ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของทิพวัลย์ ชันฑิตย์ (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหาร ระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจัดพิธีเชิดชูเกียรติและมอบรางวัลแก่ครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา ทำให้ครูรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา ตลอดจนมีการยกย่องและชื่นชมความสำเร็จของครูอย่างเหมาะสม และสร้างแรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิราวรรณ จิตต์ปราณี (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ครูในโรงเรียนกลุ่ม 4 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทั้งหมด 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิไลลักษณ์ สีดาและคณะ (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดแนวทางการทำงานที่มีคุณภาพของตนเองไว้เป็นแนวปฏิบัติและใช้มาตรฐานนั้นเป็นต้นแบบให้ครูสามารถดำเนินงานตามแนวทางเดียวกัน
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารควรมีการสื่อสารอย่างเป็นระบบ ทั้งในเวทีการประชุมประจำปี เพื่อถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างจริงจังด้วยความหวังดี และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ด้านการกล้าท้าทายต่อกระบวนการผู้บริหารควรมีการมีจัดทำและกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความกล้าท้าทายการเปลี่ยนแปลง และสร้างกระบวนการใหม่เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน
4. ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตาม ความสามารถ และศักยภาพของตนเอง ในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดประชุม สัมมนาในโอกาสต่างๆ ที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ
5. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารควรมีการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การพัฒนาผลงานวิชาการซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบ การวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะจะทำให้เห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงประจักษ์
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิราวรรณ จิตต์ปรางณี. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพวัลย์ ชันติพิทย. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารระบบคุณภาพของโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พนัสนิกร พงงาม. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา :กรณีศึกษาโรงเรียน

บ้านหมอ “พัฒนานุกุล”. นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สุทาวัลย์ ถาวงศ์กลาง และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผล

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Mushinsky M.P. Psychology : *An Introduction to Industrial and Organizational Psychology 5 th ed*

(CA: Brooks/Cole), 1997.