
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ในกลุ่มสหวิทยาเขต วชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

Guidelines for Developing Transformational Leadership of School
Administrators in the Wachiraburapha Consortium under the Secondary
Educational Service Area Office Bangkok 2

สยามภู สิงห์โต¹, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ชยสร สมบุญมาก²
Sayompoo Singto¹, Assistant Professor Dr. Chayasara Sombunmak²

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to investigate the components of transformational leadership development of school administrators in the Wachiraburapha Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2; and 2) to examine guidelines for developing transformational leadership of school administrators in accordance with the context of the Wachiraburapha Consortium.

This study employed a qualitative research approach and was conducted in two phases: 1) documentary research through the study of concepts, theories, and related research on transformational leadership; and 2) field data collection through in-depth interviews and focus group discussions. The key informants consisted of nine school administrators in the Wachiraburapha Consortium, selected by purposive sampling. The research instrument was a semi-structured interview form, and the data were analyzed using content analysis.

The findings revealed that the transformational leadership of school administrators in the Wachiraburapha Consortium comprised four major components: 1) idealized influence, in which administrators should demonstrate morality, ethics, vision, and exemplary behavior; 2) inspirational motivation, in which administrators should foster motivation, promote a positive atmosphere, and encourage personnel participation; 3) intellectual stimulation, in which administrators should promote analytical thinking, innovation, and collaborative work; and 4) individualized consideration, in which administrators should recognize individual differences, listen to opinions, and appropriately support personnel development.

Furthermore, the development of transformational leadership should be implemented flexibly and in accordance with the context of each educational institution in order to effectively and sustainably manage and drive educational institutions forward

Keywords: Official guidelines for developing transformational leadership skills among school administrators., Guidelines for developing transformational leadership.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิจัยเอกสาร โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรีพาประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีคุณธรรม จริยธรรม มีวิสัยทัศน์ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวก และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการทำงานร่วมกัน และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล การรับฟังความคิดเห็น และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรดำเนินการอย่างยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ : ทาการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บทนำ

ท่ามกลางความผันผวนของสถานการณ์โลกในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งและสงครามระหว่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคม ล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาไทยอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร เทคโนโลยี และความพร้อมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกัน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาก็ยิ่งมีความสำคัญในฐานะ

ผู้นำองค์กรทางการศึกษาที่ต้องสามารถกำหนดทิศทาง บริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อบริบทของสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ระบบการศึกษาไทยยังคงเผชิญปัญหาเชิงโครงสร้างสำคัญหลายประการ ได้แก่ 1) คุณภาพผู้เรียนต่ำกว่ามาตรฐาน 2) ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาสูง และ 3) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ยังไม่สอดคล้องกับการลงทุนด้านการศึกษา แม้จะมีการใช้งบประมาณและเวลาในการจัดการศึกษามากขึ้น แต่ผลลัพธ์ทางการเรียนรู้กลับยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (ณิชา พิทยาพงศกร, 2565) ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ โดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ตลอดจนการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเป็นรายบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้สามารถปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (สุพิชชา ภูกันงาม, 2560; นฤมล จิตรเชื้อ, 2560) โดยองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (เกตุสุดา วรณลินธ์, 2562)

สำหรับกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งเป็นเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาในระดับพื้นที่ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและการบริหารจัดการร่วมกัน จากการศึกษารายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) พบว่าสถานศึกษาหลายแห่งยังประสบปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การปรับตัวต่อเทคโนโลยี ข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสร้างแรงจูงใจบริหารจัดการองค์กร และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะช่วยสะท้อนสภาพปัญหาและนำไปสู่การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในเครือข่ายสหวิทยาเขตต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และเพื่อศึกษาแนวทางที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนสังเคราะห์และเสนอแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่วิจัย อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Participants)

ในปีการศึกษา พ.ศ. 2568 มีผู้บริหาร และข้าราชการครู ที่สังกัดโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน ทั้ง 9 โรงเรียน หรือ

2.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับมอบหมาย หรือ

3. ครูที่รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จากโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรพาทั้ง 9 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

จำนวน 9 โรงเรียน รวม 9 คน

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560: 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำที่ใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม แสดงบทบาทออกมาเพื่อจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

สุจิตานต์ บริเอก (2564: 46) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ มาชักจูงเปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรศักดิ์ ชนนชนะ (2565: 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคน สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้ผู้อื่นหรือกลุ่มคน มีความเต็มใจ กระตือรือร้นในการหาสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ เพื่อให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำจากนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ความสามารถ และพฤติกรรมของผู้นำในการใช้อิทธิพลอย่างเหมาะสมและชอบธรรมต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อจูงใจ โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ และประสานความร่วมมือให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ ภาวะผู้นำยังครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างความเชื่อมั่น การตัดสินใจ และการนำพาองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดการยอมรับ พร้อมร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bernard M. Bass (1985: 11) สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) บาสเห็นว่าความมีบารมี มีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualizes Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (2004) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องการ ให้ความใส่ใจเฉพาะรายบุคคลซึ่งเป็นส่วนประกอบของภาวะผู้นำและเป็นคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การนั้น ๆ และแนวคิดนี้ได้ถูกนำมาศึกษาในแง่ทฤษฎีของภาวะผู้นำที่ยืนอยู่บนหลักการ ความเป็นเหตุเป็นผลได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำการปฏิรูปออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่การมีอิทธิพล เชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการภาวะผู้นำที่ผู้บริหารใช้ในการขับเคลื่อนบุคลากรและองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างเป็นระบบ โดยใช้อิทธิพลอย่างเหมาะสมในการจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นศักยภาพของผู้ตามให้สูงกว่าระดับเดิม พร้อมทั้งส่งเสริมการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาในยุคปัจจุบัน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

ซุติกาญจน์ ทักโลวา และวันทนา อมตาริยกุล (2564: 315) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมทักษะคุณลักษณะที่ จำเป็นต่อการเป็นผู้นำ โดยมีการจัดกิจกรรมและกระบวนการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ผู้นำสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการพัฒนาบุคคลให้มีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ 1. การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง พฤติกรรมทักษะคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำ โดยมีการจัดกิจกรรมและกระบวนการที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ผู้นำสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กรบรรลุตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการพัฒนาบุคคลให้มีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ 2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 6 วิธี ได้แก่ 1) การอบรม 2) การสัมมนา 3) การเรียนรู้จาก การปฏิบัติ 4) การประชุมปฏิบัติการ 5) การศึกษาดูงาน และ 6) การศึกษาจากเอกสาร ตำรา

เวนท์ลิง (Wentling, 1992: 78-79) กล่าวว่า วิธีการถือเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนด วิธีที่ใช้มากที่สุดมี 8-วิธี ได้แก่ 1) การนำเสนอโดยวิทยากร 2) การอภิปรายภายในกลุ่ม 3) การสาธิต 4) การอ่าน 5) การฝึกหัด 6) การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง 7) การแสดงบทบาทสมมติ 8) การทัศนศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ และองค์ประกอบกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำได้ว่า กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายส่วนทั้งในการกำหนดรูปแบบของผู้นำที่เราต้องการจะเป็น การเลือกสภาพแวดล้อมในการพัฒนาตนเอง การหมั่นฝึกฝนด้วยวิธีการที่เหมาะสม การจัดปัญหาอุปสรรค รวมถึงการพัฒนาให้มี การยกระดับสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา สิ่งสำคัญที่สุดสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำคือ แรงจูงใจในการสร้างภาวะผู้นำ บางคนมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตัวเองเพราะกำหนดเป้าหมายในชีวิตไว้อย่างชัดเจน บางคนมีแรงจูงใจที่เกิดจากแรงกดดันบางสิ่งบางอย่างและต้องการเอาชนะแรงกดดันนั้นๆ ด้วยการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำขึ้นมาเป็นเกราะคอยปกป้องตัวเอง คนทุกคนมีพื้นฐานของภาวะผู้นำอยู่ในตัวทุกคน แต่สิ่งที่ทำให้ภาวะผู้นำของแต่ละคนมีความแตกต่างกันคือ ความสามารถในการดึงเอาภาวะผู้นำที่มีอยู่ภายในตัวออกมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเอกสาร (Document Research) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล (Document Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สร้างแบบสัมภาษณ์จากการวิเคราะห์ข้อมูล (Document Analysis) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องพร้อมให้คำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาถอดเทปตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์เป็นภาพรวมและ เขียนรายงานแต่ละหัวข้อใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยตรวจสอบความถูกต้องจากข้อมูล จากนั้นจึงจำแนกแยกแยะแต่ละด้าน ค้นหาประเด็นที่เกิดความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงของข้อมูลระหว่างประเด็นผลที่เกิด (Morse. J. D. & Field. P. A., 1995) นำข้อมูลที่ได้มาจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ โดยใช้วิธีการนับความถี่ และใช้วิธีการจัดกลุ่มข้อมูล (Clustering) และเปรียบเทียบลักษณะที่เหมือนหรือคล้ายของข้อเสนอนั้น ประมวลผลข้อมูลเข้าด้วยกันและนำข้อมูลย่อย ๆ มาสรุปประเด็น โดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analysis Induction) เป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุป นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย (ชาย โพธิ์ลีตา, 2554): (Creswell, J. W. & Poth, C. N, 2017)

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) มาเรียบเรียงข้อมูล ในแต่ละด้าน จากนั้นสังเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างบทสรุป ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิจัยเอกสาร (Document Research) โดยศึกษาการวิจัยเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล (Document Analysis)

1. ผลการวิจัยเอกสาร (Document Research) ศึกษาวิจัย แนวคิด ทฤษฎีย้อนหลังโดยอาศัยองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio, (2004) ดังนี้

1.1 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำที่สร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา แสดงออกซึ่งการกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีในและการคิดในแง่บวก จะช่วยให้ผู้ตามเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นผลประโยชน์ของตนเองเพื่อวิสัยทัศน์และการกิจขององค์การ

1.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับที่เกี่ยวกับกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำ

จะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง นายกองเคอพรนับถือศรัทธา ไว้วางใจ มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง แสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การมีประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง รักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติหน้าที่ขององค์การ

1.4 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหา ในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการตั้งใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจให้ผู้ตามรู้สึกว่าการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความท้าทาย

2. ผลการสังเคราะห์งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 12 เรื่อง จากการคัดเลือกงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือกงานวิจัยไม่เกิน 10 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2559 – 2569

ตอนที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยวิธีการ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ร่วมกับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การสัมภาษณ์เชิงลึกดำเนินการกับผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา จำนวน 9 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 21-28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 โดยแบ่งการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 วัน ได้แก่ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 และวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 ตามความสะดวกของผู้ให้ข้อมูลหลัก เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมประเด็นด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภายหลังการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นประเด็นสำคัญ และจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เมื่อวันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2569 กับผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเดิม ซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา จำนวน 9 คน เพื่อร่วมกันพิจารณา ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะต่อร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ แนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion Guide) และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ซึ่งพัฒนาขึ้นจากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกและการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมบันทึกเสียงและจดบันทึกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาถอดความ ตรวจสอบ

ความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตชวบุรีพลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

อภิปรายผล

อภิปรายผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตชวบุรีพลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

จากผลการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม มหาวิทยาลัยเขตชวบุรีพลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (2004) ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลเชิง อุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็น องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในบริบทปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้เป็นกรอบ ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่มุ่งศึกษาองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตชวบุรีพลา ทั้งนี้ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้เป็นเพียงคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้บริหารเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการบริหารที่ ช่วยสร้างความเชื่อมั่น การมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกัน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี และ ความคาดหวังของสังคม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ เป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหาร สถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีวิสัยทัศน์ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จะช่วยสร้าง ความศรัทธา ความไว้วางใจ และการยอมรับจากครูและบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน ขณะที่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างพลังเชิงบวกและเป้าหมายร่วมในการทำงาน ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและพร้อมร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะในบริบททางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงและแรงกดดันในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ยังสะท้อนบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การ คิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและรูปแบบการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการเข้าใจความแตกต่างของบุคลากร ทั้งด้านศักยภาพ ความถนัด ประสบการณ์ และบริบทชีวิต เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและเต็มศักยภาพ ซึ่งจะ ช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านเป็น พื้นฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตชวบุรีพลาได้อย่างเหมาะสม

อภิปรายผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับบริบทของกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตชวบุรีพลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตชวบุรีพา จำเป็นต้องพัฒนาอย่างบูรณาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกันในการบริหารสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถมุ่งพัฒนาเพียงด้านใดด้านหนึ่งได้ แต่จำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มสหวิทยาเขตชวบุรีพา

ผลการศึกษายังสะท้อนว่า การพัฒนาด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์เป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีวิสัยทัศน์ และสามารถประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาจากครูและบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานและการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ขณะเดียวกัน การพัฒนาด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและพลังเชิงบวกในการทำงาน โดยเฉพาะในบริบททางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี และภาระงานของครูและบุคลากร หากผู้บริหารสามารถสร้างเป้าหมายร่วมสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและพร้อมร่วมพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ การพัฒนาด้านการกระตุ้นทางปัญญาถือเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทดลองแนวทางใหม่ และมีส่วนร่วมในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ ขณะเดียวกัน การพัฒนาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยังมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากครูและบุคลากรในแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกันทั้งด้านประสบการณ์ ความสามารถ และบริบทชีวิต ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็น การให้คำปรึกษา การมอบหมายงานตามศักยภาพ และการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ทั้งนี้ ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรดำเนินการในลักษณะตายตัวหรือใช้รูปแบบเดียวกันทั้งหมด แต่ควรออกแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา ทั้งด้านขนาดของสถานศึกษา จำนวนบุคลากร ศักยภาพของผู้เรียน ทรัพยากรทางการศึกษา และบริบทของชุมชน โดยเฉพาะในบริบทของกลุ่มสหวิทยาเขตชวบุรีพา ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาที่มีความแตกต่างทั้งด้านความพร้อมของทรัพยากร ศักยภาพของบุคลากร ลักษณะของผู้เรียน และบริบทของชุมชนเมืองในกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ทั้งด้านการบริหารทรัพยากร การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหารบุคลากร และการรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายและเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพจริงของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร สร้างความร่วมมือ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

สรุปการอภิปรายผล

โดยสรุป ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี และความคาดหวังของสังคม โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ล้วนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วม พัฒนาศักยภาพของบุคลากร และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งในด้านการศึกษาค้นคว้าขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการศึกษาแนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรใช้แนวทางเดียวกันทั้งหมด แต่ควรคำนึงถึงบริบทและความแตกต่างของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งด้านขนาดสถานศึกษา บุคลากร ศักยภาพของผู้เรียน ทรัพยากรทางการศึกษา และบริบทของชุมชน โดยเฉพาะในกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรีพาที่มีความหลากหลายของบริบทสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลงอย่างยืดหยุ่น เหมาะสมกับสภาพจริง และสามารถสร้างความร่วมมือภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรีพาจึงควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและบูรณาการทั้ง 4 ด้านควบคู่กัน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร ตลอดจนขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษา คุณภาพครู และคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืนต่อไป

สรุปผล

ผลการศึกษาองค์ประกอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม โดยอาศัยกรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (2004) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรีพาประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและเกื้อหนุนกันในการบริหารสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์สะท้อนบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำต้นแบบที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล สามารถสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากครูและบุคลากร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเป็นความสามารถในการสร้างพลังเชิงบวกและเป้าหมายร่วมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และมีความมุ่งมั่นต่อองค์กร ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเป็นการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรตามความเหมาะสม

โดยสรุป องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี และความคาดหวังของสังคม

โดยเฉพาะในบริบทของกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรพาที่มีความหลากหลายด้านขนาดสถานศึกษา บุคลากร ผู้เรียน และทรัพยากรทางการศึกษา

ผลการศึกษานวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรพาควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและบูรณาการทั้ง 4 ด้านควบคู่กัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้สอดคล้องกับบริบทที่มีความหลากหลาย ทั้งด้านขนาดของสถานศึกษา ศักยภาพของบุคลากร ความพร้อมของทรัพยากร และบริบทของชุมชน รวมถึงสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย เทคโนโลยี และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย การส่งเสริมให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร การพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การรับฟังความคิดเห็น และการดูแลบุคลากรตามความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในบริบทของกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรพา ซึ่งมีความแตกต่างทั้งด้านขนาดโรงเรียน จำนวนบุคลากร ศักยภาพของผู้เรียน และทรัพยากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่น สามารถสร้างความร่วมมือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษา คุณภาพครู และคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตวชิรบุรพา ทั้งด้านขนาดสถานศึกษา บุคลากร ทรัพยากรทางการศึกษา และบริบทของชุมชน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพจริงของแต่ละแห่ง

นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านการอบรม การสัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านควบคู่กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการวางแผนและพัฒนางานของสถานศึกษา รวมทั้งควรมีระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนต่อไป

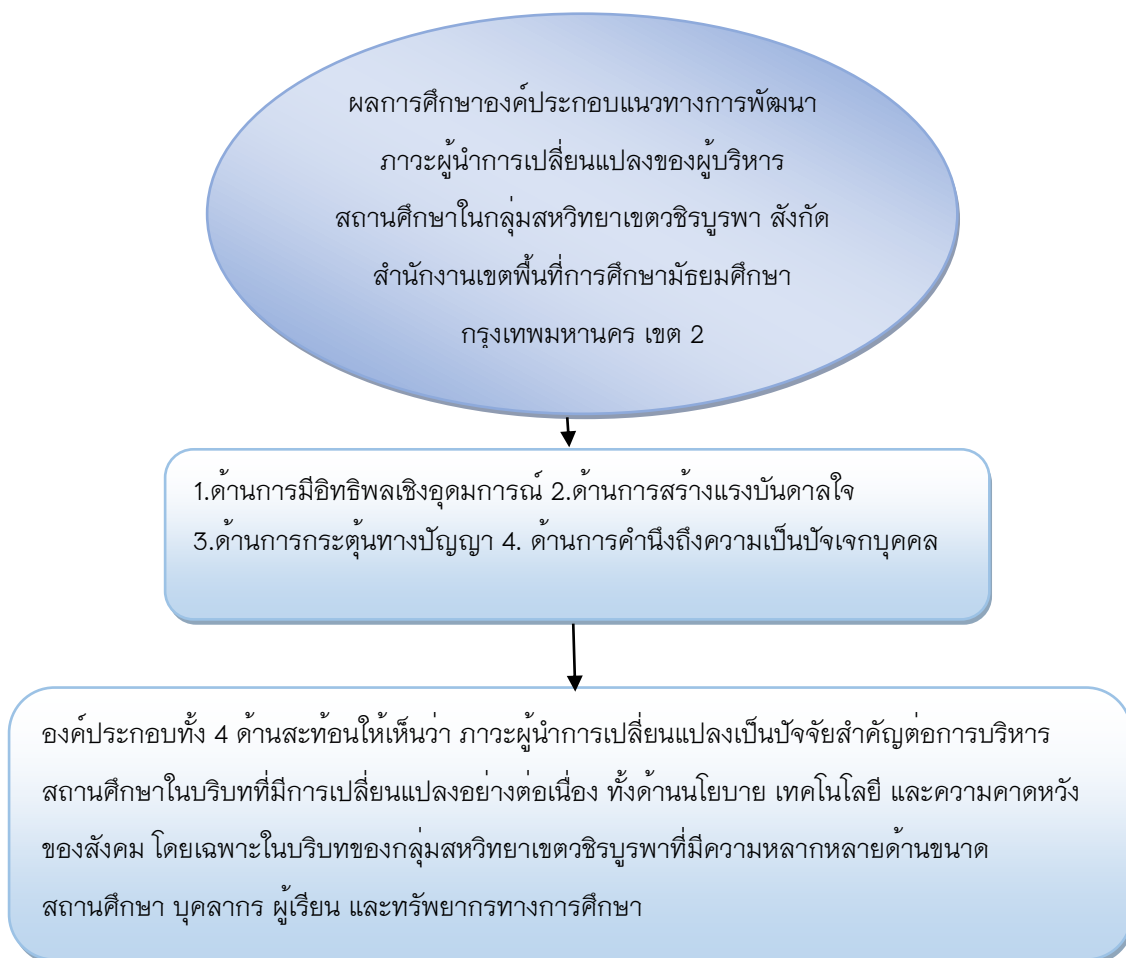
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม สหวิทยาเขตอื่นหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบบริบท ปัญหา และแนวทางการพัฒนา อันจะช่วยให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบททางการศึกษาที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรศึกษาวิจัยเชิงปริมาณหรือการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม และนำผลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อีกทั้ง ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลลัพธ์ทางการศึกษา เช่น ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ความพึงพอใจของครูและบุคลากร หรือบรรยากาศองค์การ รวมถึงการพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบหรือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง ตลอดจนศึกษาปัจจัยเชิงบริบทที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อขยายองค์ความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนต่อไป

องค์ความรู้ใหม่



จากโมเดลดังกล่าว องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี และความคาดหวังของสังคม โดยเฉพาะในบริบทของกลุ่มมหาวิทยาลัยเซเว่นสิริบูรพาที่มีความหลากหลายหลายด้านขนาดสถานศึกษา บุคลากร ผู้เรียน และทรัพยากรทางการศึกษา

References

- กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2569, จาก http://www.sesoo2.go.th/person_2136
- กิตติศักดิ์ ปัญญาและคณะ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 13(38), 135–148.
- เกตุสุดา วรรณสินธ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เกศินี สิงห์หล้า. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด.
- จารุวรรณ นุสา และ สิทธิชัย สอนสุภี. (2564). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22 วันที่ 25 มีนาคม 2564*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จุฑาทิพย์สุจริตกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน ยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม*, 6(10), 4934–4935.
- ชัยธวัช เนียมศิริ. (2561). *ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60). วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- ชุตติกาญจน์ ทักโลวา และวันทนา อมตาริยกุล. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(41), 310–325
- เชษนิรี แสงวงสุข. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิตินันท์ ประจักษ์ภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2549). *การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่ CEO อยากรู้*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- ณิชา พิทยาพงศกร. (2564). “Futures Talk” ครั้งที่ 1: COVID-19 กับผลกระทบทางการศึกษา. MQDC. Well-Being ทัศน์พร ก้อนพันธ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์
- ธิดา เมฆะทัต. (2562). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 9. (วิทยานิพนธ์ปร.ด.). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ธีรศักดิ์ สารสมัค. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5, วันที่ 9 พฤษภาคม 2563. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี.
- นฤมล จิตรเอื้อ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้. *Veridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 10(2), 1738–1754.
- นิษวัน วรานุสาสน์. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุจริต. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- เนตรนภา เจตนจำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรม การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยสยาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ผจงจิตร ชิวพัฒน์พิบูลย์. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2567–2570. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2569, จาก
- พงศ์ทัต วิษานันท์. (1 พฤษภาคม 2563). การศึกษาพื้นฐานในยุค โควิด-19: จะเปิด-ปิดโรงเรียนอย่างไร?. เดลินิวส์. 1.
- พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ (เรื่องเดช). (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่. *วารสารการบริหาร การศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 2(2), 42–52.
- พระสัง ขวโณ (ทัมมะสอน). (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย. *วารสารสังคมศาสตร์ บุรณการ*, 1(2), 11–17.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์, ดิกานต์ เพียรธัญญกรณ์, รัชฎาพร งอยภูธร. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 10(37), 177–187.
- พูลศักดิ์ จิตสว่าง. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครุคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

- ภาพิมล นามบัวน้อย. (2567). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เมธาวี คัมภีรานนท์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในสังกัดสทวิทยาเขตชลบุรี 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รวิษฐา ธีรวัชรภูวดล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตติยา จันทร์เอียด. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ละออ จันทร์ขุม. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ล้านนา มาปลุก. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสทวิทยาเขตสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วัฒนา ปะกิดา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ซึ่งสร้างสรรคของผู้บริหารโรงเรียน. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วันชาติ ยอดสูงที่สุด. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ และ พระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ. (2565). ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 7(1), 123-134.
- ศรสวรรค์ บุญณภรณ์ชัย. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศิริพร วงศ์กระต่าย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 33(3), 29-36.
- ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา คมลันต์ ธีระพีช และวิชุดา จันทร์เวโรจน์. (2564). วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 23(2), 257-266.
- สกุลกานต์ โกสילה. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา. (การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยพะเยา.

- สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ บรรจง เจริญสุข และรัตติยา จันทร์เอียด. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สมบุญ ศิลปรุ่งธรรม. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตครูสาขาพลศึกษาและสุขศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.*, 11(1), 162-179.
- สรศักดิ์ ชนนชนะ. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. (การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2. (2569). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2568*. สืบค้นเมื่อ มีนาคม, 20, 2569 จาก <http://www.sesoo2.go.th/mainpage>
- สิริลักษณ์ นักดนตรี. (2560). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. (วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุขุม จุสนิถ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุเทพ พงศ์ศรี วัฒน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ*. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุทธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพิชชา ภูกันงาม และปริญญา มีสุข. (2560). *การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *Veridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 10(1), 1467-1476.
- อภิสร่า มุ่งมาตร. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรอนงค์ กลางนา. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเขตสุขภาพที่ 3*. (วิทยานิพนธ์ปร.ด.). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อ้อยฤดี สันทร. (2560). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

-
- อาจารย์ ฉัตรมณี. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เอมอร จันทบุลย์. (2560). *ภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา ได้เซล กรุ๊ป (ประเทศไทย)*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารธุรกิจญี่ปุ่น). สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- Bass & Avolio. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Third Edition Manual*. New York: Mind Garden INC.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The Free Press.
- Bennis, W.G. and Nanus, B. (1985) *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. Harper & Row, New York.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York : Harper Collins Publishers.(pp.202–204)
- Daft, R. L. (1994). *Management* (3rd ed.). Fort Worth, TX: The Dryden.
- Howell J.P. and Costly D.L., (2001). *Understanding Behaviors for Effective Leadership*. New Jersey :Prentice–Hall.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 6th ed. New York : McGraw–Hill.
- Kotter, J.P. (1999). *On what leaders, really do*. Harvard Business Review Book Boston : Harvard Business School.
- Lerma P. Buenvenida, Ma. Theresa S. Ramos. (2019). Transformational Leadership Practices Of School Heads And Performance Of City Schools In The Divisionoffirstdistrict Of Laguna, Philippines. *International Journal of Social Sciences*, 4(3), 799–812.
- Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale. Attitude Theory and Measurement*. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son.
- Mohammed Alzoraiki, Othman bin Ab. Rahman, Mahazan Abdul Mutalib. (2018). The Effect of the Dimensions of Transformational Leadership on the Teachers' erformance in the Yemeni Public Schools. *European Scientific Journal*, 14(25), 322–334.
- Ogony Maurice. (2019). Influence Of Headteachers' Autocratic Leadership Style On Implementation Of Inclusive Education In Public Primary Schools In Uasin Gishu County, Kenya. *International Journal of Education and Research*, 7(4), 1–14.
- Schieltz, M. (2019). Four elements of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 329 – 354.
- Tichy, N.M. and Devanna, M.A. (1990).The Transformational Leader. *Training and Development*, 19(11), 19–32.
- Truelove, S. (1992). *Handbook of Taining and Development (Human Resource Management in Action Ser.)* Oxford : Blackwell.
- Wentling, T. (1992). *Planning for effective Taining : A Guide to Curriculum Development*. Rome : FAO.
- Wills, M. (1993). *Managing the training process : Putting the basis into practice*. London: McGraw Hill.
- Yuki. (2002). *Leadership in Organizations*. 6rd ed. New York: Pearson Prentice Hall.