

# TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION DINDAENG DISTRICT

Wasittee Chanboonpeng<sup>1</sup> and Suttipong Boonphadung<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Education Administration Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University,  
Thailand; s66561802011@ssru.ac.th; Suttipong.bo@ssru.ac.th

## ARTICLE HISTORY

**Received:** 6 July 2025

**Revised:** 15 July 2025

**Accepted:** 23 July 2025

## ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the level of transformational leadership among school administrators in schools under the Bangkok Metropolitan Administration (BMA) in Din Daeng District, and 2) to compare the transformational leadership of school administrators in the same district, categorized by gender, age, educational background, and work experience. The sample consisted of 162 teachers working in large-sized schools under the BMA in Din Daeng District in the academic year 2024. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's sample size estimation table and selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. Statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The research findings were as follows: 1) The overall and individual aspects of transformational leadership of school administrators were rated at a high level. 2) The comparison results showed that respondents of different genders had significantly different opinions on the transformational leadership of school administrators at the 0.05 level of significance. However, respondents with different ages, educational levels, and work experience did not have significantly different opinions on the overall transformational leadership of school administrators.

**Keywords:** Transformational Leadership, Educational Institution Administrators, School in Bangkok Metropolitan Administration DinDaeng District

**Citation Information:** Boonphadung, S., & Chanboonpeng, W. (2025). Transformational Leadership of School Administrators in Bangkok Metropolitan Administration Dindaeng District. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3 (7), 100.

# ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เขตดินแดง

วาสิฏฐี จันทรบุญเป็ง<sup>1</sup> และ สุทธิพงษ์ บุญผดุง<sup>1</sup>

<sup>1</sup>หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา;  
s66561802011@ssru.ac.th; Suttipong.bo@ssru.ac.th

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เขตดินแดง และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เขตดินแดง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 162 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง

**ข้อมูลอ้างอิง:** วาสิฏฐี จันทรบุญเป็ง และ สุทธิพงษ์ บุญผดุง.(2568). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3 (7), 100.

## บทนำ

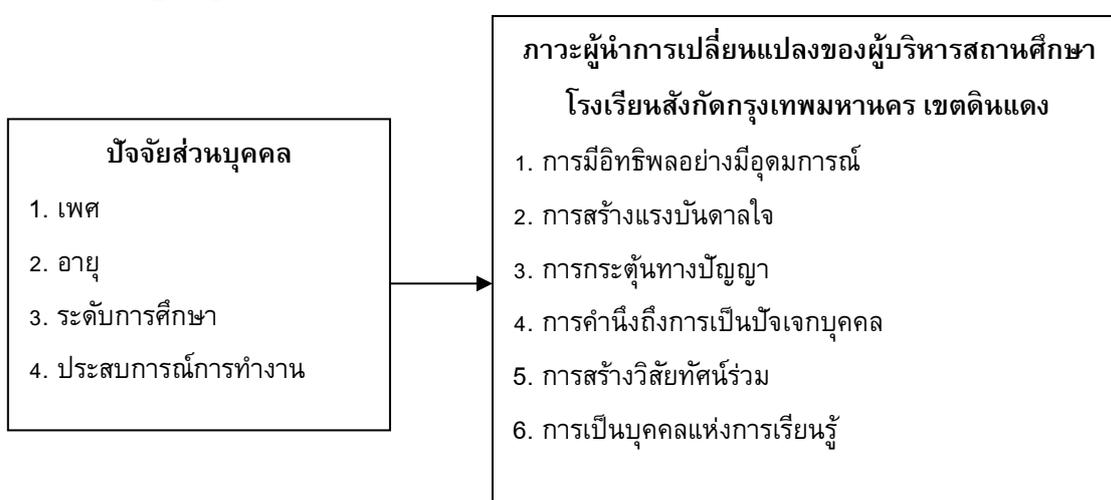
กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สังคมโลกในยุคปัจจุบันข้อมูลข่าวสารทำให้ต้องคิด วิเคราะห์ แยกแยะ และมีการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคม เกิดการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้า และอุตสาหกรรม การจัดการศึกษาของประเทศไทยประสบกับปัญหาต่าง ๆ เช่น จำนวนนักเรียนลดลง ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ปัญหาคุณภาพการศึกษาพื้นฐานตกต่ำ (จักรี เตจ๊ะวารี, 2564) หลักสูตรมีเนื้อหาสาระแน่นเกินไป กระบวนการเรียนการสอนยังยึดหลักการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนสู่ผู้เรียน เน้นการท่องจำมากกว่าฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะในการแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริง ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังไม่ได้รับการอบรมให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน ทำให้ขาดทักษะในการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ การที่จะบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 ผู้บริหารจะต้องปรับตัวและพัฒนาภาวะผู้นำให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (สุวิมล โพธิ์กลิ่น, 2560) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ (สุนิสา เมฆวิไลย์, 2565) ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหารโรงเรียน สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีเป้าหมายสำคัญ คือ การดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและการพัฒนากรุงเทพมหานคร ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีศักยภาพ ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและบริบทที่เปลี่ยนแปลง ภายใต้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563, น. ก) จากรายงานผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด พบว่ามีปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพการศึกษา 2) ด้านโอกาสทางการศึกษา 3) ด้านการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียน เมื่อพิจารณาถึงอัตรากำลังครูในสำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ยังขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา และครูสอนไม่ตรงตามวุฒิ นอกจากนี้จากผลการรายงานการดำเนินงานการนิเทศ ติดตามและรายงานผลของการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ได้ดำเนินงานตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด พบว่าโรงเรียนได้ดำเนินงานและบริหารงาน ทั้ง 4 ฝ่าย ครบถ้วนตามกรอบภาระงาน แต่ส่วนใหญ่ยังขาดประสิทธิภาพและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ปัญหาที่พบเกิดจากสาเหตุและปัจจัยที่แตกต่างกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเชื่อถือและยอมรับในวิธีการทำงานของตน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ยังขาดส่วนนี้จึงสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องแก้ไขและร่วมมือกัน เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2567, น. 18) การบริหารงานของสถานศึกษามีความจำเป็นยิ่งที่จะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ และมีความรู้ความสามารถ เพื่อนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง โดยคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

## ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็น กระบวนทัศน์ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำ โดยมี Burns และ Bass เป็นนักวิชาการที่สำคัญและมีอิทธิพลอย่างสูงต่อทฤษฎีนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และ

มีการเสริมสร้างพลังอำนาจหรือ พลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำแรก ๆ ที่เริ่มกล่าวถึงจริยธรรมของผู้นำและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า ทั้งผู้นำและผู้ตาม พยายามสนใจผลประโยชน์ทั้งของผู้อื่นของกลุ่ม ขององค์กรหรือของสังคมมากกว่า ผลประโยชน์ของตัวเอง และเน้นเรื่องการจูงใจภายในมากกว่าการจูงใจภายนอก มุ่งเน้นเรื่องการเพิ่มพลังอำนาจให้ผู้อื่น ด้วยพฤติกรรมและกระบวนการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของบาส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 2006) ชูไฮดา สะมะแอะ (2561) เก็จนก พลวงศ์ (2564) และ จารุวรรณ นุสา (2564) ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

## วิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 278 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 162 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน ผู้วิจัยได้คำนวณหาตามสัดส่วนตามโรงเรียน โดยใช้หลัก Proportional to size (PPS) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

### การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา และ 4) ประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง ที่ผู้วิจัยสร้าง

ขึ้น จำนวน 60 ข้อ จำแนกเป็นจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และ 6) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามรายข้อเท่ากับ 0.33 – 1.00 ผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตามวิธีของโลวินเนลลี และแฮมเบลตัน โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาและตัดข้อคำถามที่ได้ค่า IOC 0.33 โดยข้อที่ผ่านมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อเท่ากับ 1.00 และนำไปทดลองใช้กับสถานศึกษาจำนวน 10 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าความเชื่อมั่น .995 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way ANOVA)

## ผลการวิจัย

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 162 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 67.28 และเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 32.72 ตามลำดับอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 38.27 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 32.72 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.37 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.64 ตามลำดับ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 87.04 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.96 ตามลำดับ ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 68.52 รองลงมาคือน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.05 และ 5-10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.43 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง ดังตารางที่ 1**

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 162		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.05	0.73	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.02	0.75	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.06	0.76	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	4.19	0.79	มาก
5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.04	0.74	มาก
6. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.03	0.72	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง โดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D.

= 0.72) และหากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.76) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{x} = 4.05$ , S.D. = 0.73) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D. = 0.74) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 0.72) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{x} = 4.02$ , S.D. = 0.75)

**ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีดังนี้**

- 1) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง จำแนกตามเพศ พบว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
- 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง จำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
- 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
- 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง โดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากและหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานได้ว่าการทำงานจะประสบผลสำเร็จในทุกสถานการณ์ถ้าทุกคนร่วมมือกัน สร้างแรงจูงใจการทำงานด้วยการมอบหมายงานที่ทำหายและมีคุณค่าให้ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแม้จะแตกต่างจากความคิดเห็นของตนเอง โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานนำความสามารถทั้งหมดของตนเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารมีความสามารถนำวิธีการใหม่ ๆ มาให้ครูใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เก็จกนก พรม่วงค์ (2564) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ชูโอดา สะมะแอะ (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี โรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาชีวะ ยีหะมะ (2560) ที่ศึกษาพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย ธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ฉัตรปริยา เสมอใจ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ผลการวิจัยพบว่า เพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตตินันท์ บุญกล้า (2561) ที่ได้ศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกเพศโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รอฮิม สุหลง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามตัวแปรอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาชีวะ ยีหะมะ (2560) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

#### 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

##### 1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง ควรกำหนดเป็นนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

#### 2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความตั้งใจ มั่นใจว่าจะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ จากการทำงานได้

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการกระตุ้นความกระตือรือร้น ของผู้ร่วมงานด้วยการสร้างภาพอนาคตร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรทั้งเปิดเผยและแอบแฝง

2.4 ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล

2.5 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรมีความตั้งใจพัฒนาผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามภาพอนาคตที่กำหนดไว้

2.6 ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาวิจัย แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดินแดง เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) ควรมีการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

### เอกสารอ้างอิง

- เก็จกนก พรม่วงค์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จักรี เตชะวารี และกาญจนา จีรัตน์. (2564). พฤติกรรมนักท่องเที่ยวเงินยุคใหม่: กรณีศึกษานักท่องเที่ยวเงินในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: สถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จารุวรรณ นุสา. (2564). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉัตรปรียา เสมอใจ. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ชูไธดา สมะแอ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รอฮิม สุหลง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2564-2569). กรุงเทพมหานคร : สำนักยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.

สุนิสา เมฆวิไลย์. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง.

สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2560). **การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิผล.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). อุบลราชธานี: ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุป.

อาชีวะ ยี่หะมะ. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1.** (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Bass, B.M. & Avolio, B.J. (2006). **Developing Potential across an Full Range of Leadership: Cases on transactional and transformational leadership.** Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement.** 3 : 607-610.

**Data Availability Statement:** The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

**Conflicts of Interest:** The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

**Publisher's Note:** All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



**Copyright:** © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).