

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN AGILE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHER
CORE COMPETENCIES IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

สุกัญญา อดิชะ¹, และ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี

Sukanya Adisa, Somsak Aeamkongsee

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

College of Management University of Phayao, Thailand

Email: sukanya.sonym@gmail.com¹

Received 17 July 2024; Revised 31 July 2024; Accepted 29 April 2025.



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำแบบบอโจล์และสมรรถนะหลักของครูเป็นกรอบการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือครูจำนวน 194 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของขนาดแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านความเข้าใจและให้ความสำคัญกับบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านการกำหนดทิศทาง 2) สมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด 3) สมรรถนะโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือสมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 3) ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับค่อนข้างสูงกับสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ($r=.760$) ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ($r = .726$) รองลงมาคือด้านการมีความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ($r = .711$) ด้านการเข้าใจและให้ความสำคัญกับบุคคล ($r = .698$) และด้านการกำหนดทิศทาง ($r = .695$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบและกระบวนการทำงานโดยใช้ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบบอโจล์; ผู้บริหารสถานศึกษา; สมรรถนะหลักของครู

Abstract

This research article aimed to 1) to study the agile leadership of school administrators under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2. 2) to study the core competencies of teachers under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2. 3) to study the relationship between the agile leadership of school administrators and teachers' core competencies under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2. This is a quantitative research that studies the concept of agile leadership and the core competence of teachers as a research framework. The sample group consists of 194 teachers, using a stratified random sampling method, according to the proportion of the size of each school. The data collection tool is a questionnaire. The data were analyzed using basic statistics, including percentages, means, standard deviations, and Pearson's correlation coefficients. The research results found that:

1) The agile leadership of school administrators was high overall and in each aspect. The mean scores, in descending order, were: understanding and valuing individuals, participation and teamwork, technological and innovation capabilities, and direction setting.

2) The core competencies of teachers in the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2 were high in all three competencies. The mean scores, in descending order, were: teamwork, self-development, and achievement orientation.

3) The agile leadership of school administrators had a positive and moderately high correlation with the core competencies of teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2 ($r = .760$). The aspect with the highest correlation was participation and teamwork ($r = .726$), followed by technological and innovation capabilities ($r = .711$), understanding and valuing individuals ($r = .698$), and direction setting ($r = .695$). These correlations were statistically significant at the .10 level.

The findings from this research will be used to improve the development of models and work processes using agile leadership to be effective in accordance with the context of the educational institution for the development of educational quality.

Keywords: Agile Leadership; School administrators; Teacher core competencies

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันเป็นโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากขึ้น ทั้งเทคโนโลยี การแข่งขันทางธุรกิจ เศรษฐกิจ สังคม การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมคน ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรทุกระดับ จากโลกยุควัว (VUCA World) ตั้งแต่ ค.ศ.1980 -2019 ประกอบด้วยสถานการณ์ 4 รูปแบบโลกของยุคแห่งความผัน บนความไม่แน่นอน มีความซับซ้อนและความคลุมเครือสู่แนวคิดโลกยุคขานี (BANI World) ในปัจจุบัน โลกที่มีความเปราะบาง ส่งผลให้เกิดความวิตกกังวลและความกำกวม ที่คนในสังคมจำเป็นต้องหาเทคนิค วิธีการหรือเครื่องมือในการอยู่กับโลกในยุคใหม่ให้ได้ เพื่อให้ทันหรือนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเข้าถึงโอกาสใหม่ ๆ ที่เข้ามา ด้วยการสร้างความพร้อมในการรับมือ โดยมีผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรที่สามารถมองเห็นภาพรวมใน

การบริหารจัดการอย่างรอบด้านมีการเตรียมตัวเสริมความแข็งแกร่งให้กับทีม การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อค้นหาคำตอบสำหรับปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น เข้ามาช่วยในการทำงาน (MJV Team, 2021) ดังนั้น การจัดการกับปัญหาและความท้าทายเหล่านี้ย่อมเกี่ยวข้องกับผู้นำสถานศึกษาหรือผู้นำทางการศึกษาที่ต้องทำความเข้าใจ และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบอโงะลิตซ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถ ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวอย่างรวดเร็วพร้อมด้วยคามยืดหยุ่น คล่องตัว โดยสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและส่งผลต่อการทำงานของครู สมรรถนะของครูเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการศึกษา สมรรถนะของครูแสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของครู ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ต้องมีการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และมุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน และได้กระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษา จากรายงานการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2565 มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับคุณภาพ 1 (ปรับปรุง) มาตรฐานที่ 3 สัมฤทธิ์ผลการบริหารและจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้ระดับคุณภาพ 1 (ปรับปรุง) จากคุณภาพในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังกล่าวนี้อาจสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน (The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2,2022)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอโงะลิตซ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอโงะลิตซ์และพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในการทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบอโงะลิตซ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2
- 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอโงะลิตซ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอโใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

หลักการและแนวคิดการทำงานแบบอโใจล์ (Agile Model) นวัตกรรมของอโใจล์เกิดขึ้นในช่วงต้นทศวรรษที่ 2000 โดยผ่านการทำงานของกลุ่มวิศวกรซอฟต์แวร์ที่กำลังมองหาวิธีปรับปรุงกระบวนการทำงาน ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาการสนทนาเกี่ยวกับอโใจล์ ได้พัฒนาจากการเป็นแนวคิดที่ใช้ในวิศวกรรมซอฟต์แวร์มาเป็นกรอบความคิดด้านการจัดการและความเป็นผู้นำ (Carolyn, 2019) และ Hamilton (2020) กล่าวว่า วิธีการแบบอโใจล์ หมายถึง แนวปฏิบัติที่ส่งเสริมการพัฒนาและทดสอบซ้ำอย่างต่อเนื่องตลอดวงจรชีวิตการพัฒนาซอฟต์แวร์ของโครงการในรูปแบบอโใจล์ ในการทดสอบซอฟต์แวร์ กิจกรรมการพัฒนาและการทดสอบเกิดขึ้นพร้อมกัน ไม่เหมือนกับรูปแบบขั้นน้ำตก (Waterfall Model) การทำงานรูปแบบอโใจล์ และการทำงานแบบขั้นน้ำตก (Waterfall Model) ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานที่แตกต่างกันของกระบวนการพัฒนาซอฟต์แวร์ แม้วิธีจะแตกต่างกัน แต่ทั้งสองวิธีล้วนมีประโยชน์ โดยขึ้นอยู่กับความต้องการและประเภทของโครงการที่ทำ สรุปได้ว่าอโใจล์เป็นแนวคิดและวิธีการทำงานที่เน้น ความคล่องแคล่ว ปรับเปลี่ยน และตอบสนองความต้องการลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว

ความหมายของภาวะผู้นำแบบอโใจล์ Kouzes and Posner (1999) กล่าวว่า ผู้นำแบบอโใจล์ สามารถกำหนดได้ว่าเป็นผู้นำที่คาดการณ์ความต้องการภายในและภายนอกขององค์กร และช่วยให้องค์กรปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร Collins and Wilson (2018) กล่าวว่า ผู้นำแบบอโใจล์ควรเป็นคนที่สามารถทำให้เกิดความร่วมมือในทีมที่มีการพัฒนา สร้างการทำงานร่วมกันด้วยความสามารถในการสร้างความสามัคคีและความสงบเรียบร้อย มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ทำหน้าที่เป็นตัวเร่งให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก ตั้งคำถามกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ และจัดให้มีการทำงานที่มีความเห็นอกเห็นใจ จัดสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานของการสื่อสารซึ่งกันและกัน สรุปได้ว่า ผู้นำแบบอโใจล์ หมายถึง ผู้นำที่มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว มีความคล่องตัว สามารถที่จะชักจูงความคิด ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว รวมถึงการมองภาพเดียวกัน เพื่อพัฒนาองค์กรต่อสู้กับความเปลี่ยนแปลงจนนำไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด

ลักษณะภาวะผู้นำแบบอโใจล์ Livorsi and Holcombe (2017) กล่าวว่า ลักษณะที่ดีของการเป็นผู้นำแบบอโใจล์นั้น จะแสดงพฤติกรรมหลัก 8 ประการ สามารถใช้กรอบการทำงานนี้เพื่อระบุ สนับสนุน และพัฒนาความคล่องตัวในผู้นำ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบอโใจล์ เป็นผู้นำที่มีความคล่องตัวในการกำหนดทิศทาง 2) ภาวะผู้นำแบบอโใจล์ เป็นผู้นำที่มีคล่องตัวในการดำเนินการและปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว 3) ภาวะผู้นำแบบอโใจล์ เป็นผู้นำที่มีคล่องตัวที่รู้วิธีการจัดทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ภาวะผู้นำแบบอโใจล์ เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นบรรลุเป้าหมาย 5) ภาวะผู้นำแบบอโใจล์จะให้ความสำคัญกับผู้อื่น 6) ภาวะผู้นำแบบอโใจล์รู้จักคิดอย่างมีกลยุทธ์ 7) ภาวะผู้นำแบบอโใจล์เข้าใจกระบวนการพัฒนาความสามารถ มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและมองการณ์ไกล 8) ภาวะผู้นำแบบอโใจล์เป็นผู้นำจากภายใน Flaum and Winkler (2015) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติในการเป็นผู้นำแบบอโใจล์ มี 4 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 2) เอาชนะความท้าทาย 3) สะท้อนประสบการณ์และรับข้อเสนอแนะ 4) กล้ารับความเสี่ยง

สมรรถนะหลักของครู เป็นสมรรถนะทางวิชาชีพครูตามเกณฑ์การประเมินประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะและสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึงความมุ่งมั่นในการ

ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผน กำหนด เป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง 2) การบริการที่ดี(Service Mind) หมายถึงความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบ บริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ 3) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึงการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทาง วิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 4) การทำงานเป็น ทีม (Team Work) หมายถึงการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึงการประพฤติ ปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ประชากรได้แก่ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวนครู 5,470 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G* Power กำหนดค่าขนาด อิทธิพลขนาดปานกลาง (effect size = 0.5) มีความเชื่อมั่นของการทดสอบเท่ากับ 0.95 โดยยอมรับค่า ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 194 คน แบ่งเป็นครูสังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษ จำนวน 118 คน ครูสังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 67 คน ครูสังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม แบบออนไลน์โดยใช้ Google form และแจ้งกำหนดการ ตอบกลับภายใน 15 วัน นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดัง ตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับภาวะผู้นำแบบบอโลจิสต์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำแบบบอโลจิสต์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n=194			
		M	SD	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการกำหนดทิศทาง	4.04	0.68	มาก	4
2	ด้านความเข้าใจและให้ความสำคัญกับบุคคล	4.10	0.66	มาก	1
3	ด้านการมีความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.09	0.66	มาก	3
4	ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	4.09	0.65	มาก	2
รวม		4.08	0.62	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า 1.ภาวะผู้นำแบบบอโลจิสต์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก (M = 4.08, SD = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจและให้ความสำคัญกับบุคคล (M=4.10, SD=0.66) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (M = 4.09, SD=0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการกำหนดทิศทาง (M = 4.04, SD = 0.68)

2.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม

ด้านที่	สมรรถนะหลักของครู	n = 194			
		M	SD	ระดับ	อันดับ
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.24	0.58	มาก	3
2	การพัฒนาตนเอง	4.25	0.57	มาก	2
3	การทำงานเป็นทีม	4.31	0.60	มาก	1
รวม		4.27	0.54	มาก	

จากตาราง 2 พบว่าระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M= 4.27, SD = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม (M= 4.31, SD = 0.60) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาตนเอง (M= 4.25, SD = 0.57) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (M= 4.24, SD = 0.58) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตาราง 3 แสดงค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y
X	1.000	.933**	.928**	.937**	.923**	.711**	.695**	.687**	.760**
X ₁		1.000	.836**	.822**	.798**	.648**	.639**	.629**	.695**
X ₂			1.000	.814**	.818**	.660**	.643**	.624**	.698**
X ₃				1.000	.840**	.674**	.641**	.644**	.711**
X ₄					1.000	.666**	.668**	.664**	.726**
Y ₁						1.000	.776**	.736**	.900**
Y ₂							1.000	.771**	.916**
Y ₃								1.000	.931**
Y									1.000

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยรวม พบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .760$)

2. ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกมีค่า r ระหว่าง .624 – .933 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงในทุกด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (X_4) ($r = .726$) รองลงมาคือด้านการมีความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (X_3) ($r = .711$) และด้านการกำหนดทิศทาง (X_1) ($r = .695$) มีค่าต่ำสุด

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้พบว่าภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านความเข้าใจและให้ความสำคัญกับบุคคล ด้านการมีความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมอยู่ในมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เป็นผู้ยินยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ พร้อมทั้งจะเรียนรู้รับฟังและเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น มีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง สามารถปรับตัวและปรับรูปแบบการทำงานได้อย่าง

เหมาะสม เป็นผู้ที่คอยให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้กับทีมงาน รู้จักให้กำลังใจทีมงาน กระตุ้นให้คนในทีมให้คิดสิ่งใหม่ ๆ ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ทีมงาน โดยจะต้องมีทักษะและความสามารถที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ สามารถส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานและกิจกรรมของสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องตามนโยบายการศึกษาและยุทธศาสตร์ชาติ สามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ใช้กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการบริหารงานสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพต่อเนื่อง สร้างการยอมรับของผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการใช้นวัตกรรมสามารถมองภาพในอนาคตของโรงเรียนที่สามารถใช้นวัตกรรมมาพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อร่วมส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อม ตอบสนองต่อการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงมีความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชนและภาคีเครือข่าย มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างทีมงาน และร่วมกันตั้งเป้าหมาย มีการตัดสินใจการปฏิบัติงานและประเมินผลร่วมกัน สอดคล้องกับ แนวคิดหลักการของ Mersino (2018) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบอโจลด์ว่าเป็นผู้ที่ส่งเสริมวิคิดในการทำงานที่คล่องตัว สร้างสภาพแวดล้อมที่ความคล่องตัวสูงในองค์กรเพื่อให้ทีมงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Padiwarada Kirdsoo (2022) ได้ศึกษา ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจลด์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตระหนักรู้ตนเอง รองลงมา คือ มนุษยสัมพันธ์ และความเป็นเจ้าของ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียน ทำให้จำเป็นต้องมีการตระหนักถึงรู้ความสามารถ ความต้องการของตนเอง ก่อนดำเนินการตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆ อยู่เสมอ ซึ่งจำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างแต่ละภาคส่วน ของการทำงาน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความต้องการปกป้องรักษาภาพลักษณ์ของสถานศึกษาทั้งในการปฏิบัติตนและการกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน

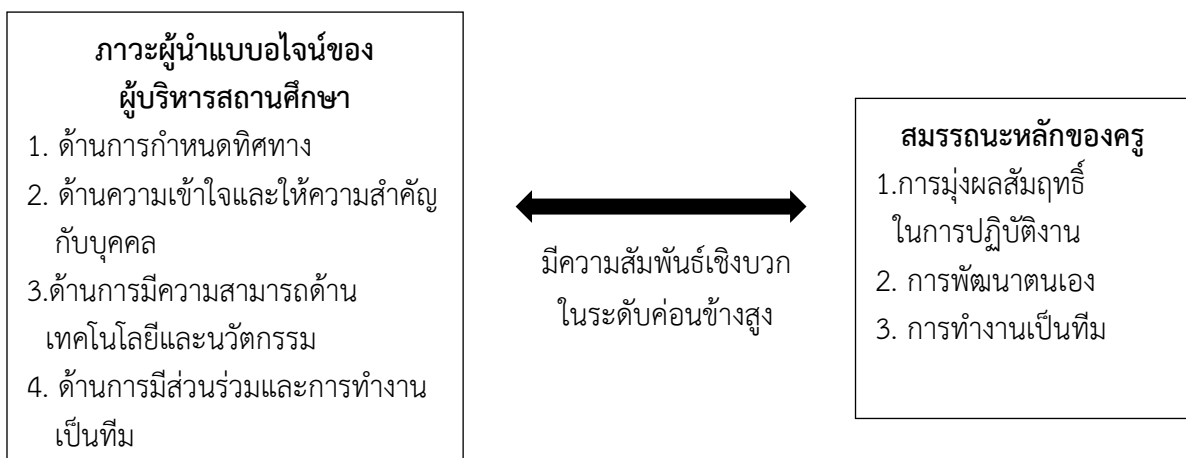
ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีการพัฒนางาน พัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆทางวิชาการและทางวิชาชีพ มีกระบวนการทำงานเป็นทีม มีความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานแสดงบทบาทเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phanuwat Sungkamanee (2021) ได้ศึกษาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย สมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและเป็น

ระบบ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kannyara Phonlathan (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต มัธยมศึกษาจังหวัดพิจิตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็น ทีม และสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอโง่ใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะ หลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มี ความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 มีพฤติกรรมในการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ต้องการประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งให้ได้มุมมองที่กว้างขึ้น กำหนดทิศทางสำหรับสถานศึกษา จัดบุคลากรและทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถขจัดปัญหาและเพิ่มขีด ความสามารถให้กับการทำงานในรูปแบบของการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ในสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Thitikan Rittichainuwat (2022) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบอโง่ใจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาด ใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบ อโง่ใจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ ค่านิยมนั้นมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มี เป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้สถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ส่งเสริมและแนะนำให้ครู ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมตามค่านิยมของสถานศึกษา ซึ่ง สอดคล้องกับ Wolpers (2019) ที่ได้ทำการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมกับภาวะผู้นำแบบ อโง่ใจ โดย แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบอโง่ใจมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และทิศทาง กระจายอำนาจให้บุคลากร สนับสนุนทีมโดยการช่วยขจัดอุปสรรคต่างๆ ให้ผู้ที่อยู่หน้างานที่เข้าใจปัญหาเป็นผู้หาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นด้วยการให้อิสระในการปฏิบัติงาน และเปิดกว้างรับข้อมูลทุกด้าน

สรุปองค์ความรู้



รูป 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอโง่ใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

การถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบและกระบวนการทำงานโดยใช้ภาวะผู้นำแบบอโงะโงะให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอโงะโงะ กับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งครูสามารถนำไปพัฒนา ปรับปรุง สมรรถนะเพื่อเพิ่มความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบอโงะโงะของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบอโงะโงะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

References

- Carolyn A. (2019). *We Leverage Disciplined Agile to Delight our Customers*. Retrieved August 13, 2023, from <https://www.linkedin.com/pulse/how-we-leverage-disciplined-agile-delight-our-carolyn/>
- Collins, M. ., Wilson, K. (2018). *An Agile approach to technical services. The Serials Librarian*. Retrieved January 9, 2022, from <https://doi.org/10.1080/0361526X.20181443652>
- Emily Livorsi and Kyla Holcombe. (2016). *Eight Characteristics of Agile Leaders*. Retrieved August 13, 2023, from https://fmicorp.com/uploads/media/7_Eight_CharacteristicsofAgileLeaders.pdf
- Flaum, J., & Winkler, B. (2015). *Improve your ability to learn*. Retrieved March 11, 2021, from <https://hbr.or/2015/06/improve-your-ability-to-learn>
- Hamilton T. (2020). *Agile Methodology: What is Agile Model in Software Testing*. Retrieved January 9, 2022, from <https://www.guru99.com>.
- Kannyara Phonlathan. (2016). *Core Competencies of Teachers at Santirat Wittayalai School, Office of the Secondary Education Area 1, Bangkok: Educational Administration Program, (Master's Thesis). Faculty of Education, Burapha University. Chonburi.*
- Kouzes & Posner. (1999). *The Five Practices of Exemplary Leadership Discovering Leadership*. Retrieved March 11, 2021, from https://www.researchgate.net/publication/316174188_The_Five_Practices_of_Exemplary_Leadership
- MJV Team. (2021). *From a VUCA world to a BANI one: how uncertainty has changed and how your company can prepare*. Retrieved August 13, 2023, from <https://www.mjvinnovation.com/blog/from-a-vuca-world-to-a-bani-one/>.

Padiwarada Kirdsoo. (2022). *The Relationship between Agile Leadership and Teachers Work Efficacy in Surin School under the Secondary Educational Service Area Office* Surin. (Master's Thesis), Master's Degree in Educational Administration, Kasetsart University. Bangkok.

Phanuwat Sungkamanee. (2021). *The Relationship between Administrators' Transformational Leadership and Teachers' Competencies under Khon Kaen Primary Educational Service*. (Master's Thesis). Master of Education in Educational Administration, Faculty of Education, Northeastern University. Khon Kaen.

The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 (2022). *Annual Performance Report 2022*. Retrieved March 1, 2023, from http://www.sesao2.go.th/data_16491.

Thitikan Rittichainuwat. (2022). *The Relationship between Agile Leadership and Job Satisfaction of Large School Teachers in Bangkok Primary Educational Service Area Office*. (Master's Thesis). Master of Education (Educational Administration), Major Field: Educational Administration, Department of Education., Kasetsart University. Bangkok.

Wolpers, S. (2019). *Agile Leadership - A Brief Overview of Concepts and Ideas*. Retrieved May 21, 2022 from <https://dzone.com/articles/agile-leadership-a-brief-overview-of-concepts-and>

