



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้

Transformational Leadership of Administrators Affecting the Performance of Teachers in the Southern Special Education Center

¹อภิญา ปานชาลี, ²สันติ อุนจะนำ

¹Apinya Panchalee, ²Santi Aunjanam

^{1,2}มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมศาสตร์

^{1,2}Mahamakut Buddhist University, Srithammasokkaraj Campus

¹Corresponding author, e-mail: apinya.pan@student.mbu.ac.th

Received: March 17, 2026; Revised: April 02, 2026; Accepted: April 06, 2026



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ 4) ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ ระเบียบวิธีวิจัยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.982 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูพบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ได้ โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 30.9 ($R^2 = .309$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 2.766 + 0.372(X_4)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.537(X_4)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู; ศูนย์การศึกษาพิเศษ

Abstract

This research article aims to Study: 1) The level of transformational leadership of school administrators, 2) The level of work effectiveness among teachers in Special Education



Centers in Southern Thailand, 3) The relationship between the transformational leadership of school administrators and the work effectiveness of teachers, and 4) The transformational leadership factors of school administrators that predicted the work effectiveness of teachers in Special Education Centers in Southern Thailand. The methodology employed a quantitative research design. The sample, obtained via simple random sampling, comprised 191 teachers from Special Education Centers in Southern Thailand. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .982. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results revealed that: 1) the overall level of transformational leadership of school administrators was high; 2) the overall level of work effectiveness of teachers was at the highest level, 3) there was a statistically significant positive relationship between transformational leadership and teacher work effectiveness at the .001 level, and 4) Transformational leadership factors of school administrators significantly influenced the work effectiveness of teachers in Special Education Centers in Southern Thailand, specifically in the dimension of Individualized Consideration. This dimension positively predicted teacher work effectiveness, with a predictive power of 30.9 percent ($R^2 = .309$). At the .001 statistical significance level. The predictive equations are as follows: $\hat{Y} = 2.766 + 0.372(X_4)$ Standardized Score Equation: $\hat{Z} = 0.537(X_4)$

Keywords: Transformational Leadership; Teacher Work Effectiveness; Special Education Center

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลผ่าน การถ่ายทอดความรู้การฝึกอบรมการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าการสร้างสรรค์ ความรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคล ตามความมุ่งหมายของ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ที่มุ่งเน้นการสร้างมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยยึด หลักการศึกษาตลอดชีวิตและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและปรับตัว เพื่อยกระดับขีดความสามารถทาง การศึกษาของไทยให้ก้าวหน้าและเท่าทันต่อสถานการณ์โลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ถือเป็นปัจจัยยุทธศาสตร์ที่ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานและทัศนคติของผู้ร่วมงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเสมือน “เข็มทิศ” สำคัญในการนำพาบุคลากรให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (กษนิภา ภานุรักษ์, 2564) ผู้นำที่มีศักยภาพต้องมีทัศนคติเชิงบวก พร้อมปรับตัวและสร้างแรงบันดาลใจเพื่อจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มุ่งเน้นการปรับโฉมองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ (รัตนสุตา พรหมสุปัด, 2565; อานนท์ แสนภูวา, 2565) ตามแนวคิดของ Bass และ Avolio (1999) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการสร้างความร่วมมือและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารจึงต้อง ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างเพื่อสร้างความศรัทธา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์



โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ซึ่งกระบวนการนี้จะส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้ คิดค้น นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ และพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ท้ายที่สุด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และการกิจที่ได้รับมอบหมาย คือ ตัวบ่งชี้สำคัญที่สะท้อนถึงคุณภาพการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2564) เมื่อผู้นำสามารถเข้าใจและกระตุ้นปัญญาของครูได้ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เริ่มต้นบทบาทชัดเจนตาม พระราชกฤษฎีกาปี พ.ศ. 2523 และได้รับการสำแดงสิทธิทางกฎหมายผ่าน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (มาตรา 10) ที่กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทุกประเภทและผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึงเสมอภาค โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พร้อมจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อบริการ เพื่อช่วยเหลือทางการศึกษาทั้งในรูปแบบประจำและไป-กลับ (ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง, 2565) การกิจหลักของศูนย์ฯ ครอบคลุมการให้บริการช่วยเหลือและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตั้งแต่แรกพบ ความพิการ (Early Intervention) มุ่งเน้นการทำงานร่วมกับครอบครัวและชุมชนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ การศึกษาระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้รวม การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2553) แม้ศูนย์การศึกษาพิเศษทั่วทุกภูมิภาคจะมีจุดมุ่งหมาย เดียวกัน แต่ในพื้นที่ ภาคใต้ กลับมีบริบทที่ท้าทายจากความหลากหลายทางภูมิศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม และภาษา ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ของครู ผู้บริหารศูนย์ การศึกษาพิเศษในภาคใต้จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเศรษฐกิจและสังคม

ด้วยความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ เพื่อให้ได้แนวทางเชิงวิชาการสำหรับ พัฒนาการบริหารจัดการ และยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุ เป้าหมายการจัดการศึกษาพิเศษอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้
4. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูศูนย์ การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ รวมทั้งหมด จำนวน 191 คน จากประชากรทั้งหมด 376 คน กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) รายชื่อศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดภาคใต้ ฝั่งอ่าวไทย ฝั่งอันดามัน และชายแดน ได้จำนวน 7 จังหวัด ประกอบด้วยศูนย์การศึกษาพิเศษ



ประจำจังหวัดชุมพร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานี ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพัทลุง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดปัตตานี ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกระบี่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพังงา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดภูเก็ต

2. เทียบบัญญัติไตรยางศ์จำนวนประชากรของแต่ละจังหวัดกับประชากรทั้งหมดเพื่อหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในศูนย์การศึกษาพิเศษแต่ละจังหวัด

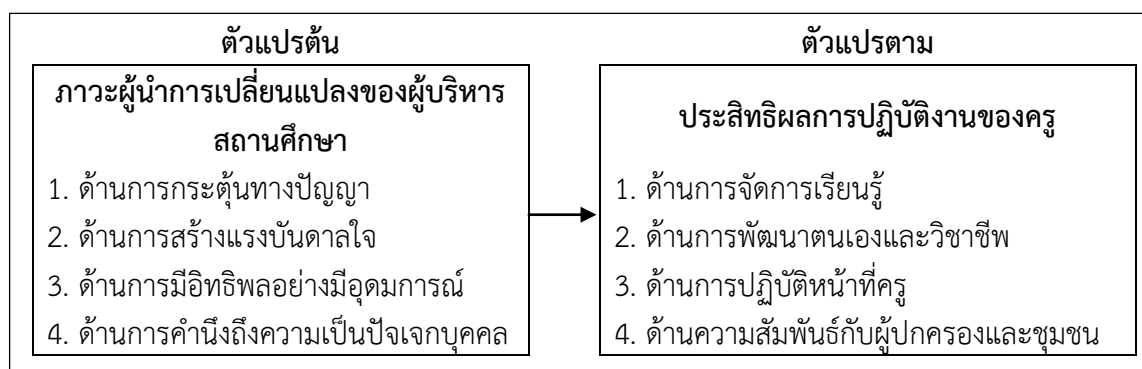
3. การสุ่มกลุ่มตัวอย่างครู (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

4. เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 66 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ 0.982

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎี ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มี 4 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ โดยรวมดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 191		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.27	.57	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.24	.66	มาก
3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.22	.66	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.24	.63	มาก
รวม	4.24	0.60	มาก



จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.24$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x}=4.27$, S.D.=0.57) รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x}=4.24$, S.D.=0.63) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x}=4.22$, S.D.=0.66)

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ โดยรวมดังนี้

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้	n = 191		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.51	0.45	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.55	0.47	มากที่สุด
3. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.55	0.47	มากที่สุด
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.49	0.49	มากที่สุด
รวม	4.53	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.53$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{x}=4.55$, S.D.=0.47) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x}=4.51$, S.D.=0.45) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{x}=4.49$, S.D.=0.49)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติในด้านการกระตุ้นทางปัญญาในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเน้นการปรับปรุงเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและการสื่อสารที่ชัดเจน ตามด้วยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่มุ่งตอบสนองความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่องสำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แม้ผู้บริหารจะมีทักษะการสื่อสารและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน แต่ยังมีข้อจำกัดในเรื่องการสนับสนุนการตัดสินใจของครูโดยไม่ยึดติดกับกฎระเบียบ ทั้งนี้ ประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมในภาพรวม ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย การสร้างพลังความกระตือรือร้นในการทำงาน และการยืดหยุ่นระเบียบเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งครูให้ความสำคัญกับการมีแผนพัฒนาตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ที่เน้นการดูแลช่วยเหลือนักเรียนควบคู่กับการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม สำหรับ ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูโดดเด่นในการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อศักยภาพรายบุคคล และสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ที่ครูแสดงถึงความสามารถในการอยู่ร่วมกับชุมชนท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างดีเยี่ยมอย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การยกระดับทักษะการนำความรู้มาสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาระบบข้อมูล



สารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการเปิดพื้นที่ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ โดยรวมดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ (Y)				ผลรวม Y _{รวม}
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	
X ₁	.493 ^{***}	.553 ^{***}	.472 ^{***}	.397 ^{***}	.479 ^{***}
X ₂	.483 ^{***}	.551 ^{***}	.446 ^{***}	.366 ^{***}	.455 ^{***}
X ₃	.491 ^{***}	.590 ^{***}	.487 ^{***}	.410 ^{***}	.489 ^{***}
X ₄	.535 ^{***}	.614 ^{***}	.531 ^{***}	.457 ^{***}	.537 ^{***}
ผลรวม X _{รวม}	.524 ^{***}	.604 ^{***}	.507 ^{***}	.426 ^{***}	.513 ^{***}

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษภาคใต้ มีความสัมพันธ์ทางบวก ($R = .513$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	2.766	.208		13.307 ^{***}	.000
X ₁	.228	.103	.295	2.204 [*]	.029
X ₂	-.236	.128	-.354	-1.841	.067
X ₃	-.007	.132	-.010	-.052	.959
X ₄	.431	.119	.621	3.627 ^{***}	.000

$R = .556$, $R^2 = .309$, Adjusted $R^2 = .294$, $S.E._{Est} = .368$, $F = 20.786$, $Sig. = .000$ ^{***}

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษภาคใต้ พบว่า เมื่อนำตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน และตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ เข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน มีตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₁) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₃) และด้าน



การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 30.90 ($R^2 = .309$) สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษภาคใต้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 2.766 + 0.228(X_1) - 0.236(X_2) - 0.007(X_3) + 0.431(X_4)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = 0.295(X_1) - 0.354(X_2) - 0.010(X_3) + 0.621(X_4)$

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะอันโดดเด่นของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กรผ่านวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและการใช้กลยุทธ์การบริหารที่มุ่งเน้นการดึงศักยภาพสูงสุดของบุคลากรออกมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ครูเกิดกระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาในการจัดการศึกษาพิเศษได้อย่างเป็นระบบในขณะเดียวกันผู้บริหารยังแสดงออกถึงความจริงใจและการให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความไว้วางใจและความศรัทธา ตลอดจนสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของครูได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวในการผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ ธัญญามาศ แดงสีดา (2565) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานตามเป้าหมายด้วยความพึงพอใจและตระหนักถึงความสำคัญขององค์กร ผลการวิจัยนี้ยังนำไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ กชนิภา ภาณุรักษ์ (2564), พนิดา อินทรเหมือน (2564), อรพรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564), อานนท์ แสนภูวา (2565) และอาวัชนนท์ อิมเพ็ง (2566) ซึ่งล้วนพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทต่างๆ ทั้งในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ และด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยที่ส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงยิ่งนี้เนื่องมาจากครูมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาหลักสูตรนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ครูยังให้ความสำคัญกับการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนร่วมกัน แม้ในบริบทภาคใต้ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ครูยังสามารถปรับตัวและบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ พรทิพา สีหาคุณ (2565) ที่ระบุว่าประสิทธิผลของครูเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นการพัฒนา



ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนควบคู่กับการสร้างสัมพันธ์กับชุมชน อีกทั้งยังไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ อุณดา โชติไสว (2565) ที่พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Balyer (2012) ที่ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นปัจจัยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.513 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Y_2) ($r = .614$) ในขณะที่คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) กับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_4) ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคลากรรายบุคคล จะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองและก้าวทันสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติดา แสงอรุณ (2566), สกุนา ไบภักดี (2565) และกนกวรรณ ปาระคะ (2566) ซึ่งล้วนยืนยันไปในทิศทางเดียวกันว่า ภาวะผู้นำและปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของบุคลากร คือ หัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาในทุกๆระดับ

4. จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ (Y) คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่เป็นภารกิจที่หนักและกดดันมีแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างชัดเจนแต่แตกต่างกันที่บริบทในการทำงานผู้บริหารต้องเข้าใจความรู้สึก และให้ความเป็นกันเองกับครูรวมถึงให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจถึงทักษะ ความสนใจ และความต้องการที่หลากหลายของครูแต่ละคน มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงาน โดยการมอบหมายภารกิจที่เหมาะสมกับศักยภาพ พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นโค้ชและที่ปรึกษาเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จะทำให้ครูรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญในบทบาทของตน นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลักดันให้ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการพัฒนาผู้เรียน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงสุด และทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกันผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชนิภา ภาณุรักษ์ (2564) และเนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) ที่พบว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามากที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อานนท์ แสนภูวา (2565) ที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรให้การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคใต้ ให้กับผู้บริหารเพื่อเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



1.2 หน่วยงานต้นสังกัดหาแนวทางพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้เข้าถึงผู้บริหารเพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา โดยสามารถนำผลการวิจัยมาใช้กำหนดนโยบาย แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาในด้านของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2.2 ควรทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษในภูมิภาคอื่นๆ นอกจากภาคใต้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: ครูสภา
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง *หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- กนกวรรณ ปาระคะ. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- กชนิภา ภาณุรักษ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- ธัญญามาต แดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก*.
- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม*.
- พนิดา อินทรเหมือน. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- พรทิพา สีหาคูณ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.



- รัตน์สุดา พรหมสุปัด. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สกุณา ใบภักดี. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2564). *ระบบสารสนเทศการศึกษาศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://specialset.bopp.go.th/set_index_person-center.php. [5 พฤศจิกายน 2567].
- อติดา แสงอรุณ (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อานนท์ แสนกัว. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.
- อวิชชนท์ อัมเพ็ง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุندا โชติไสว (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Balyer, A. (2012). Transformational leadership behaviors of school principals: A qualitative research based on teachers' perceptions. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3): 581-591.
- Bass, B.M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to share the vision. *Organization Dynamic*, 3: 19-36.
- Bernard M. Bass. (1997). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. London: Sage.

