

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา**
**Transformational Leadership of School Administrators in Group 1
under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization**

ชลธิดา พุฒสรน้อย¹ และคุณกฤษฎา วัฒนศักดิ์²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Chontida Putsanoy¹ and Kritsada Wattanasak²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302011@nmc.ac.th

(Received: 6 May, 2026; Revised: 8 July, 2026; accepted: 8 July, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.946 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง , ผู้บริหารสถานศึกษา , สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the transformational leadership of school administrators in Group 1 under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, and 2) compare the transformational leadership of school administrators in Group 1 under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, classified by educational level and work experience. The sample group used in this research consisted of 169 school administrators and teachers in Group 1 under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization during the 2025 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and selected using stratified random sampling. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with an Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from 0.67 to 1.00, and a reliability coefficient of 0.946 for the entire questionnaire. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings revealed that

1. The transformational leadership of school administrators in Group 1 under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization was at a high level overall.
2. The comparison of the transformational leadership of school administrators in Group 1 under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, classified by educational level and work experience, showed no significant differences overall.

Keywords : Transformational Leadership, School Administrators, Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา (มยุรี สมใจ, 2551) ทั้งนี้ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของประเทศ (Bass & Avolio, 1994)

ในด้านนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้การจัดการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การจัดการศึกษามีความคล่องตัวและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) นอกจากนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2549) ได้กำหนดแนว

ทางการบริหารสถานศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารงานวิชาการและสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน รวมทั้งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ยังมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและผู้นำที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

อย่างไรก็ตาม จากสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ายังมีปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะผลจากการถ่ายโอนสถานศึกษาทำให้เกิดความไม่พร้อมในด้านบุคลากร ระบบบริหาร และทรัพยากรทางการศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานด้านวิชาการยังไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งยังพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนยังอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2555)

เมื่อพิจารณาในบริบทของโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า แม้โดยภาพรวมการบริหารงานวิชาการจะอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีปัญหาในหลายด้าน เช่น การขาดแคลนครู การดำเนินงานด้านแผนงานที่ไม่ต่อเนื่อง ระบบประกันคุณภาพภายในที่ยังไม่เข้มแข็ง การนำระเบียบและแนวปฏิบัติไปใช้ไม่เป็นรูปธรรม และการขาดแคลนสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียน (สุภาพรณ ฟิลาดรัมย์, ไม่ปรากฏปี) สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา พรหมบุตร (2552) ที่พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และวุฒิชัย จันทวัน (2553) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร

จากสภาพปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา คือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ กระตุ้นแรงจูงใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bass & Avolio, 1994) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน อาจมีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารและครู เพื่อให้ได้ข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1.กลุ่มเป้าหมาย

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 300 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 169 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา (ตามตัวแปรอิสระ)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2568 ได้จำนวนแบบสอบถาม 32 ข้อ

3.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนนครบุรี อำเภอครบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

3.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 32 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.87

9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 169 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5.การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.38	0.28	มาก	1
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.37	0.22	มาก	2
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.36	0.26	มาก	3
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.33	0.28	มาก	4
ภาพรวม		4.36	0.14	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ตามผลจริง) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.28) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.22) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.26) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.28)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.39	0.27	4.35	0.30	0.923	.357
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.39	0.23	4.35	0.20	1.110	.269
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.38	0.26	4.33	0.26	1.095	.275
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.32	0.27	4.33	0.30	-0.217	.829
ภาพรวม		4.37	0.26	4.34	0.26	0.728	.468

จากตาราง 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.40	0.24	4.36	0.32	0.983	.327
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.36	0.22	4.38	0.23	-0.521	.603
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.37	0.27	4.36	0.25	0.144	.885
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก	4.26	0.29	4.38	0.26	-2.793*	.006
บุคคล							
ภาพรวม		4.35	0.15	4.37	0.13	-1.018	.310

*p ≤ .05

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร จึงให้ความสำคัญกับการแสดงบทบาทผู้นำที่มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน จึงทำให้ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ในส่วนของด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารอาจเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น คิดวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่เน้นการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม อย่างไรก็ตาม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องจากข้อจำกัดด้านภาระงานของผู้บริหารที่มีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถดูแล เอาใจใส่ หรือพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึงเป็นรายบุคคล อีกทั้งจำนวนบุคลากรในแต่ละสถานศึกษาที่มีจำนวนมาก อาจส่งผลให้การติดตามและสนับสนุนรายบุคคลทำได้ยาก นอกจากนี้ โครงสร้างการบริหารงานที่เน้นความเป็นระบบ

และการดำเนินงานตามนโยบายส่วนกลาง อาจทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับภาพรวมขององค์กร มากกว่าการพัฒนาเชิงลึกในระดับบุคคล อย่างไรก็ตาม แม้ว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับบุคลากรในระดับหนึ่ง เพียงแต่อาจยังมีช่องว่างในการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความสมดุลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของอาานนท์ แสนภูวา (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของและทฤษฎีของ Bernard M. Bass และ Bruce J. Avolio ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ซึ่งผู้นำที่มีคุณลักษณะดังกล่าวจะสามารถยกระดับแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตามให้สูงขึ้นได้ ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน จึงสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดดังกล่าวอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย และสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาแม้จะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ล้วนผ่านกระบวนการคัดเลือก การพัฒนา และการอบรมตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้มีความรู้ ความสามารถ และแนวทางการบริหารงานที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งการปฏิบัติงานในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยังอยู่ภายใต้นโยบาย กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติเดียวกัน ส่งผลให้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกมีลักษณะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งช่วยเสริมสร้างทักษะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาระดับใด อีกทั้งประสบการณ์ในการบริหารงานจริงมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมพฤติกรรมผู้นำมากกว่าระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว จึงทำให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำได้อย่างเท่าเทียม ในอีกประการหนึ่ง การกิจและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเฉพาะที่ต้องอาศัยทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง มากกว่าการพึ่งพาระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว ส่งผลให้ความแตกต่างด้านวุฒิการศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำอย่างชัดเจน ยิ่งไปกว่านั้น วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียนในสังกัดเดียวกันมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ทำให้ผู้บริหารมีแนวโน้มปรับตัวและแสดงพฤติกรรมผู้นำไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ดังนั้น แม้ระดับการศึกษาจะแตกต่างกัน แต่เมื่ออยู่ภายใต้ระบบและบริบทเดียวกัน จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นที่การเสริมสร้างประสบการณ์ การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มากกว่าการพิจารณาเพียงระดับการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างแท้จริงและยั่งยืนในองค์กรการศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยา วงศ์

อรินทร์ และสาลินี มีเจริญ (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ซึ่งพบว่า เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชยา ดิษเจริญ และปิยภรณ์ ชูชีพ (2567) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยพบว่าระดับการศึกษาไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน อาจเพราะการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และการอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำมากกว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาในแนวทางเดียวกันตามนโยบายและมาตรฐานวิชาชีพ จึงส่งผลให้การแสดงออกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันตามระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มที่ 1 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาแม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน แต่ต่างก็ผ่านกระบวนการพัฒนา และหล่อหลอมบทบาทความเป็นผู้นำภายใต้ระบบและมาตรฐานเดียวกัน ทำให้มีแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกัน ในภาพรวม อีกทั้งหน่วยงานต้นสังกัดมีนโยบาย แนวปฏิบัติ และกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่งผลให้ผู้บริหารทุกคนต้องปฏิบัติงานตามทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นระบบ เช่น การอบรม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารทั้งที่มีประสบการณ์มากและน้อยได้รับองค์ความรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้เคียงกัน ส่งผลให้สามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำได้ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน อีกทั้ง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยอาจมีความกระตือรือร้น เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ขณะที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีความเชี่ยวชาญและทักษะจากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งสามารถถ่วงดุลกันและส่งผลให้ระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ในขณะเดียวกัน ลักษณะงานบริหารสถานศึกษามีความเฉพาะเจาะจงและต้องอาศัยทั้งความรู้เชิงวิชาการและทักษะเชิงปฏิบัติ ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร มากกว่าการอาศัยประสบการณ์เพียงอย่างเดียว จึงทำให้ประสบการณ์ในการทำงานไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความแตกต่างอย่างชัดเจน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียนในสังกัดเดียวกันมีความคล้ายคลึงกัน ทำให้ผู้บริหารมีแนวโน้มปรับพฤติกรรมการเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และการเสริมสร้างประสบการณ์เชิงคุณภาพ มากกว่าการพิจารณาเฉพาะระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานเพียงอย่างเดียว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญามาศ แดงสีดา (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะมาศ คงทน (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการส่งเสริมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง โดยให้ความสำคัญกับการมีวิสัยทัศน์ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร

1.3 สถานศึกษาควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่อาจมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หรือแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังโรงเรียนในสังกัดอื่นหรือพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้ และเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในวงกว้าง

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2549). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กระทรวงมหาดไทย.

_____. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ. 2555–2559)*. กระทรวงมหาดไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล*. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จิรัชยา ดิษเจริญ, และ ปิยภรณ์ ชูชีพ. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน*, 5(1), 12–25.

ธัญญา มาศแดง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 19(36), 91–101.

บุษยา วงศ์อินทร์, และ สาลินี มีเจริญ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม*, 3(2), 45–58.

ปัญญา พรหมบุตร. (2552). *ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ปิยะมาศ คงทน. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน. *วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*.

- วุฒิชัย จันทวัน. (2553). *ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อานนท์ แสนภูวา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.