

Received:	xxx	xx, 2023
Revised:	xxx	xx, 2023
Accepted:	xxx	xx, 2023

อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

วิทยา ดวงสินธุ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 265 คน โดยผู้วิจัยได้หาขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610) หลังจากนั้นได้ทำการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ได้แก่

วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย พบว่า อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบารมีและการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.40$) รองลงมา คือ ด้านการมีกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=4.38$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=4.27$)

คำสำคัญ: อิทธิพล; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ครู

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ นักวิชาการอิสระ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม

137/4 ถนนราชวิถี ซอย 7 ต.พระปฐมเจดีย์ อ.เมืองนครปฐม จ.นครปฐม 73000, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: Wittaya6439@gmail.com

The influence of transformational leadership of teachers under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3

Wittaya Duangsin¹

Abstract

This purpose of this research was to determine: the influence of change leadership. Of the teacher under the Suphan Buri Primary Education Office, District 3, the population is the teacher, the bite of the Suphan Buri Primary Education Area, District 3, the number 1,638 people, the sample number 313 people from the tableOf Krejcie and Morgan) Research tools Is a questionnaire about the influence of leadership. 4-sided change is leadership in inspiration. Intellectual stimulation Consideration of individuality Statistics used in data analysis include statistics. That uses frequency distribution, percentage values, and data analysis about the influence of change leadership The statistics used in data analysis are the mean and standard deviation

The finding revealed as follow: the influence of teacher change leadership under the Suphan Buri Primary Education Office is very high. With an average of 4.36, with a coefficient of variation of 0.17, the sample has no different opinion on the part ofDetails of the influence of change of teachers under the Suphan Buri Primary Education Office, District 3 from that sample found that the issue of building prestige Is the answer to the sample See the most common With an average of 4.40 and a coefficient of variation of 0.15

Keywords: influence; leadership change; teachers

Type of Article: Research Article

¹Independent Academician, Nakhonpathom Municipality Vocational College,
137/4 Rajvithee Rd., Soi 7 Phra Prathom Chedi Subdistrict, Mueang District, Nakhon Pathom Province 73000, Thailand
Corresponding Author Email: Wittaya6439@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ องค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รูปแบบ ผู้นำองค์การต้องตระหนักถึงพลวัตการเปลี่ยนแปลงนี้ ดังนั้นช่วงทศวรรษที่ผ่านมาจึงมีการศึกษาภาวะผู้นำในแนวทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ซึ่งพบว่าคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การและหากองค์การนั้นต้องการทำการเปลี่ยนแปลง องค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จและนำพาองค์การไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้น บทความนี้จะกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงองค์การ วิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ คอตเตอร์ (Kotter, 1996, p.64) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญในการสนับสนุนให้องค์การดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำคัญในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากผู้นำต้องรับผิดชอบในการพัฒนาและการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ขององค์การ สร้างความสมดุลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน และ (Mushinsky, 1997, p. 373) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์การ และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลง องค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์การ

กระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญกับบุคลากรว่า เป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงกำหนดแนวทางบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้เป็นเลิศ โดยมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, น.1) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การที่ครูจะสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้าน อาทิ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ที่เป็นทักษะสำคัญที่บุคลากรในองค์การต่าง ๆ จำเป็นจะต้องใช้ในการทำงาน เพราะเป็นกระบวนการทางปัญญาที่ใช้ความคิดหลายๆ อย่างมารวมกัน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ขึ้น โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ กระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำและผู้ตามมีต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึก ยกย่องระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติของผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Kleysen & Street, 2001)

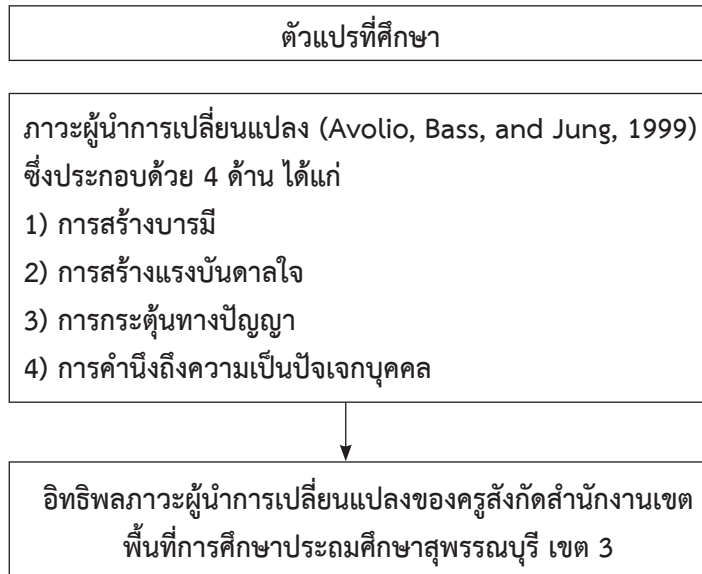
จากแนวคิดและผลการวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยที่น่าสนใจ ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะนำปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาทำการศึกษากับของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อนำไปเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนงานในการพัฒนาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Avolio, Bass, and Jung (1999) ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 817 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 265 คน โดยผู้วิจัยได้หาขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610) หลังจากนั้นได้ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยแบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งความถูกต้องและความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence; IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และได้้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) 0.87

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อขอให้สำนักงานเขตมีหนังสือถึงโรงเรียนในสังกัดเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังต่อไปนี้

5.1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

อิทธิพลภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านการสร้างบารมี	4.40	0.67	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.40	0.73	มาก	1
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.38	0.73	มาก	3
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.27	0.81	มาก	4
รวม	4.36	0.74	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบารมีและการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.40$) รองลงมา คือ ด้านการมีกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=4.38$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=4.27$)

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ พบว่า อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 4.36 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยและสอดคล้องกับงานวิจัยของชยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2562) วิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา สุวัฒน์เมฆินท (2562) วิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรต่อการรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานในองค์กรนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงต่อการรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานในองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ อยู่ประสิทธิ์ (2563) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ การสร้างแรง บันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพลกฤต รักจุล (2563) การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันที่มีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงานในธุรกิจร้านสะดวกซื้อของประเทศไทย ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานโดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.64 และมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.64 อธิพงษ์ อนุกล้า (2564) วิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานผ่านแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องอุตสาหกรรมเหล็ก จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องอุตสาหกรรมเหล็ก จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ควรให้ความสนใจในประเด็นต่อไปนี้

อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในส่วนของรายละเอียดเกี่ยวกับด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากกลุ่มตัวอย่างนั้น พบว่า ข้อ 5 ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะโดยเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา(Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน ประเด็นย่อยที่เป็นจุดอ่อนด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ข้อ 3 ผู้นำจะมีส่วนร่วมและสนับสนุน การฝึกอบรมและให้คำปรึกษาให้กับผู้ตาม และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4.24

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มตัวแปรในการศึกษาครั้งต่อไป เช่น วัฒนธรรมองค์กร องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น
2. ควรนําระเบียบวิธีวิจัย กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพมาศึกษาค้นคว้า การทำวิจัยในรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น การใช้สถิติขั้นสูงขึ้น เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์เส้นทาง และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM)
3. ควรศึกษาหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรรัตน์ อยู่ประสิทธิ์.(2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง .
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2564).นโยบายการจัดการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565. กรุงเทพฯ: กระทรวง
ศึกษาธิการ.
- ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ. (2562).อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ธีรพงศ์ ฉุนกล้า. (2564). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานผ่านแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของ
พนักงานบริษัทผลิตเครื่องอุตสาหกรรมเหล็ก จังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจครุฑนครินทร์* 12(1), 98-114.
- พลกฤต รักจุล. (2563). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันที่มีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงาน
ในธุรกิจร้านสะดวกซื้อของประเทศไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of Transformational and transactional
leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational
Psychology*, 72(4), 441-462.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of Transformational Leadership in enhancing Organizational
Innovation: Hypotheses and some preliminary findings. " *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525-544.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Towards a Multi-dimensional measure of individual innovative behavior.
Journal of Intellectual Capital, 2(3), 284-296.
- Kotter, J.P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business School. Press, Boston.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and
Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Mushinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work an introductions to industrial and organizational psychology*.
California : Brooks/Cole.