

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่..... ฉบับที่..... เดือน..... พ.ศ. ....

## ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

### โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

นางสาวธีรารัตน์ จันทร์ไสย์

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเพื่อและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร โดย จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 108 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ ผู้วิจัยตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ, ผู้บริหารสถานศึกษา

## ความนำ

กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านวิชาการ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่โดยลำพังได้ ต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิตของคนในแต่ละประเทศมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกันมากขึ้น ในขณะที่ด้วยกันสังคมโลกในยุคปัจจุบันก็เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารทำให้คนต้องคิดวิเคราะห์ แยกแยะและมีการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สถานการณ์ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้าและอุตสาหกรรมระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นคุณภาพของการจัดการศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญประการหนึ่งสำหรับศตวรรษที่ 21 และศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลกของแต่ละประเทศ ประเทศที่จะอยู่รอดได้หรือคงความได้เปรียบก็คือประเทศที่มีอำนาจทางความรู้และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งในยุคโลกไร้พรมแดนคนต่างชาติจะเข้ามาทำงานและประกอบอาชีพในประเทศไทยมากขึ้นและในขณะเดียวกันคนไทยก็มีโอกาสไปทำงานและประกอบอาชีพในต่างประเทศมากขึ้นด้วยเช่นกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูงคือกุญแจสำคัญไปสู่การปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน ซึ่งนักการศึกษาทั้งหลายต่างมีความเชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการบริหาร เป็นผู้นำทางวิชาการมีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพจึงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาทั่วทั้งองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วทุกองค์กรจะมุ่งปฏิรูปการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเน้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อในด้านต่างๆ ที่มีต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่สามารถมองภาพขององค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่งและชัดเจน สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพในอนาคตที่ต้องให้ความสำคัญและต้องเปลี่ยนแปลงรวมทั้งต้องเป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2549 อ้างถึงใน สุขุมลย์ อินทเสวก, 2552, หน้า 1)

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถือว่าเป็นกรอบสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ. ศ. 2552 – 2561) โดยมุ่งหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการบริหารและพัฒนาศึกษาในปัจจุบันจะมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยสถานศึกษาจะมีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้นทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับบทบาทหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานบริหารการศึกษาในรูปแบบใหม่ได้อย่างยั่งยืน จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) มีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้นผู้นำแบบนี้มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์กลยุทธ์

และวัฒนธรรมขององค์กรพร้อมไปกับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงานผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ๆอีกด้วย (สมุทรา ชำนาญ, 2557, หน้า 144)

จากแนวคิดและความสำคัญดังกล่าว ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ล้วนส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ดีของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมย่อมเป็นสิ่งที่มั่นใจได้ว่างานของสถานศึกษาจะสามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ใน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อนำผลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพ และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนที่ตนเองรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำนวน 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดทองสุทธาราม โรงเรียนวัดบางโพโสมมาวาส โรงเรียนวัดเลียบราษฎร์บำรุง โรงเรียนวัดมัชฌันติการาม โรงเรียนวัดประคูลุทธิธรรมาธิปัตย์ โรงเรียนวัดสร้อยทอง และโรงเรียนวัดประชาศรีทธาธรรม ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 151 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ Krejcie and Morgan (ศิริพงษ์ เสาวภายน และภาวิดา ชาราศรีวิสุทธิ, 2559, หน้า 132) ได้จำนวน 108 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.22 - 0.79 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ - Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.94 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยผู้วิจัยเป็นผู้นำส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเองในเดือนมีนาคม

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(S.D.) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t – test) จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ จะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตาม วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe’s Post hoc Comparison) การวิเคราะห์ทั้งหมดใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 108 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมี ประสบการณ์การทำงาน อยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี มากที่สุด รองลงมา คือ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และ น้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ

2. การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

## อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการ

สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในการบริหารสถานศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนตามสภาพสังคม เศรษฐกิจถึงแวดล้อม และการเมือง ที่ต้องพัฒนาให้เข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล สามารถสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่ผู้ร่วมงานและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย หอมยามเย็น (2548 อ้างถึงใน เครือมาศ ชาญ โลหะการกิจ, 2556, หน้า 57) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เรียงจากลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการใช้สิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนุชดา ศาลางาม (2551) ที่ศึกษาที่ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการ โรงเรียน โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ สุชาติณี ไพฑูรย์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกยินดี ภาคภูมิใจ เต็มใจ ร่วมใจ เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน และ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดในการทำงาน ผู้บริหารมีความตั้งใจจริงในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า และผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้ขึ้นไปในทางที่ดีขึ้น โดยต้องสร้างความศรัทธา ความน่าเชื่อถือและเชื่อถือให้กับผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเห็นยอมรับและเกิดความภาคภูมิใจในการและเต็มใจที่ปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับ สุชาติณี ไพฑูรย์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ด้าน การเป็นผู้ที่มีบารมี โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้ตามด้วยความเต็มใจหรือมีบารมี ผู้ตามจึงยอมรับแบบอย่างจากผู้นำอย่างจริงใจ ดังที่กล่าวกันว่า “แบบอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าคำสอน” และมีผลต่อการปฏิบัติตนของผู้ตาม การใช้บารมีเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

แสดงออกมามีแบบตัวอย่างอันดีงามในการปฏิบัติตนควรแก่การนำไปเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และมีบทบาทที่เข้มแข็งในการปฏิบัติงานให้ผู้ตามได้เห็นอย่างสม่ำเสมอ เมื่อผู้ตามรับรู้และยอมรับพฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำจะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้น ซึ่งปกติผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีการปฏิบัติที่มีมาตรฐานด้านศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม องค์กรประกอบด้วยผู้ที่มีบารมีบ่งบอกถึงการมีความสามารถพิเศษของบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่บุคคลนั้นกำหนดไว้ เช่นเดียวกับ กับมนัส ญาติเจริญ (2544, อ้างถึงใน ศิริวรรณ จิวประสาท, 2556, หน้า 75) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนพลับพลา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองจันทบุรี พบว่า ด้านการเป็นผู้ที่มีบารมีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันใช้ศิลปะหรืออิทธิพลซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำเพื่อจะจูงใจและสร้างความเลื่อมใส ศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม โดยผู้นำจะปฏิบัติตน และปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม ซึ่งเป็นอำนาจจริงๆ ที่เขามีอยู่ ความรู้สึกตระหนักรู้ และมีความภาคภูมิใจต่องานที่ทำ สามารถทำให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นคล้อยตามการกระทำของตนเองว่าเป็นสิ่งที่ดีงามควรแก่การนำไปเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีเทคนิคในการที่ดี และมีทักษะด้านการบริหารจัดการในฐานะการเป็นผู้บริหารที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับ Weber (1947 อ้างถึงใน นิศานาถ นนทจุมจัง, 2552, หน้า 98) กล่าวว่า การมีอุดมการณ์สามารถมองเห็นได้จากปฏิกริยาโต้ตอบของผู้ตาม ซึ่งได้แก่ ผู้ตามรักใคร่ นิยมชมชอบ ให้ความไว้วางใจ เลื่อมใสศรัทธาและให้ความเคารพ

ด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้บริหารแสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารกล่าวถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายในทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้เต็มตามศักยภาพ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่คอยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้ร่วมงาน มีการให้กำลังใจในการทำงาน และมีความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย รวมทั้ง กระตุ้นผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น ทุ่มเทพพยายามให้กับงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1895, อ้างถึงใน ศิริวรรณ จิวประสาท, 2556, หน้า 75) กล่าวว่า ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจลูกน้องให้เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร โดยใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ทำได้โดยสร้างความเชื่อมั่นในการให้เหตุผลที่กระทำให้ลูกน้องรู้ว่าสิ่งที่เขากระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร สร้างความมั่นใจ สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้บังคับบัญชา และยังสอดคล้องกับ สุทธิศา ศรีดั่งนันท์ (2547, อ้างถึงใน นิศานาถ นนทจุมจัง, 2552, หน้า 99) ที่ศึกษาภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับสูง

ด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมและให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมุมมองในด้านต่างๆ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารที่เป็นผู้นำจะต้องเป็นที่ปรึกษาในการทำงานต่างๆ ได้ทุกเรื่อง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีใหม่มาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน คอยสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกท้าทายในการแก้ปัญหาและหาทางออกของปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเกิดผลดีต่อสถานศึกษามากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำอ้อย ชุมทอง (2557, หน้า 59) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ อักษรา เรืองสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุราสินี ไพฑูรย์ (2559) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับแต่ละด้านตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับนับถือความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน ให้คำปรึกษาหรือส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง และหาแนวทางมาพัฒนาผู้ร่วมงานการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นที่เล็ง เพื่อฝึกด้านการบริหารจัดการให้ข้อมูลข่าวสาร และการถ่ายทอดต่าง ๆ มอบหมายงานพิเศษให้ผู้ร่วมงาน ตลอดจนให้คำแนะนำการพูดคุยอย่างเป็นกันเอง และสร้างสรรค์บรรยากาศของความอบอุ่นและความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ นิศานาถ นนท์จุมจัง (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Zaleznik, 1989 (อ้างถึงใน ศิริวรรณ จิวประสาท, 2556,

หน้า 76) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล จะมุ่งพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยเอาใจใส่ต่อผู้ได้บังคับบัญชา แต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ได้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัว จะพัฒนาความเป็นผู้นำ

2. จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บริบทของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ใช้นโยบายการบริหารโรงเรียนทั้งหมดภายใต้ต้นนโยบายเดียวกัน รวมถึงการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องผ่านการอบรม การฝึกประสบการณ์ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ พนุชดา ศาลางาม (2551) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ สุจารี อิมินกุล (2551) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มโรงเรียนในเครือไทย – เทค โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา พบว่า ครูเพศชายกับครูเพศหญิงและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น น้อยกว่า 5 ปี, ระหว่าง 5 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป กับน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานครด้านภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ครู ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป กับต่ำกว่า 5 ปี และ ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานครด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี ทั้งนี้เนื่องจาก ช่วงอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ที่มีประสบการณ์และวัยที่สูงกว่า เป็นผู้ที่ผ่านการร่วมงานผู้บริหารหลายคน และเห็น



การบริหารงานที่หลากหลาย จึงทำให้เห็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับ อักษรา เรื่องสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ สกฤพร สังวรกาญจน์, 2529 (อ้างถึงใน นิศานาถ นนทจุมจัง, 2552, หน้า 108) กล่าวว่า ประสบการณ์เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และประสบการณ์ทำให้คนมีโอกาสได้เรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาอย่างชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่ทำงานมานานจะมีทักษะในการแก้ปัญหา และมีวิธีการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนไปตามสภาพสังคมในปัจจุบัน รวมทั้งสามารถนำปัญหาและอุปสรรคจากการบันทึกผลหลังแผนการจัดการเรียนรู้มาทำวิจัยในชั้นเรียนได้ นอกจากนี้ครูที่มีประสบการณ์มากจะมีความรู้สึกรักและศรัทธาในวิชาชีพของของตนเอง และพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้สามารถนำประสบการณ์มาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานได้ สอดคล้องกับ ข้อเสนอแนะของสุขุมาลัย อินทเสวก (2552, หน้า 77) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสนใจผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน และควรรู้จักตอบแทนการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการวิเคราะห์และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยน โดยยอมรับความเป็นจริงและปรับตัวเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศผู้ร่วมงานในหลายรูปแบบ ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้ทราบถึงความเป็นไปของการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับ ทิพวรรณ โอบอลัง (2549) กล่าวว่า ครูมีความคิดต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีเป้าหมายอุดมการณ์อย่างชัดเจนในการทำงาน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในภาวะคับขัน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารพยายามเน้นให้เห็นค่าของการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ครูรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อการทำงาน มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ และประโยชน์ของสถานศึกษาที่จะเกิดขึ้น ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความใฝ่รู้มากขึ้นแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ชี้แนะแนวทางให้เห็นวิธีการในการปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ผู้บริหารให้ครูมีการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารแสดงออกถึงความชื่นชม ในความสามารถและผลงานของครูแต่ละคน มีความผูกพันต่อสถานศึกษา ท่านคิดว่าสถานศึกษาเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านทำงานด้วยความเต็มใจ ขอมสละเวลาให้กับการทำงานด้วยความเต็มใจ ขอมสละเวลาให้กับการทำงานเพื่อความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ท่านมีความ

จงรักภักดีกับสถานศึกษาที่ท่านรับผิดชอบ สถานศึกษา ครู อาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็น  
ไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม  
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะส่งผลให้การ  
ปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของ  
ตนเองเพื่อให้การดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ต้องการของครู และบุคลากรในสถานศึกษา

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพล  
อย่างมีอุดมการณ์ ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีต่อการเพิ่ม  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

## เอกสารอ้างอิง

เครื่องมือฯ ชาญ โลหะการกิจ. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนที่ทัศนะของครู

โรงเรียนเอกชน ระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรังสิต.

น้ำอ้อย ชุมทอง. (2557). ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. ม.ป.ท.

นิตานาด นนท์จุมจัง. (2552). การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิผล  
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต.  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

พนุชดา ศาลางาม. (2551). ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ จิวประสาท. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับความพึงพอใจของ  
ข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา .งาน  
นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมุทร ชำนาญ. (2557). ภาวะผู้นำแบบทีม (Team Leadership) : แบบผู้นำที่สอดคล้องกับการบริหาร  
สถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์. วารสารการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุขุมาลัย อินทเสวก. (2552). ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศูนย์เครือข่าย  
สถานศึกษา ตำบลบ่อสุวรรณ จังหวัดสุพรรณบุรีตามทัศนะของครูผู้สอน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์  
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุจารี อิมินกุล. (2551). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่ม  
โรงเรียนในเครือไทย – เทค. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุธาณี ไพฑูรย์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับความพึงพอใจใน  
การปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อักษรา เรืองสุวรรณ. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา  
จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.