



Transformational Leadership of Small School Administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2

Jirawat Kongthaworn^{1*} & Akkaradech Neelayothin

¹ Faculty of Education Mahamakut Buddhist University Isan Campus

² Faculty of Education Mahamakut Buddhist University Isan Campus

* Corresponding author. E-mail: m.phong2522@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were as follows: (1) to study the transformational leadership of small school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2, and (2) to compare the transformational leadership of small school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2 as teachers' perceptions based on gender, educational level, and work experience. The sample group consisted of 278 teachers from small schools under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2, with 267 questionnaires returned, representing a 96% response rate. The research instrument was a questionnaire. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. The research findings were as follows: (1) The overall level of transformational leadership of small school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2 was high, with a mean of 4.43. When considering individual aspects, all aspects showed high levels, ranked from highest to lowest: idealized influence, individualized consideration, intellectual stimulation and inspirational motivation, with means of 4.46, 4.43, 4.42, and 4.41, respectively. (2) The comparison of transformational leadership of small school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2, based on teachers' perceptions with different genders, education levels, and work experiences, revealed that teachers with different genders, different education levels and work experiences had no significant differences in their opinions at the 0.05 level.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, Primary Educational Service Area Office



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

จิรวัฒน์ คงถาวร^{1*} และ อัครเดช นิลโยธิน

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน

* Corresponding author. E-mail: m.phong2522@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามการรับรู้ของครูจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 278 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 267 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46, 4.43, 4.42 และ 4.41 ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



บทนำ

ปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยีและสังคม ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นแรงผลักดันสำคัญที่นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทย โดยมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เป็นกลไกหลักในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์กรจึงต้องเตรียมความพร้อม รับมือกับโอกาสและอุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (มณฑนา ชุมปัญญา, 2560) ทำให้องค์กรภาครัฐและเอกชนต่างต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการปรับโครงสร้างองค์กร ลดขั้นตอนการทำงาน ปรับลดพนักงาน หรือเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของบุคลากรและองค์กรเอง อีกทั้งยังมีการตื่นตัวต่อการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคลากรในทุกระดับ ทั้งด้านทักษะและเจตคติต่องาน ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับสถานการณ์ พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (สมุทรา ชำนาญ, 2556) ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ผู้มีคุณภาพ ทั้งด้านความรู้และทักษะ ผ่านกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของสังคม ความสำเร็จของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของผู้บริหารโดยตรง นักบริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำและรู้จักบริหารให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายการศึกษา (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2562)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำหรับสังคมไทยที่ต้องได้รับการพัฒนาให้พ้นจากภาวะวิกฤตให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และช่วยพัฒนาสังคมได้ อีกทั้งมีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงรอบรู้ในทุกด้าน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Muchinsky (1997) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการปรับเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายและกลยุทธ์ โดยให้อำนาจผู้ตามมีบทบาทเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กร ถือเป็นกระบวนการองค์รวมที่ครอบคลุมการทำงานของผู้นำทุกระดับ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา ซึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้รายงานข้อมูล ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสนใจและขาดความเอาใจใส่ ไม่มีการถ่ายทอดให้บุคลากรในสถานศึกษาของตนได้รับทราบถึงเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ยังไม่บรรลุเป้าหมาย การช่วยเหลือระบบดูแลนักเรียน ปรับไม่ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างครูและนักเรียนอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น การร่วมมือบริหารจัดการศึกษามีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนยังมีน้อย กระบวนการจัดการเรียนรู้อยู่ยังยึดครูเป็นศูนย์กลาง ขาดสื่อนวัตกรรมที่ทันสมัย ขาดงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2567) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิดกล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงจึงถือเป็นแบบปฏิบัติที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อคุณภาพทางการศึกษา (อารี กังสานุกุล, 2553)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อยกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ



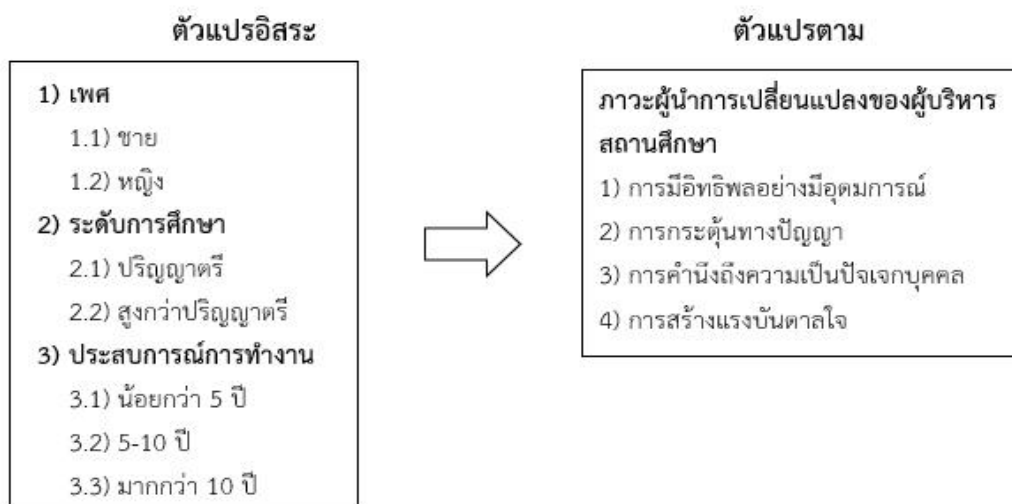
ผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ให้ดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามการรับรู้ของครูจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอ้างอิงจาก รัตนภรณ์ จันทร์ปิง (2566), นลิน พร จินตเวชศาสตร์ (2565), เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564), อรุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563), อังกูร เก้าวลัย (2562), กาญจนา อนันตศรี (2560), Covey (2004), Yukl (1998), Bass and Avolio (1994) และ Burns (1978) เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการดำเนินการ วิจัย ดังนี้



ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 46 โรงเรียน รวม 1,034 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 278 คน จากการเปิดตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามออนไลน์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามองค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวแปรในการวิจัยคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ ลีเคิร์ท (Likert, 1961) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ (Best and Kahn, 1993) และตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยกำหนดความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.80 ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1984) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.895

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือไปยังครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้สามารถตอบแบบสอบถามการวิจัยผ่าน Google Form โดยผู้วิจัยได้สร้าง QR Code และ Link ในการเข้าไปตอบแบบสอบถาม พร้อมรหัสผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูล และได้ข้อมูลคืนแบบออนไลน์ตรงตามที่ระยะเวลาที่กำหนด ระหว่างวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568 ถึง วันที่ 10 มีนาคม 2568 โดยผู้วิจัยตรวจสอบรหัสผู้ตอบตามบัญชีที่กำหนดไว้ หากไม่ได้รับการตอบแบบสอบถามตามกำหนด ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามโรงเรียนที่ยังไม่ตอบ แบบสอบถามโดยผ่านช่องทางออนไลน์เป็นรายกรณี

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 278 คน ผ่าน Google Form โดยได้ตรวจสอบข้อมูลที่ถูกต้องจากกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 267 คน คิดเป็นร้อยละ 96.00

5. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป



การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามการรับรู้ของครูตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามการรับรู้ของครูที่มีเพศต่างกัน ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามการรับรู้ของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test)
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามการรับรู้ของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc Test) โดยวิธีการของ Scheffe

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46, 4.43, 4.42 และ 4.41 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามการรับรู้ของครู

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.46	0.40	มาก
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.43	0.46	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.42	0.40	มาก
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.41	0.44	มาก
โดยรวม	4.43	0.35	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะและความรู้ในการบริหารสถานศึกษาให้เข้ากับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้โดยการกระตุ้น สร้างการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติตามภารกิจ โดยที่ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในงานของตน ทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ พจน์ เจริญสันเทียะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครราชสีมา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครราชสีมา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชย พานะกิจ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครู จำนวน 123 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ โอภาส แซ่อ้อย (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชณันภัทร์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนัก



บริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครู จำนวน 158 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สรศักดิ์ ชนนชนะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ณฐวัฒน์ พระงาม (2561) ได้ทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำนวน 205 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามทัศนะของครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง เพศจึงไม่ส่งผลต่อการรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะเห็นได้ว่าครูผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก อาจเพราะว่าครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานหลายปี มีความสนใจ ใฝ่เรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นจากการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากแหล่งสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างทันสมัยและหลากหลาย ทำให้เห็นได้ว่า ครูผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิง ได้เห็นถึงความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับผู้บริหารตามลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ ปิยะวรรณ สงครามรอด (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ชนนัภัสร์ ปิยะภัทรวรัตน์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลาจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ ปิยะมาศ คงทน (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเขตตลิ่งชัน ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เช่นเดียวกับครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาแต่ละแห่งย่อมมีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน วัฒนธรรมภายในโรงเรียนอาจสนับสนุนการทำงานร่วมกันที่ดี การสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ดีระหว่างครูส่งผลให้ครูมีการรับรู้และเข้าใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่



คล้ายคลึงกัน แม้ครูแต่ละคนจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พจน์ เจริญสันเทียะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ กช นิภา ภานุรักษ์ (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทางการศึกษา ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และยังพบว่า การรับรู้ของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารอาจมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่าง ชัดเจน ครูทุกคนจะจึงสามารถเข้าใจและรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไม่แตกต่างกัน ครูที่มี ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันแต่การทำงานในสถานศึกษาเดียวกันและเผชิญกับสถานการณ์เดียวกัน สามารถทำให้ครูมีความเข้าใจ และมีการรับรู้ในภาวะผู้นำที่คล้ายคลึงกัน รวมถึงการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือการพัฒนาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำ อาจช่วยให้ครูทุกคนมีความเข้าใจในหลักการและคุณสมบัติ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กชนิภา ภานุรักษ์ (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ ศึกษา ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ปิยะมาศ คงทน (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเขตตลิ่งชัน ผลการวิจัยพบว่า ครูใน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ ณัฐวัฒน์ พระงาม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล, การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ชัดเจน สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความไว้วางใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการ เปลี่ยนแปลง รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ หน่วยงานต้น สังกัดควรจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ เช่น การอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารให้



สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ ควรส่งเสริมผู้บริหารให้แสดงออกถึงภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร โดยการจูงใจให้เกิดความมุ่งมั่น มาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้น และความคิดแง่บวก เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและพลังในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอแนะผลจากการวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ด้วยการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สื่อสารให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ดี สร้างความไว้วางใจจากคนในองค์กร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง เข้าใจและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในยุคปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งจะส่งผลดีต่อสถานศึกษาและผู้เรียนต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นควรมีการส่งเสริม สนับสนุน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ให้สูงขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการจูงใจบุคลากรให้เกิดแรงบันดาลใจ ให้มีมาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้น มีความกระตือรือร้นและมองข้ามผลประโยชน์ของตน โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก แสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ เป็นต้น



ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กชนิภา ภาณุรักษ์. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัด สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 7(1), 93–102.
- กาญจนา อนันตศรี. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (งานวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนันท์สร ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- ชย พานะกิจ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*, 1(4), 36–51.
- ณัฐวัฒน์ พระงาม. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 8(2), 13–23.
- นลินพร จินตเวชศาสตร์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจ เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะมาศ คงทน. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 1(2), 56–66.
- ปิยะวรรณ สงครามรอด. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. *วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์*, 4(3), 303–313.
- พจน์ เจริญสันเทียะ. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 7(6), 40–61.
- มันทนา ชุมปัญญา. (2560). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนารณ จันทรพิง. (2566). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).*
- สมุท ข่านาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2567 จาก [https://kkn2.go.th/file/d/1g-Bw9yYdZmEMLEoYqmOxy8K9K9N3x6Z9 /view](https://kkn2.go.th/file/d/1g-Bw9yYdZmEMLEoYqmOxy8K9K9N3x6Z9/view)
- สรศักดิ์ ชื่นชนะ. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2562). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือชายแดน กัมพูชา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 11(1), 155–162.
- อังกูร เถาว์วัลย์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา)
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2* [วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- อารี กังสานุกุล. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา].
- โอภาส แซ่ฮ้อย. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. *วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและ นวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(8), 1185–1197.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational leadership development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.
- Best and Kahn James V. (1993). *Research in Education*. 7 th ed. Boston, Allyn andBacon.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Covey, S. R. (2004). *The seven habits of highly effective people*. Simon & Schuster.
- Cronbach, Lee J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. 4th ed. New York: Harper and Row Publisher.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Likert, Rensis A. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill Book Company Inc.
- Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (5th ed.). California: Brooks/Cole.
- Municipal Association of Victoria. *Good Governance Guide (Victoria: the Municipal Association of Victoria)*. 2008. 7.
- Yukl, G. A. (2012). *Leadership in organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.