

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี

Transformational Leadership of School Administrators  
at Watphromsuwansamakkhi School

สื่บพงค์ แก้วพริ้ง\*

Suebpong Keawping

\* โรงเรียนบางยี่ขันวิทยาคม สังกัดกรุงเทพมหานคร

รับบทความ 30 มกราคม 2565 แก้ไขบทความ 8 เมษายน 2565 ตอรับบทความ 26 พฤษภาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นด้วยการใช้ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นด้วยการใช้ปัญญา ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คำสำคัญ : ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the transformational leadership of school administrators at WatPhromsuwansamakkhi School under Bangkok Metropolitan Administration in 4 areas, which are 1) Ideological influence or the creation of prestige 2) Inspiration 3) Intelligence stimulation and 4) Consideration of individuality. Population used in the research were 32 teachers of WatPhromsuwansamakkhi School under academic year 2019. The research instrument was 5 point rating scale questionnaire. Statistic The results of this used in data analysis were percentage, mean and standard deviation study revealed that overall transformational leadership of school administrators at WatPhromsuwansamakkhi School, was at a high level. Considering each aspect, it was found that the ideological influence or the creation of prestige is the highest, followed by intelligence stimulation. As the aspect of inspiration is the lowest.

## บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกส่งผลกระทบต่อประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของประเทศไทยเพื่อให้พัฒนาคนให้มีคุณภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมโลกที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงและสังคมต้องการให้ประชากรของประเทศสามารถร่วมมือและแข่งขันกับประชาคมโลกได้อย่างเหมาะสมจึงได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติแห่งชาติการศึกษา พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศ เพื่อให้การศึกษาของไทยได้มีการพัฒนาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นนโยบายที่สำคัญและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารการศึกษาของประเทศไทย โดยกำหนดให้สถานศึกษาเป็นแหล่งตัดสินใจในการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดให้เป็นผู้นำ การศึกษา (ปสุตา เพ็งประสพ 2550, น.1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่ทิศทางการพัฒนาที่ดีขึ้นทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (ฉันทลวัญย์ สารสุข 2553)

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบาส (Bass, 1999, อ้างถึง รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543) ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับจากนักศึกษานำมาใช้ในพฤติกรรมของผู้บริหารกันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงรู้จัก รู้รอบ รอบรู้ นำการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์มาสู่สถานศึกษา ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้มากขึ้นใช้เทคนิคต่างๆ ที่สามารถกระตุ้นจิตใจหรือการสร้างความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและเปลี่ยนแปลงองค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำไปสู่การบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องนั่นเอง เช่นเดียวกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่กระทรวงศึกษาธิการ ผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนชุมชนต่างก็คาดหวังว่าโรงเรียนจะสามารถบริหารจัดการให้ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนแบบองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งให้ร่วมมือ ประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกกลุ่ม เพียงฤทัย ชุมวัน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางสติปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการศึกษาดังกล่าวทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงให้มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพและเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา

ความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิด ความตระหนักรู้ในการกิจและ วิสัยทัศน์ของกลุ่มจึงให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจ ของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีครูทั้งหมด 32 คนและมีนักเรียนทั้งหมด 735 คน เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิสัยทัศน์โรงเรียนวัด พรหมสุวรรณสามัคคี มุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีจิต สาธารณะ พัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล ผู้บริหารสถานศึกษาวัดพรหมสุวรรณสามัคคี เป็นผู้ที่จะนำทางในการปฏิบัติ โดยชี้แนะแนวทางให้ครูได้พัฒนา ตนเองศึกษาวิจัย พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารจึงควรเป็นผู้ เริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

จากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาปี พ.ศ. 2562 โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการซึ่งเป็นมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารพบว่าด้านการบริหาร จัดการศึกษสถานศึกษามีผลการพัฒนาให้บรรลุ ตามปรัชญา ปณิธานวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของ การจัดตั้งสถานศึกษา โดยมีอัตลักษณ์ ของสถานศึกษา คือ ใฝ่งามตามแบบไทย มีการสวดมนต์พัฒนาสมาธิ เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา มีการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา สามารถแก้ไขปัญหาของสถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานรักษามาตรฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาด้วยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาคู่มือการให้ผลลิสื่อการเรียนรู้อและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญครูมีความมานะพยายามและตั้งใจสอน เอาใจใส่ผู้เรียนทุกคน ด้านการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา 2557 – 2559 แผนปฏิบัติการประจำปีทุกปีการศึกษา มีการ รายงานผลการดำเนินงานที่เป็นรายงานการประเมินตนเองทุกปีและได้รับการประเมินคุณภาพภายในจาก หน่วยงานต้นสังกัดให้เป็นไปตามกฎกระทรวง แต่ยังมีจุดที่ควรพัฒนา ด้านการบริหารจัดการศึกษา มาตรการ ความปลอดภัยในสถานศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียนหรือในบริเวณโรงเรียนที่จะส่งเสริมกระบวนการ จัดการเรียนรู้ เพิ่มมากขึ้นด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนและสอนเสริมในการ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้ให้สูงขึ้น ด้านการประกัน คุณภาพ ภายใน การ ร่วม มือ และ ประสานกับหน่วยงาน ต้นสังกัดในการดำเนินการพัฒนาระบบการ ประกันคุณภาพภายในเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพเป็นจริงในการประเมินตนเองทุกปี (โรงเรียนวัดพรหม สุวรรณสามัคคี, 2562)

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจจะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สังกัดกรุงเทพมหานครเพื่อที่จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร วิทยาลัยวัดพรหมสุวรรณสามัคคีสังกัดกรุงเทพมหานครนำไปใช้ในการสนับสนุนส่งเสริมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี

## ขอบเขตการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครู โรงเรียนในวัดพรหมสุวรรณสามัคคี ประจำปี การศึกษา 2562 จำนวน 32 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณ สามัคคี จากกรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของ บาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นด้วยการใช้ปัญญาและ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ(Rating Scale)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคีและชี้แจงรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้ครูทุกคนด้วยตนเองและนัดเวลาเก็บแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองทุกคน

4. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นด้วยการใช้ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

## สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นด้วยการใช้ปัญญา ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีรายละเอียดผลการวิจัย ในแต่ละด้านดังนี้

**ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรม จริยธรรมประกอบ การตัดสินใจ และผู้บริหารประพฤติตนให้ครูเคารพนับถือเชื่อมั่นศรัทธาและให้ความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

**ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ต้องปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

**ด้านการกระตุ้นด้วยการใช้ปัญญา** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาทางด้านการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนขึ้นมาใหม่และผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ของครู มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

**ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสมและผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมและเอาใจใส่ต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

จากการสรุปผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี มีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมประกอบการตัดสินใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ มีความมุ่งมั่นอุทิศตนในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่าเคารพนับถือและเป็นที่ยอมรับของครู สามารถใช้วิธีในการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันและทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ แสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ต้องปฏิบัติ มองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน แสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของการทำงานที่ประสบผลสำเร็จในอนาคต ให้การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ สามารถสร้างความตระหนักให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในผลงาน ของตนเองมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูมีความรัก ความสามัคคีในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่องมีทักษะในการพูดจูงใจโน้มน้าวให้ครูเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาทางด้านการเรียนการสอนสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนขึ้นมาใหม่ช่วยให้ครูมองปัญหาได้กว้างและครอบคลุมทุกด้าน สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ ความเห็นต่างๆเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์และพิจารณาในสิ่งที่ปัญหาในอนาคตและหาวิธีการแก้ปัญหาไว้ ส่งเสริมให้ครูระบุปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่า ใช้จิตสำนึกสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ มอบหมายให้ครูทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม แสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของครูแต่ละคน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการนิเทศ ติดตาม แนะนำให้ความช่วยเหลือและเสนอแนะแก่ครูซึ่งต้องการพัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจให้กับครูอย่างเหมาะสมเอาใจใส่และ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติต่อครูโดยคำนึง ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา บัณฑิต (2558) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอชุมแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอชุมแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน 4 ด้านที่มีภาวะผู้นำสูงสุดลงมาได้แก่ 1) ด้าน การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการ

คำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ภูสมที (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ด้าน การกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงการ เป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนงศักดิ์ ทองจันทร์ (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ผล การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดมหาสารคามในความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รองผู้บริหารสถานศึกษาและ ผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ด้านการมุ่งเป็นรายบุคคล รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรง บันดาลใจด้านการกระตุ้นชาวปัญญาและด้านการสร้างบารมี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อภิปราย ผลในแต่ละด้านดังนี้

**ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี** โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วน ใหญ่มีเป้าหมาย ในการทำงานอย่างชัดเจน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมประกอบการตัดสินใจ ประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ บุคคลในชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ มีความมุ่งมั่นอุทิศตนในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่นาเคารพนับ ถือและเป็นที่ยอมรับของครู สามารถใช้มีวิธีในการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มี ความสามารถ ในบริหารงานประพฤตินให้ครูเคารพนับถือเชื่อมั่นศรัทธาและ ให้ความไว้วางใจสอดคล้องกับ งานวิจัยของเสาวลักษณ์ ร่วมญาติ (2557) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ บรรเทาทุกข์ (2558) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาจังหวัด พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้าง แรงบันดาลใจและอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการ กระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ภูสมที (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ด้านการ กระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงการเป็น ปัจเจกบุคคล

**ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี ส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ต้องปฏิบัติมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของการทำงานที่ประสบผลสำเร็จในอนาคตให้การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ ในผลงานของตนเอง มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูมีความรักความสามัคคีในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการพูดจูงใจโน้มน้าวให้ครูเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ บรรเทาทุกข์ (2558) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจและอยู่ในระดับ ปานกลาง 2 ด้าน คือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ภูสมมติ (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและสอดคล้องกับงานวิจัยของล้านนา มาปลุก (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาเขตสุทัศน์ไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุทัศน์ไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล

**ด้านการกระตุ้นด้วยการใช้ปัญญา** โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี ส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาทางด้านการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนขึ้นมาใหม่ ช่วยให้ครูมองปัญหาได้กว้างและครอบคลุมทุกด้าน ใช้ความรู้ความสามารถของตน กระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความเห็นต่างๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์และพิจารณาในสิ่งที่เป็นปัญหาในอนาคตและหาวิธีการแก้ปัญหาไว้ ส่งเสริมให้ครูระบุปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าใช้จิตสำนึกให้โอกาสครูในการเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย ใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ ร่วมญาติ (2557) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ภูสมทิ (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของล้านนา มาปลุก (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาเขตสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล

**ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ มอบหมายให้ครูทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม แสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของครูแต่ละคน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการนิเทศ ติดตาม แนะนำให้ความช่วยเหลือและเสนอแนะแก่ครูซึ่งต้องการพัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจให้กับครูอย่างเหมาะสม เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวความยุติธรรมและเอาใจใส่ต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ ร่วมญาติ (2557) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของภักธิชา วังบัว (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพียงฤทัย ชูมวัน (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ การกระตุ้นทางสติปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

**ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี** ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องแสดงให้เห็นถึงการประพฤติตนให้ครูเคารพนับถือเชื่อมั่นศรัทธาและให้ความไว้วางใจเพื่อให้ครูเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถผู้บริหาร และแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในบริหารงาน เพื่อให้ครูมีการเชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะสามารถนำครูให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

**ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้นมีเจตคติที่ดีในการทำงาน มีการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้รางวัลและผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจ

**ด้านการกระตุ้นด้วยการใช้ปัญญา** ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องแสดงให้เห็นถึงวิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของครูเพื่อครูมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นจะทำให้ได้ข้อคิด ความเห็นในรูปแบบใหม่ และให้โอกาสครูในการเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานอย่างหลากหลายเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานตามแบบที่ตนเองถนัด

**ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของความยุติธรรมและเอาใจใส่ต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้ครูรู้สึกว่ามีค่า มีความสำคัญ มีความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเพื่อให้ครูไว้วางใจ มีความสนใจและเอาใจใส่เป็นรายบุคคล วิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของครู ให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ครูให้พัฒนาตนเอง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร
2. ควรจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

## บรรณานุกรม

- ฉันทลาวัลย์ สารสุข. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองศักดิ์ ทองจันทร์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นริศรา ปันบุญ. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอชุมแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- ปสุตา เพ็งประสพ. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุย จังหวัด  
ฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
บูรพา.
- เพียงฤทัย ชุมวัน. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทธิดา วังบัว. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาระยะที่ 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี. (2562). รายงานประจำปีของสถานศึกษา (Self-Assessment Report :  
SAR) ปีการศึกษา 2561. กรุงเทพฯ: โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี.
- ล้านนา มาปลูก. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่น  
ไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุภาพร ภูสมที. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุวัฒน์ บรรเทาทุกข์. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการ  
อาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสาวลักษณ์ ร่วมญาติ. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาบัณฑิต เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.