ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

Transformational Leadership of School Administrators as Perceived by Teachers in the Sahaphattana Network Center, Rueso District, under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

ฮามีด๊ะ มิงสาแล[1], ดร.จร ประสงค์สุข[2]

Hamedah Mingsala[1], Dr. John Prasongsuk[2]

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to examine the level of transformational leadership of school administrators as perceived by teachers in the Sahaphattana Network Center, Rueso District, under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1; 2) to compare the levels of these administrators' transformational leadership based on the teachers' gender and work experience; and 3) to explore the problems and collect suggestions regarding the transformational leadership of school administrators within the same network. The research sample consisted of 159 participants, determined using the Taro Yamane formula. The research instrument was a questionnaire, and data were analyzed using a statistical software package. The statistics employed included Mean (X) Standard Deviation (S.D.), (t–test), and (F–test) One–way ANOVA, with Scheffé's method applied for post–hoc analysis where significant differences were identified.)

Research result can be concluded as follows;

1. The transformational leadership of school administrators, as perceived by teachers in the Sahaphattana Network Center, was overall at a high level ($\bar{X}$ = 4.48), while individual aspects were found to be at the highest level.

2. The comparative results of the administrators' transformational leadership based on teachers' perceptions revealed that: 2.1 When classified by gender, there were no significant differences in either the overall or individual aspects. 2.2 When classified by work experience, there were also no significant differences in either the overall or individual aspects.

3. Regarding the problems and suggestions, the highest frequency responses were as follows: 3.1 The most frequently cited problem was that administrators rarely provide opportunities for teachers to express their opinions. 3.2 The most significant suggestion for improvement was that administrators should actively provide morale support and encouragement to staff in their work performance.

Keywords: transformational leadership, Educational institution administrators

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 กลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Tayamane) จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า (t-test) และ (F-test) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างใช้วิธีวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe,s test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.48) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกได้ดังนี้ 2.1 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.2 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะความถี่สูงสุด ดังนี้ 3.1 ปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปัญหาที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็น 3.2 ข้อเสนอแนะปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ข้อเสนอแนะที่ครูผู้สอนให้ความสำคัญและมีค่าความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารควรมีการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

สังคมโลกก้าวเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้โลกปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงเป็นผลจากความเจริญทางด้านวิทยาการเทคโนโลยีด้วยความท้าทายจากกระแสโลกด้วยความท้าทายทำให้องค์กร

ต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดจนสามารถนำพาประเทศไปสู่ความสำเร็จได้ การศึกษามีบทบาท ต่อการพัฒนาเด็ก เยาวชนและประชาชนให้เป็นผู้มีคุณภาพที่จะสามารถพัฒนาชีวิต เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของตนเอง ครอบครัวและประเทศชาติได้

อย่างมีประสิทธิภาพต่อการศึกษา จึงเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ในยุคศตวรรษที่ 21 การเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบันและระบบให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การพัฒนาประเทศให้มีความเข้มแข็งเกิดขึ้นในอนาคต จะต้องอาศัยประชากรมีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพเพียงพอต่อการสร้างสรรค์ ความเจริญในยุคปัจจุบันเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนทรัพยากรในด้านอื่น ๆ ของชาติ หากประเทศใดประชาชนมีความรู้สูงมีความฉลาดทั้งด้านปัญญา อารมณ์และจิตสำนึกเพื่อสังคมมีความเข้มแข็งทางภูมิปัญญามากพอที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหา ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองย่อมส่งผลให้ประเทศนั้นมีความเจริญไปด้วย (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2558: 28)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542; ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545; และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553; (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทของการศึกษาไทยได้กำหนด แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 9 บัญญัติไว้ว่า ให้มีแนวทางการบริหารและให้มีการจัดระบบโครงสร้างให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาต้องยึดหลักการมีเอกภาพ

ด้านนโยบายต้องมีความหลากหลายในทางปฏิบัติโดยมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ ศาสนสถาน
ประกอบการและสถาบันสังคมอื่น เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพและรวมทั้งความต้องการและสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในแต่ละระดับหรือท้องที่ ดังปรากฏในมาตรา 39 ที่บัญญัติไว้ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2545:12) ซึ่งในการกระจายอำนาจ ดังกล่าว จะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Management: SBM)

ภาวะผู้นำนี้ มีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์ (Charisma) เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่ผู้ตามจะเกิดความเชื่อถือศรัทธายอมปฏิบัติตาม ด้วยความเต็มใจ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ การที่ผู้นำใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อชักนำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานและปฏิบัติงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ด้านกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำพยายามที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาโดยรอบคอบและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทำให้การมอบหมายงานตามความถนัดที่ผู้ตามพอใจ ทำให้งานมีประสิทธิภาพ (Burns.1978: 20) การดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความรู้ทั้งด้านวิชาการ การบริหารจัดการ ที่มีคุณภาพมีคุณธรรม 4 จริยธรรม สามารถกระตุ้นให้คนอื่นตื่นตัวเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเหมาะกับยุคปฏิรูปการศึกษานี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งบุคลากรและองค์การ (ประภา อัครพงศ์พันธุ์. 2551: 5)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็ต้องการผู้นำที่เข็มแข็ง โครงสร้างภาวะผู้นำจะได้รับการแต่งเติมให้มีคุณภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคล ที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยการให้ผู้เรียนสามารถ อ่านออก เขียนได้ และสามารถคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ได้อย่างมีศักยภาพ จากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ของนักเรียนชั้น

ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET กลุ่มสาระหลัก 4 กลุ่มสาระ ปีการศึกษา 2567 กล่าวได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็ต้องการผู้นำเข็มแข็ง โครงสร้างภาวะผู้นำจะได้รับการแต่งเติมให้มีคุณภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยการให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้และสามารถคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ได้อย่างมีศักยภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมนราธิวาส เขต 1 จำแนกตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอโวลิโอ (Bass; & Avolio. 1999:9-32) มีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 12 โรง โดยมีจำนวนครูผู้สอนทั้งหมด จำนวน 263 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 159 คน จากสถานศึกษา 12 แห่ง ได้มาจากคำนวณสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973: 727-728) เพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละโรงเรียนแล้วสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Theories Leadership)

อัสลาม มะตารี (2566: 6 ; อ้างอิงจาก Hughes. Ginnett. and Curphy. 2009: 6) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ได้รับการจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

อัสลาม มะตารี (2566: 13; อ้างอิงจาก กุญยภัทร์ษร โทพา. 2559: 26) ภาวะผู้นำเป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายใช้กระบวนการสั่งการตามสถานการณ์มีปฏิสัมพันธ์โดยมีการถ่ายทอดสถานการณ์มีปฏิสัมพันธ์โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่ การปฏิบัติ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำนั้นมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่างที่มีความเกี่ยวเนื่องมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follow) และสถานการณ์ (Situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุตามเป้าหมาย

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560: 5) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้นำในการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ต่อสมาชิกในกลุ่ม เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรที่กำหนดไว้ร่วมกัน

จากความหมายข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น โน้มน้าวจูงใจให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำต้องการเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนด

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

ขวัญชนก ซ้ายหนู. และชนัฐ พรหมศรี. (2568: 28–43; อ้างอิงจาก Bass; & Avolio. 1994: 3–5) ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

พูนชัย ยาวิราช. ไพรภ รัตนชูวงศ์. และศุภสิทธิ์ พิสัยเลิศ. (2564: 57; อ้างอิงจาก สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550: 259) กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึกยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติของผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวม และมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สรุปไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีพฤติกรรมหลักที่สำคัญอย่างน้อยที่สุด 6 ประการ ดังนี้ 1) ให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ 2) แสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม 3) กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายร่วมของกลุ่ม 4) กำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูงมุ่งสู่ความเป็นเลิศของผลงาน 5) ให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 6) กระตุ้นการใช้ปัญญา

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดทฤษฎีของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี่

สุชารัตน์ ลูกเมือง (2564: 22) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขอบเขตด้านวิชาการของโรงเรียนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีการประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียน ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงการ ปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกช่วงชั้น

สุชิน ประสานพันธ์ (2564: 33) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ของโรงเรียนนั้น หมายถึง การแสดงออกถึงการวางแผนงาน การมีแนวทางการดำเนินงานไปสู่ เป้าหมาย มีจุดมุ่งหมายชัดเจนโดยการใช้ความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่ เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต สามารถทำให้ทุกคนมองเห็นและใฝ่ฝันใน จุดมุ่งหมายเดียวกัน และสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในอดีตมาปรับปรุงอนาคตได้ โดยเน้น ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นหลัก

วาสนา วงษ์สิงห์ (2565: 15–20; อ้างอิงจาก สราลี คงบุญ. 2565: 27) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการที่มีส่วนเปลี่ยนแปลงทัศนคติขององค์กรทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันและให้อำนาจบุคลากรในการสลับตำแหน่งมาเป็นผู้นำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการผลักดันองค์กร

จากความหมายข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่กระตุ้น ผู้ตามให้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเองและคำนึงถึงประโยชน์ของงานหลักที่รับผิดชอบ จะต้องตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตาม โดยผู้นำพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองใหม่ ๆ โดยจะใช้วิธียกระดับจิตสำนึกและพยายามดึงดูดให้ผู้ตามมีอุดมคติ จริยธรรมและความยุติธรรมมากกว่าการใช้อารมณ์ ซึ่งผู้นำพยายามกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สุนันทา กุลมาตย์. (2564: 22; อ้างอิงจาก Hersey และ Blanchard. 1993: 22) ได้กล่าวถึงตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey และ Blanchard (1993:22) มีหลักการว่า ผู้บริหาร จะใช้รูปแบบผู้บริหารจะใช้รูปแบบการบริหารงานอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และระดับความพร้อม (Readiness) ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหมายรวมถึงความสามารถ (Ability) ทักษะความรู้ประสบการณ์และความเต็มใจ (Willingness) ผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ผู้ตามวิเคราะห์งานแล้วจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน (Put the Right Man in the Right Job) ผู้ตามในการศึกษาหมายถึง ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ผู้ตามจำเป็นต้องอาศัยผู้นำในการกำหนดบทบาท อำนาจ หน้าที่ ภารกิจรวมถึง การมอบหมายงาน การติดตาม การแนะนำและการควบคุมให้ภาระงานนั้น ๆ สำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็ต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการตามที่ได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการค้นคว้าการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนาอำเภอรือเสาะ จำนวน 263 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2568

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรยามาเน่ (ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546: 104) อ้างอิงจาก Yamane, 1973 : 727)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องที่ตนเองทำวิจัย เพื่อเตรียมร่างแบบสอบถาม

2. ร่างข้อความเพื่อจัดทำแบบสอบถามจากการศึกษาในข้อ 1 ได้ 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 4 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสถาบันรัชต์ภาคย์ วิทยาเขตยะลา เพื่อขอความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอนถึงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1 ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1

3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามและความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบว่ายังไม่ครบตามจำนวนหรือแบบสอบถามยังไม่มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอความ อนุเคราะห์ให้ครูผู้สอนดำเนินการตามที่พบ

4. เมื่อได้แบบสอบถามครบถ้วนและมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเขียนหมายเลขของแบบสอบถามแต่ละฉบับเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 4 ด้าน 1.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	39	24.50
หญิง	120	75.50
รวม	**159**	**100.00**
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	28	17.60
5 – 10 ปี	48	30.20
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	83	52.20
รวม	**159**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูผู้สอน จำแนกตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50

และเพศชาย จำนวน 39 คน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนส่วนใหญ่ จะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในระดับตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	อันดับที่
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.48	4.48	มาก	2
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.53	4.53	มากที่สุด	1
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.45	4.45	มาก	4
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.46	4.46	มาก	3
	รวม	**4.48**	**.43**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.48, S.D. = .43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เว้นแต่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.53, S.D. = .50)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 นำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ธัญญามาศ แดงสีดา (2565: 59–60) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาศ คงทน (2022: 56–66) ได้ทำวิจัยเรื่อง: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเขตตลิ่งชัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจรองลงมาคือด้านการสร้างบารมี การกระตุ้นเชาว์ปัญญาและการคำนึงถึงความเป็น

ปัจเจกบุคคลตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลศักดิ์ นุชประไพ. และ นลธวัช ยุทธวงศ์. (2565: 163–176) ได้ทำวิจัยเรื่อง: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นารินทร์ เดชสะท้าน. ผศ.ดร.ชัยยนต์ เพาพาน. และดร. ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน (2557: 83–99) ได้ทำวิจัยเรื่อง: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของ มะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565: 98–110) ได้ทำการวิจัยเรื่อง: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามเพศ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อุษา บัวหลวง (2564: 10–30) ได้ทำวิจัยเรื่อง: การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาพิสิฐ วิสิฏฐปญโญ (2023: 1–12) ได้ทำการวิจัยเรื่อง: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัย ของ เบญจมาศ ชูเกียรติ (2561: 155–168) ได้ทำการวิจัยเรื่อง: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจำแนกตามตัวแปรเพศ (Gender) ไม่แตกต่างกันไม่ว่าครูเพศชายหรือเพศหญิงมีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับที่ใกล้เคียงกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564: 93–95) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา บัวหลวง (2564: 10–30) ได้ทำวิจัยเรื่อง: การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 วัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม อายุ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครู

จำนวน 149 คน รวมทั้งหมด 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิด มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way anova) และเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's test) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษ ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของซอฟี ราเซะ (2560: 86) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอทุ่งยางแดง จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของ สุวัฒน์ อินทวงศ์. นพพร โฆสิระโยธิน. และชาตรี นาคะกุล ได้ทำการวิจัย เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย (2025: 15–30) ผลการวิจัย 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของ พรรณี เชื้อคำลือ. และธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (2568: 532–550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง: สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนก ดังนี้

2.1 จำแนกตามตัวแปร เพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

2.2 จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ดังต่อไปนี้

3.1 ปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปัญหาที่มีความถี่มากที่สุด คือ ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็น

3.2 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ประเด็นข้อเสนอแนะที่ครูผู้สอนให้ความสำคัญและ มีค่าความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารควรมีการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลของค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารควรมีการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลของค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มากเป็นลำดับที่สอง คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล และผลค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่ค่ามากเป็นลำดับที่สาม คือ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

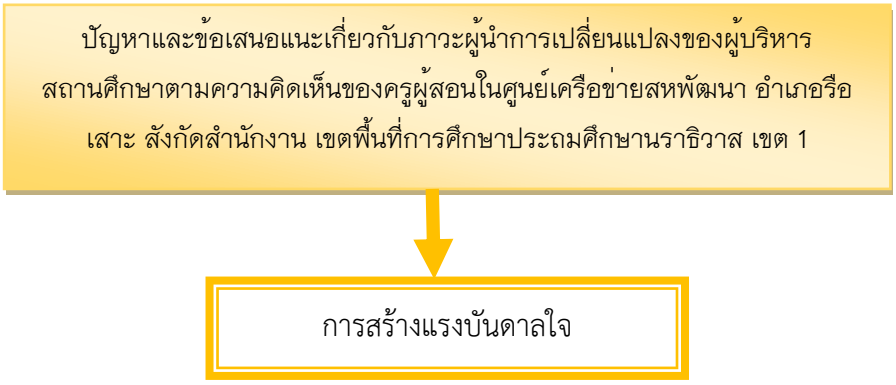
1. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

2. ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยปรับเปลี่ยนตัวแปร กลุ่มตัวอย่างจากเดิมที่พิจารณาตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไปเป็นการจำแนกตามตัวแปรด้านอื่น ๆ เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

4. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ

องค์ความรู้ใหม่



จากโมเดลดังกล่าว ปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ปัญหาที่มีความถี่มากที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ

References

กิ่งกาญ จิกะวาน. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

กุญยภัทร์ษร โทพา. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ขนิษฐา แสงโยธี; ดวงใจ ชนะสิทธิ์; และอรพรรณ ตู้จินดา. (2565, 30 มิถุนายน). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. 5 (2) : 165–178.

ชโรบล เฉียงกลาง; และสมหญิง จันทรุไทย. (2563, 31 กรกฎาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*. ฉบับที่ (Issue) 7: 87–104

ชัญญา ยารังษี; และ สุรางคนา มัณยานนท์. (2021). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*.ค.ม. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ถ่ายเอกสาร.

ชัยภัทร พรพิพัฒน์; สรรเสริญ หุ่นแสน; และลินดา นาคโปย. (2568, 1 มกราคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. *วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี*. 21(3): 21–31.

ชินภัทร เจริญรัตน์. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร อุตสหกรรมค้าปลีกของพนักงานที่มีความสามารถสูง ในกลุ่มคนเจเนอเรชันซี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

ซอฟี ราเซะ. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*

ปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ถ่ายเอกสาร.

ณภัทร กอบกัยกิจ; ทินกร ช่อมพงษ์; และเยาวเรศ ภักดีวิจิตร. (2004). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐธิดา สุวัฒน์เมฆินทร์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ณิรดา เวชญาลักษณ์.รศ. (2560). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ตัญญตานนท์; ณัฐณิชา อัศวภูมิ; รัตนภรณ์ พรหมสุวรรณ; สราลี เพียรศิลป์; สิรินภา ดวงสีเขียว; ธนาภา ล่องลอย; และพรไพลิน คำแก้ว. (2562). *การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ บทความวิจัย.* หน้า 55.

ธนภัทร พึ่งพงษ์; และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2563). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร.* (ฉบับที่ 2). วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

ธนาภร นิลน้อย. (2565, 1 กรกฎาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.*วารสารสิรินธรปริทรรศน์.* 23 (2): 337-348.

ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.*วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ระยอง: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.

ธีระ รุญเจริญ. ผศ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* (พิมพ์ ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นารินทร์ เดชสะท้าน; ผศ.ดร.ชัยยนต์ เพาพาน; และดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน. (2557, กันยายน – ธันวาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์.* 1(3): 60-76.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. รศ. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

บังอร วินธิสา. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.* วิทยนิพนธ์. ค.ม. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต).มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

เบญจมาศ ชูเกียรติ. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ศษ. ม. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

ประคอง กรรณสูตร. รศ. (2537). *ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประภา อัครพงศ์พันธุ์. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศ.ษ.ม. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ปัตตานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหา

วิทยลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

ปิยนุช ศิริโสภาพงษ์; สมชาย เทพแสง; และคณิต สุขรัตน์. (2566, มกราคม – เมษายน). พฤติกรรมเชิงบันดาลใจ. *วารสารนครรัฐ*. หน้า 1–12.

ปิยะมาศ คงทน. (2565, ตุลาคม – ธันวาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเขตตลิ่งชัน. *วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*.4(2): 56–66.

ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์. รศ. (2546). *การวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พนิดา อินทรเหมือน. (2563, 4 กรกฎาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม ครั้งที่ 2* หน้า 1708–1715.

พร จุ้ยจำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทานกับกลยุทธ์การจัดการความขัดแย้ง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พรพรรณ บุญคบ. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

พรรณี เชื้อคำลือ; และธารารัตน์ มาลัยเถาว์. (2564, กรกฎาคม – ธันวาคม). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 15(2): 111–125.

พระมหาพิสิฐ วิสิฏฐปญโญ. (2566, กรกฎาคม – สิงหาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. *วารสารประยุกต์ใช้ศาสนศึกษา*. 2(4):1–12.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (2545*). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545*. (ฉบับที่ 2) กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

พลศักดิ์ นุชประไพ; และนลธวัช ยุทธวงศ์. (2565, พฤษภาคม – สิงหาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1. *วารสารครุศาสตร์วิชาการ*. 1(2): 1–15.

พูนชัย ยาวิราช; ไพรภ รัตนชูวงศ์; และศุภสิทธิ์ พิสัยเลิศ. (2564). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การบริหารสมัยใหม่*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. รศ. (2559). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.

รัตนาภรณ์ จันทร์ปิง; และศักดิ์อนันท์ จันทร์ทอง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.

วาสนา วงษ์สิงห์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ถ่ายเอกสาร.

วิโรจน์ สารรัตนะ; และคณะ (2564). *รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้:* ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สง่า จันทร์วิเศษ; สมกิต; และบุญยะโพธิ์ และสุรินทร์ สำลี. (2568, มกราคม–กุมภาพันธ์). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่.* 6(1): 115–128.

สราลี คงบุญ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต).นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ถ่ายเอกสาร.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, รศ. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.* ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 (2568). *การเปรียบเทียบการทดสอบทางการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2567–2568.* สืบค้นเมื่อ 23 เมษายน 2569, จาก https://www.narathiwat1.go.th/web/. https://drive.google.com/file./d/1Afcz3mPjkBYt0wtwW79jhKG91pLcvz0U/view.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)* พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สิทธิชัย สุขราชกิจ; และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2563, กรกฎาคม – ธันวาคม). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.*6(2): 459–472.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, รศ. (2550). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: วิรัตน์การพิมพ์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2558). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย.

สุนันทา กุลมาตย์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.*วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. ถ่ายเอกสาร.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. (2563 สิงหาคม). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์.* 7 (8): 215–229.

สุวัฒน์ อินทวงศ์; นพพร โฆสิระโยธิน; และชาตรี นาคะกุล. (2025). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.

อภิสรา มุ่งมาตร (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.

อัษฎา ศรีล้านมี; และทศพร สิทธิโชติ. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.*

วิทยานิพนธ์ ค.ม.(ครุศาสตรมหาบัณฑิต).ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.

อัสลาม มะตารี. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอแว้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2.* สารนิพนธ์. ศษ.ม. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันรัชต์ภาคย์. ถ่ายเอกสาร.

อำนวย ตามงาม; และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2022). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1.* วิทยนิพนธ์ ค.ม. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. ถ่ายเอกสาร.

อุษา บัวหลวง. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษา บางปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงราย. ถ่ายเอกสาร.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations.* New York, NY: Free Press.

Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1999). *Two decades of research and development in transformational leadership.* European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1), 9–32.

Bass, B. M. and Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership.* 2nd ed. Mahwah, NJ : Erlbaum.

Bass, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). *the implication of transactional and transformational leadership for individual , teem, and organization, development.* Research in organizational Change and Development, 4: 231–272.

Hamoud Al–Harthy. Yasir Al–Mahdy. (2024).*Transformational leadership and its relationship with teacher job satisfaction: The mediating role of school culture in public schools.* United Kingdom: Emerald Publishing Limited.

Hersey, P. and Blanchard, K. H. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (6th ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.

Hughes. R.L. Ginnett. R.C. and Curphy. G.J. (2009). *Leadership: enhance the lessons of experience.* (6th ed.). Singapore: McGraw–Hill.

Singh and Dhamija. (2023). *Leadership and employee engagement: A comparative study between India and Germany in the tech sector.* In *International Journal of Leadership Studies (IJLS).* Management Research Review, United Kingdom: emerald Publishing Limited.

Vinluan, A. A., and Bautista, J. R. (2025). *Implementation of Transformational Leadership in Improving Teacher Performance in Secondary Schools.* International Journal of Education and Teaching Studies (IJETS).