

TEACHERS' PERCEPTIONS OF THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE YALA PROVINCIAL OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION

Received Date: 2026, June 30

Revised Date: 2026, July 1

Accepted Date: 2026, July 15

Asneeda Tahe*

Nitaya Rueanpan**

ABSTRACT

This research aimed to: 1) examine the level of transformational leadership among school administrators under the Yala Provincial Office of Non-Formal and Informal Education; 2) compare teachers' perceptions of school administrators' transformational leadership according to gender, educational level, and work experience; and 3) synthesize recommendations for developing the transformational leadership of school administrators. The population consisted of 266 teachers under the Yala Provincial Office of Non-Formal and Informal Education. The sample comprised 158 teachers, determined using the Krejcie and Morgan table and selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire consisting of three sections: respondents' general information; a five-point rating scale measuring four dimensions of transformational leadership-idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration; and open-ended questions regarding recommendations. The overall reliability coefficient of the questionnaire was 0.78. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, an independent-samples *t*-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The findings revealed that: 1) the overall level of school administrators' transformational leadership was high. Among the four dimensions, idealized influence and inspirational motivation received the highest mean scores, whereas individualized consideration received the lowest mean score; 2) teachers with different genders, educational levels, and work experience did not differ significantly in their perceptions of school administrators' transformational leadership at the 0.05 level; and 3) the major recommendations emphasized that school administrators should strengthen inspirational leadership, promote professional development, encourage the integration of technology and educational innovation, and pay greater attention to individual differences in order to enhance the effectiveness of school administration.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, Yala Provincial Office of Non-Formal and Informal Education.

* Master's Degree Students Department of Educational Administration Faculty of Education,
Yala Rajabhat University

** Faculty of Education, Yala Rajabhat University

Corresponding author e-mail: knooahlanntahe@gmail.com

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ: 30 มิถุนายน 2569

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ: 1 กรกฎาคม 2569

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 15 กรกฎาคม 2569

อศณิดา ตาเห*

นิตยา เรืองแป้น**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา จำนวน 266 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 158 คน กำหนดโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .78 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

Corresponding author e-mail: knooahlanntahe@gmail.com

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบททางการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย โดยเฉพาะหน่วยงานด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งมีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ประชาชนที่มีความแตกต่างทั้งด้านช่วงวัย พื้นฐานทางการศึกษา และบริบทการดำรงชีวิต ลักษณะภารกิจดังกล่าวส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน สร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร กระตุ้นให้เกิดการคิดและพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ ตลอดจนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดทางการบริหารที่อธิบายถึงความสามารถของผู้นำในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก โดยยกระดับแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และศักยภาพของผู้ตามให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร แนวคิดของ Bass, Waldman, Avolio and Bebb (1987, pp. 73-87) อธิบายองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล องค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร กระตุ้นให้ครูเกิดการคิดอย่างสร้างสรรค์ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

ในบริบทของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในหลายมิติ โดยพฤติกรรมกรรมการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจและการพัฒนาศักยภาพของครู (ปัญญา ศรีลาภักษ์, 2557, หน้า 87-92) ขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้นำอาจมีบทบาทต่อความมุ่งมั่นและการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา (มะสุกรี ตายะกาเร้ง, 2565, หน้า 9) อย่างไรก็ตาม การศึกษาที่ผ่านมาส่วนใหญ่มุ่งศึกษาผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสถานศึกษาเอกชน ขณะที่การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา ยังไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ค่อนข้างจำกัด ทั้งที่หน่วยงานดังกล่าวมีลักษณะภารกิจ กลุ่มเป้าหมาย และรูปแบบการจัดการศึกษาที่แตกต่างจากสถานศึกษาในระบบ ประเด็นดังกล่าวจึงสะท้อนถึง ช่องว่างขององค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในบริบทการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในพื้นที่จังหวัดยะลา ที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

นอกจากนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของครู ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน อาจเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ ความคาดหวัง และการรับรู้ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ครูที่มีพื้นฐานและประสบการณ์แตกต่างกันอาจมีมุมมองต่อการสร้างแรงบันดาลใจ

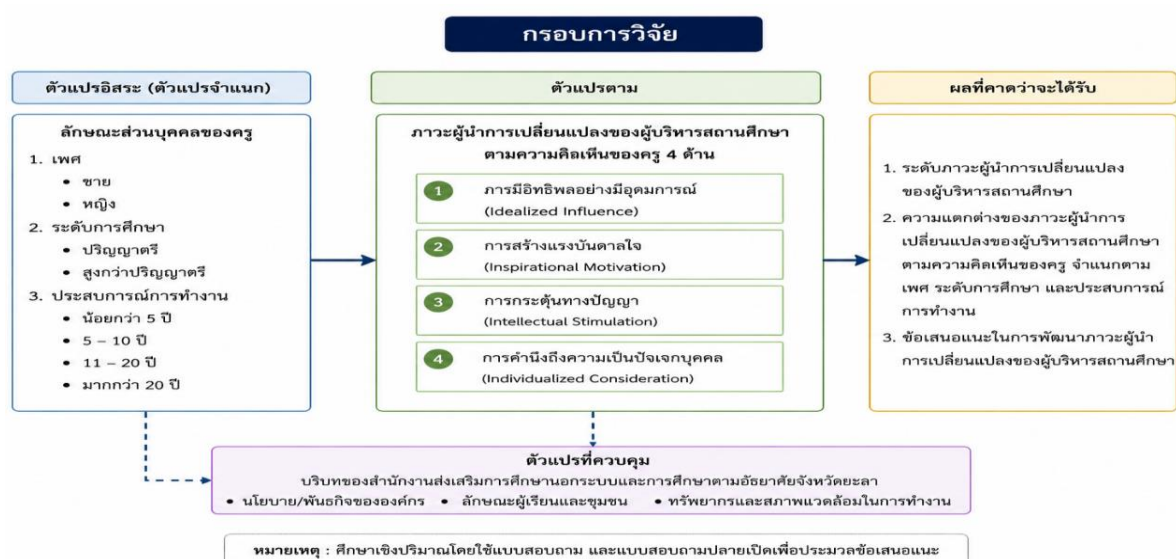
การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การกระตุ้นให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ และการดูแลบุคลากรรายบุคคลแตกต่างกัน ดังนั้น การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานจึงมีความสำคัญต่อการตรวจสอบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันระหว่างบุคลากรแต่ละกลุ่ม และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ระบุประเด็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้เหมาะสมกับความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร

จากสภาพปัญหาและช่องว่างขององค์ความรู้ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา โดยมุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตลอดจนประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานและความหลากหลายของบุคลากร อันจะสนับสนุนการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงาน สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดย มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565, หน้า 9) อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ขณะที่ ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 25) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำในการโน้มน้าว สร้างค่านิยมและความเชื่อ ตลอดจนสร้างความร่วมมือภายในองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ปัญญา ศรีลารักษ์ (2557, หน้า 87-92) พบว่า ปัจจัยด้านองค์การและการบริหารมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดและผลการศึกษาดังกล่าวมาประกอบประกอบการกำหนดตัวแปรและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 8 อำเภอ ประชากรทั้งสิ้น 266 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครอซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 158 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ค้นคว้าได้สร้างขึ้นโดยรวบรวมแนวความคิดจากการศึกษา วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ โดยสอบถามเกี่ยวกับเรื่องเพศ เรื่องระดับการศึกษา และเรื่องประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน โดยมีคำถาม 40 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อคำถามก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้สำหรับการนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยที่สำนักงานดังกล่าว โดยมีการจัดทำหนังสือขอความร่วมมือให้กับครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ เมื่อถึงวันนัดหมาย ผู้วิจัยได้เดินทางไปขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง พร้อมทั้งทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความเรียบร้อย และความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามแต่ละชุด โดยได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วนทั้งสิ้น 158 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100.00 จากทั้งหมด และเมื่อทำการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามทั้งหมดมีความสมบูรณ์ครบถ้วน คิดเป็น ร้อยละ 100.00 ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ไปทำการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้ค้นคว้าได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสำรวจรายการ (Check List) โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) นำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลาโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบายได้ตาราง เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยกำหนดตามแนวคิดของ Best (1977 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2559, หน้า 103) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด, 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก, 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง, 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t -Test) เพื่อเปรียบเทียบการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามเพศและระดับการศึกษา แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบายได้ตาราง

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

5. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 3 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน โดยการประมวลความคิดเห็นของครูผู้สอนในแต่ละด้านแล้วนำเสนอข้อมูลในรูปความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดยะลา เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นเพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็น ร้อยละ 74.1 และเพศชาย จำนวน 41 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.9 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นระดับปริญญาตรี 141 คน คิดเป็น ร้อยละ 89.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี 17 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.8 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.9 เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.7 และเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็น ร้อยละ 56.3
2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.33	0.49	มาก	1
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.33	0.49	มาก	1
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.24	0.55	มาก	2
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.21	0.56	มาก	3
รวม		4.27	0.40	มาก	-

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, $SD=0.40$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.33$, $SD=0.49$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.33$, $SD=0.49$) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}= 4.18$, $SD=0.55$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}= 4.21$, $SD=0.56$)

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศ

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	เพศ				t	Sig.
		ชาย		หญิง			
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.43	0.41	4.29	0.51	1.533	0.127
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.43	0.41	4.29	0.51	1.533	0.127
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.36	0.45	4.19	0.57	1.753	0.082
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.23	0.56	4.20	0.56	0.262	0.793
รวม		4.36	0.32	4.24	0.43	1.110	0.269

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม
ตัวแปรเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับการศึกษา				t	Sig.
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.31	0.49	4.50	0.47	1.552	0.123
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.31	0.49	4.50	0.47	1.552	0.123
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.24	0.52	4.18	0.79	0.483	0.630
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.20	0.56	4.29	0.56	0.642	0.522
รวม		4.26	0.39	4.37	0.51	1.386	0.168

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม
ระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	<5 ปี (1)		5-10 ปี (2)		>10 ปี (3)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.32	0.57	4.39	0.43	4.29	0.50	0.655	0.521
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.32	0.57	4.39	0.43	4.29	0.50	0.655	0.521
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.02	0.72	4.33	0.41	4.24	0.56	2.390	0.095
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.30	0.45	4.16	0.60	4.22	0.56	0.460	0.632
รวม	4.24	0.59	4.32	0.32	4.26	0.42	0.415	0.661

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีความแตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

5. ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดที่มั่นคงต่อองค์กรทำให้บุคลากรมีคุณภาพ ควรใช้อำนาจหน้าที่โดยยึดหลักศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ไม่หลงใหลในอำนาจ ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อช่วยเหลือประชาชนให้มากที่สุด ควรสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกับบุคลากร เพื่อกระตุ้นที่ดีในการทำงาน ควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ ยึดถือเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเท่าเทียม มีการชื่นชมและเสริมแรงแก่บุคลากร สร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนการสอนอย่างมาก

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องปรับบทบาทจากผู้ควบคุมงานไปสู่การเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจ พัฒนา ศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ

Bass, Waldman, Avolio and Bebb (1987, pp. 73-87) ที่อธิบายว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่สามารถสร้างอิทธิพลเชิงบวก กระตุ้นแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 25) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความไว้วางใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานขององค์กรให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและพร้อมร่วมมือในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ อุมาวดี วัฒนะนุกุล (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องเผชิญกับบริบททางสังคมที่มีความหลากหลาย จึงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำในการสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากบุคลากรภายในองค์กร

ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น การแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ และการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่ทำให้ผู้บริหารต้องส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565, หน้า 9) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะการสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาและแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิงปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ระบบการบริหารเดียวกัน ได้รับนโยบาย การสื่อสาร และแนวทางการดำเนินงานจากผู้บริหารในลักษณะเดียวกัน จึงส่งผลให้เกิดการรับรู้ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ อุมาวดี วัฒนะนุกุล (2560) และ ซูไฮรี มะลีเป็ง, นิตยา เรืองแป้น, จรุณี แก้วเอี่ยม และพิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ (2565, หน้า 103-117) ที่พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมและมุ่งเน้นการพัฒนางานตามเป้าหมายขององค์กร มากกว่าการคำนึงถึงคุณวุฒิทางการศึกษา ส่งผลให้ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีมุมมองต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในลักษณะเดียวกัน ซึ่งสอดคล้อง

กับการศึกษาของ ศรีจันทร์ สามงามพุ่ม (2559, หน้า 9-17) ที่พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันผลการเปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกกลุ่มได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานและพัฒนองค์กรอย่างเท่าเทียม ทำให้ครูไม่ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อยสามารถรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในทิศทางเดียวกันสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานและการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

จากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรคาดหวังให้ผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้ประมวลข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้วิเคราะห์ผลแล้วนำมาเขียนเป็นความเรียง ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1. ผู้บริหารควรปฏิบัติงานเชิงรุก สร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้ต้นตอกระตือรือร้นมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีทุกสถานการณ์
3. ผู้บริหารควรทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนา แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเกิดแนวคิดในการทำงานใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล
2. ผู้บริหารควรใช้คำพูดชักจูงให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงาน และต้องการไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
3. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและกล้าจะนำเสนอให้เกิดการปฏิบัติเป็นรูปธรรม

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

1. ผู้บริหารควรใช้สถานการณ์ที่เป็นปัญหา กระตุ้นความคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้า การทำวิจัย
3. ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ หรือชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยใช้เทคโนโลยีให้ผู้ร่วมงานได้

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ให้ตรงตามความรู้ ความสามารถหรือความถนัดของแต่ละบุคคล
2. ผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้ร่วมงาน
3. ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปในอนาคต ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการศึกษาค้นคว้า ในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างอื่นเพิ่มเติม เช่น ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น จะทำให้สามารถเห็นพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการใส่ใจในความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อที่จะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่มากขึ้น

บรรณานุกรม

- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชูไธรี มะลีเป็ง, นิตยา เรืองแป้น, จริญญา แก้วเย็น และพิมพ์วิมล สุวรรณโณ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. *วารสารอัล-ฮิกมะฮฺ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี*, 12(23), 103-117.
- ปัญญา ศรีลารักษ์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 7(2), 87-92
<https://doi.org/10.14456/jsct.2014.23>
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา*. [วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- ศรีจันทร์ สามงามพุ่ม. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่าย บางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 4(3), 9-17.
- อุมาวดี วัฒนะนุกุล. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Bass, B. M., Waldman, D. A., Avolio, B. J., & Bebb, M. (1987). Transformational leadership and the falling dominoes effect. *Group & Organization Studies*, 12(1), 73-87.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.