



ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
Factors Affecting Transformational Leadership of School
Administrators under Office Area Elementary District 2
Phattalung

¹ขวัญชนก ช้ายหนู Kwanchanok Sainu

²ชนัฐ พรหมศรี Chanat Promsri

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: kwanchanok.sai020@hu.ac.th

Received February 11, 2025; Revised February 16, 2025; Accepted: April 29, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (3) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 และ (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประชากร ประกอบด้วยผู้บริหารและครูจำนวน 956 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 138 คน กำหนดโดยใช้โปรแกรม G* Power Analysis เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.80-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .918 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน การหาค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน การใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก 4) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
คำสำคัญ: การเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำ

Abstract

This research aimed is (1) to evaluate the level of transformational leadership of school administrators, (2) to study factors affecting transformational leadership of school administrators under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2, (3) Assess the level of factors affecting transformational leadership, and (4) to study on the relationship between factors affecting transformational leadership and transformational leadership under the jurisdiction of the Phatthalung Primary educational service area office 2, The population consisted of 956 administrators and teachers, with a sample size of 138 participants determined using G*Power Analysis. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher, with content validity ranging from 0.80-1.00 and reliability of .918. Statistical analyses included mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression. The findings revealed that: 1. Emotional intelligence and academic leadership factors significantly affected transformational leadership of school administrators at the .01 level. 2. The overall relationship between factors affecting transformational leadership showed a moderate positive correlation at the .01 significance level. 3. The level of factors affecting transformational leadership was rated high overall. 4. The level of transformational leadership among school administrators was rated high overall.

Keywords: Transformational; School Administrators; Leadership

บทนำ

ในยุคปัจจุบันการจัดการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคม ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเองได้ และผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดการบริหารจัดการศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจึงต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, 2542) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และ



ครอบคลุมทุกฝ่ายงาน ซึ่งกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ อีกทั้งสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ต้องยึดหลักการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะปรับระบบและวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม และสามารถตอบโต้การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และรุนแรงของกระแสโลกาภิวัตน์ได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทักษะและกรอบความคิดสำคัญที่ช่วยให้องค์กรปรับตัวและอยู่รอดในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาความสามารถของบุคลากร (อังกูร เกาวัลย์, 2562) พฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างขึ้นได้โดยไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งทางการงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษา (นวรรตน์ ไวชมภู และคณะ, 2566) โดยคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio, 1994) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และจริยธรรม พร้อมทั้งปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เช่น นโยบาย สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับจากบุคลากร (เบญจพร สุคนธร, 2565) จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Hoy & Miskel, 2001) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้การบริหารงานเกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์สามารถช่วยพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาวิสัยทัศน์ เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ บริหารอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องท่ามกลางบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งโดยปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (พรสุดา ชูพันธ์, 2563)

จากผลการรายงานการประเมินตนเองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้กล่าวถึง โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีโรงเรียนทั้งหมด 114 โรงเรียน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ดำเนินการสนับสนุนการจัดการศึกษาตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และขับเคลื่อนนโยบายตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ซึ่งจากผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา มีหลายปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินงานยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ดังนี้ 1) มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารการศึกษาบ่อย ส่งผลให้นโยบายมีการปรับเปลี่ยน 2) บุคลากรมีการโอนย้ายและบรรจุแต่งตั้งดำรง

ตำแหน่งใหม่ เกิดการปฏิบัติงานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง 3) บุคลากรไม่ได้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และยังอยู่ในช่วงเวลาการปฏิรูปกระทรวงศึกษา จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2566)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่าการบริหารสถานศึกษานั้น เรื่องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะนำมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสำหรับการบริหารจัดการของผู้บริหารภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนักและยึดถือเป็นภารกิจสำคัญ และมีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาและยกระดับความสามารถของผู้บริหารให้มีศักยภาพมากขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษา สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
3. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดและวิธีดำเนินการดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักวิจัย ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 4) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (Fox, 2006) และองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio, 1994)

2. ประชากรและกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 114 โรงเรียน โดยมีผู้บริหารและครูจำนวนทั้งสิ้น 956 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรม G* Power Analysis



(Faul et al., 2007) โดย Test family เลือก F-test, Statistical test เลือก Linear multiple regression: fix model, R2 deviation from zero กำหนดค่าอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size) = 0.15 ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) = .05 และค่า Power = .95 ตัวแปรทำนาย (Number of predictors) 5 ตัว ได้กลุ่มตัวอย่าง 138 คน แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ ใช้สอบถามผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) ระดับการศึกษา 2) ประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 4) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท จำนวน 20 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.918

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 138 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Mutiple Regression analysis)

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รายด้าน

n = 138

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รายด้าน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	3.98	.63	มาก
2 ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.03	.71	มาก
3 ด้านความฉลาดทางอารมณ์	3.84	.94	มาก
4 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	3.99	.74	มาก
5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.09	.71	มาก
รวม	3.99	.65	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .71) รองลงมาด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .71) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .74) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .63) และด้านความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .94) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รายด้าน

n = 138

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รายด้าน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.90	.83	มาก



2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.73	.97	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.94	.78	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.89	.87	มาก
รวม		3.89	.66	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .78) รองลงมาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .83) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .87) และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .97) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	(Y)
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	X ₁	.560**	-.070	.514**	.509**	.471**
ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ	X ₂	.825**	.027	.752**	.788**	.753**
ด้านความฉลาดทางอารมณ์	X ₃	.861**	.020	.808**	.880**	.808**
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	X ₄	.766**	-.046	.712**	.760**	.687**
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	X ₅	.781**	.000	.717**	.742**	.704**
รวม	(X)					.798**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{x,y}=.798$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามระดับความสัมพันธ์ คือด้านความฉลาดทางอารมณ์ ($r_{x3,y}=.808$) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ($r_{x2,y}=.753$) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($r_{x5,y}=.704$) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม($r_{x4,y}=.687$) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($r_{x1,y}=.471$) มีความสัมพันธ์ทางบวกใน

ระดับปานกลาง กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังในตารางที่ 3

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ปัจจัย	B	SE	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	1.190	.182		6.536***	.000
ด้านความฉลาดทางอารมณ์	.395	.054	.566	7.379***	.000
ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ	.287	.071	.311	4.050***	.000

R = .831 R² = .691, adj. R² = .687 df =137 F = 16.400 SE.est = .36971 p - value =.001

*** p < .001

จากตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 คือ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X₃) มีค่า มาตรฐาน เท่ากับ 0.566 ปัจจัยรองลงมา คือ ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ (X₂) มีค่า มาตรฐาน 0.311 แสดงว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X₃) และปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ (X₂) ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ร้อยละ 69.10 (R² = 0.691) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย .36971 โดยสามารถสร้างสมการการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$Y (\text{ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา}) = 1.190 + .395 (X_3) + .287 (X_2)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z (\text{ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา}) = .566 (X_3) + .311 (X_2)$$

จากสมการดังกล่าวอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพิ่มขึ้น .566 หน่วย และ .311 หน่วย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการ



เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ระดับยอดเยี่ยมมากที่สุด (Beta = .566) ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ระดับยอดเยี่ยมมากที่สุดรองลงมา (Beta = .311) ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 68.70 ($R^2 = .687$, $p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย .36971 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลในระดับยอดเยี่ยมมากที่สุดต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน โดยเฉพาะในโรงเรียนที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เช่น การปรับตัวต่อหลักสูตรใหม่ การบริหารจัดการบุคลากร และการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผลกระทบต่อผู้อื่น ซึ่งช่วยในการวางแผน และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ที่เผชิญความกดดันช่วยให้ผู้บริหารสามารถรักษาความสงบและพิจารณาปัญหาอย่างรอบคอบ ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจจากภายในสามารถผลักดันตนเองและทีมให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ สามารถในการเข้าใจและเห็นใจผู้อื่นช่วยสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในองค์กร สื่อสารเจรจา และการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างความเป็นผู้นำ ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์ช่วยเพิ่มศักยภาพในการนำพาองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงได้อย่างราบรื่นและสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากร ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีผลในระดับยอดเยี่ยมรองลงมากับภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เนื่องจากการเป็นผู้นำทางวิชาการช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และสนับสนุนครูในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะสามารถให้คำแนะนำและพัฒนาครูผู้สอนได้อย่างเหมาะสม เช่น การจัดอบรม หรือการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ติดตามผลการสอนของครูและผลการเรียนของนักเรียนช่วยให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีวิสัยทัศน์ชัดเจนสามารถกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมและกระตุ้นบุคลากรให้ร่วมมือกันบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้สนับสนุนการเรียนการสอนในโรงเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น การเป็นผู้นำทางวิชาการช่วยเพิ่มคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนและเตรียมความพร้อมให้ครูและนักเรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสร่า มุ่งมาตร ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ตามลำดับ (อภิสร่า มุ่งมาตร, 2564) จากผลการวิจัยดังที่กล่าวมา สามารถอภิปรายความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ได้คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการบริหารแบบมีส่วนร่วมแม้จะเป็นการศึกษาในพื้นที่ต่างกัน แต่ผลการวิจัยให้ข้อสรุปที่สอดคล้องกัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยไม่จำกัดเฉพาะพื้นที่

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามระดับความสัมพันธ์ คือ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ดี ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลง เพราะช่วยให้สามารถสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับครู จัดการกับความขัดแย้งและความเครียดที่อาจเกิดขึ้นในช่วงการเปลี่ยนแปลง สื่อสารและโน้มน้าวใจผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในระดับรองลงมา แสดงให้เห็นว่า ความเชี่ยวชาญทางวิชาการมีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีหลักการ สร้างความน่าเชื่อถือในการชี้แนะและให้คำแนะนำแก่ครู เข้าใจแนวโน้มและนวัตกรรมทางการศึกษาที่จะนำมาปรับใช้ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในระดับรองลงมา สะท้อนให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้นำมีผลต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลง เพราะสร้างแรงบันดาลใจให้ครูปฏิบัติตาม แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและความจริงจังในการพัฒนา และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในระดับรองลงมา แสดงให้เห็นว่าควรให้ความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เพราะสร้างการยอมรับและความรู้สึกเป็นเจ้าของการเปลี่ยนแปลงได้รับมุมมอง และความคิดเห็นที่หลากหลาย ลดแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในระดับต่ำสุด แสดงให้เห็นว่า แม้จะมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด แต่ก็ยังมีความสำคัญ เพราะช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน สร้างแรงจูงใจและความเข้าใจร่วมกันในองค์กร และเป็นกรอบในการวางแผนและประเมินความสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ธนังธีรพงษ์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ดวงพร ธนังธีรพงษ์, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทุมพร



จันทร์สิงห์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (อุทุมพร จันทร์สิงห์, 2561) ทั้งสองงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับตัวแปรตาม ไม่ว่าจะเป็นการบริหารสถานศึกษา หรือการทำงานเป็นทีม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานศึกษา และผลการวิจัยทั้งสองพบความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แม้จะต่างพื้นที่ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในบริบทพื้นที่ใด

3. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน ปัจจัยด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ ปัจจัยด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ย สูงสุด อาจเป็นเพราะว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะเมื่อผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ เช่น การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การทุ่มเทในการทำงาน จะส่งผลให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ เชื่อมั่น และเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม นอกจากนี้ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีผ่านการเป็นต้นแบบของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักดีว่าการเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพ การศึกษา โดยต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล สามารถให้คำแนะนำและสนับสนุนครูในการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมสะท้อนถึงการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น และร่วมดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อองค์กร นำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาโรงเรียน การระดมความคิดและทรัพยากรจากทุกภาคส่วน ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน โดยวิสัยทัศน์ที่ดีต้องสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ทำทาย และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ผู้บริหารต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจ ให้ทุกคนมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอาจเนื่องจากผู้บริหารยังมองว่าเป็นทักษะที่วัดและประเมินผลได้ยาก และอาจให้ความสำคัญกับทักษะด้านการบริหารจัดการ และวิชาการมากกว่า ทั้งที่ความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะสำคัญในการบริหารคน การสร้างความสัมพันธ์ การจัดการความขัดแย้ง และการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการ

ทำงานและความสุขของบุคลากร ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาทักษะด้านนี้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุดา ชูพันธ์ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (พรสุดา ชูพันธ์, 2563) จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ได้คือ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในทั้งสองพื้นที่มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสะท้อนถึงความพร้อมในการปรับตัวและพัฒนาองค์กรทางการศึกษา สะท้อนให้เห็นว่านโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมีทิศทางที่ชัดเจนและเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วประเทศ แม้จะอยู่ต่างภูมิภาคกัน และแสดงถึงความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ

4. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ตามลำดับ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียน คิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดเชิงวิพากษ์และส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การตั้งคำถามที่ท้าทายเพื่อกระตุ้นการค้นหาคำตอบ การสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ การยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย สิ่งนี้อาจมีผลดีต่อการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและโรงเรียน เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะการคิดและการตัดสินใจที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา อาจเพราะว่า ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนและมีพลัง มีความสามารถในการทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของตนในโรงเรียน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยรองลงมา อาจเป็นเพราะว่าการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเป็นการแสดงถึงความใส่ใจของผู้บริหารต่อความต้องการและพัฒนาการของแต่ละบุคคล ผู้บริหารมีความใส่ใจ ให้คำแนะนำเฉพาะบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาทักษะตามความสามารถของแต่ละคน แต่อาจมีความท้าทายในการจัดสรรเวลาและทรัพยากรเพื่อดูแลความต้องการเฉพาะตัวของบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถนำไปพัฒนาเพิ่มเติมได้ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเพราะว่า ด้านนี้เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น และแรงผลักดันให้บุคลากรรู้สึกมีพลังและพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทาย ผู้บริหารอาจยังไม่ได้สร้าง ความมั่นใจหรือพลังให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพเพียงพอ อาจขาดการใช้เทคนิคที่ดึงดูดใจหรือการสร้างแรงจูงใจที่มีผลกระทบในระยะยาว การพัฒนาด้านนี้อาจช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและพร้อมที่จะร่วมมือกับผู้บริหารในการบรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ธนังธีรพงษ์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร



กับการบริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ดวงพร ธนังธีรพงษ์, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญา มาศ แดงสีดา ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก (ธัญญา มาศ แดงสีดา, 2565) จากผลการวิจัยทั้งสองเรื่องที่กล่าวมา สามารถอภิปรายความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ได้คือ มิติด้านระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง งานวิจัยทั้งของดวงพร ธนังธีรพงษ์ และธัญญา มาศ แดงสีดา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือของการแสดงออก ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูง บริบทของพื้นที่การศึกษา แม้ว่างานวิจัยจะดำเนินการใน พื้นที่ต่างภูมิภาค แต่ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ ประถมศึกษามีแนวทางการบริหารที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ความ สอดคล้องของผลการวิจัยอาจเป็นผลมาจากนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้าง วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและท้าทาย และสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน
2. การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน สร้างเจตคติที่ดีและการคิด ในแง่บวก และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
3. การกระตุ้นทางปัญญา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคิดวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุน การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ให้ความสนใจและดูแลผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง พัฒนา ศักยภาพผู้ร่วมงานตามความถนัดและความสนใจ และรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของแต่ละ บุคคล

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ 1) ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการกระตุ้นทางปัญญาจะส่งเสริมให้ครูคิดวิเคราะห์ปัญหา อย่างเป็นระบบ และหาแนวทางแก้ไขด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้บริหารที่เน้นการพัฒนาศักยภาพทางปัญญา ของครู จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) ปัจจัยด้านการเป็น ผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตร การ จัดการเรียนการสอน และการประเมินผล การนิเทศติดตามการสอนอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมให้ครู ทำวิจัยในชั้นเรียนและพัฒนานวัตกรรมการสอน

บทสรุป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมาก และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ 1 ที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ดีที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ และมีการฝึกอบรมด้านฉลาดทางอารมณ์ การรู้จักควบคุมอารมณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะด้านการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ตนเองและผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ และการใช้อารมณ์อย่างสร้างสรรค์ ควรจัดให้มีการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลมาใช้ในการวางแผนพัฒนารายบุคคล ควรสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

2. ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ 2 ที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ดีรองลงมา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในประเด็นการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน การนิเทศและติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู การสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการระหว่างผู้บริหาร จัดให้มีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการบริหารวิชาการ ควรมีการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ควรมีการจัดทำคู่มือหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา



ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศการทำงาน หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด
3. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลและหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- ดวงพร ธนังธีรพงษ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 3. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- ธัญญา มาตัง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะเยอง เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกริก.*
- นวรรตน์ ไชยมณี และคณะ. (2566). 4I's พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน วิชาการ. *วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(6): 72-82.*
- เบญจพร สุคนธร. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการ สอน ออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกริก.*
- พรสุดา ชูพันธ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 2.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของปฏิรูปการศึกษา (2542-2551).* กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. (2566). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. พัทลุง: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
- อภิสร่า มุ่งมาตร. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- อังกูร เถาว์สิทธิ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยาลัยนวัต การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Faul, F., et al. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and medical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2): 175-191.
- Fox, W. (2006). Full-range leadership: Perceptions of the school resource officer's leadership styles and effectiveness. *Doctor of management in organizational leadership*. Australia: University of Phoenix.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice*. New York: McGraw-Hill.

