วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1) : มกราคม-กุมภาพันธ์ 2566.
Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1) : January-February 2023. ISSN: **2774-0374**
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index ; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.33

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

School Administrators' Transformational Leadership of the Opportunities Expands School under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office

ชญาดา เอกอาษา
Chayada Aekaresa
คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา
Faculty of Education, Nakhon Ratchasima College, Thailand
E-mail ; chayada19866@gmail.com, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-3073-4334
Received 23/01/2023 Revised 25/01/2023 Accepted 05/02/2023

บทคัดย่อ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูผู้สอนได้รับการยอมรับนับถือศรัทธา รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและคอยช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติตระหนักถึงความสำคัญ และคุณค่าของเป้าหมายที่ต้องยึดและปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และ (2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และ กลุ่มฝ่ายงานที่รับผิดชอบ ประชากรที่วิจัยได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 962 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน เก็บข้อมูลการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-test, F-test ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตาม เพศ และ กลุ่มฝ่ายงานที่รับผิดชอบทั้งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; การเปลี่ยนแปลง; โรงเรียนขยายโอกาส

Citation:
ชญาดา เอกอาษา. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 489-500.
Aekaresa, C., (2023). School Administrators' Transformational Leadership of the Opportunities Expands School under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 489-500; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.33

Abstract

Nowadays, there is a rapid change, administrators have to develop themselves to keep up with the changes that occur. There is a systematic management within the school that makes teachers accepted and respected. Including interacting well with colleagues and helping others to achieve their desired goals. Transformational leadership encourages practitioners to realize the importance and value of the goals that must be adhered to and adhered to in order to improve the quality of education for learners. Therefore, this research aims to (1) study the transformational leadership of school administrators. And (2) to compare the level of opinions of personnel toward the transformational leadership of school administrators classified by sex, education level, and responsible work group. The research population consisted of 962 personnel of the Opportunity Expansion School under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office and a sample of 275 people. Collect research data using questionnaires for data analysis. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test. The results showed that: (1) The overall transformational leadership of school administrators was at a high level. (2) The results of the comparative analysis of the opinions towards the transformational leadership of school administrators classified by gender and the group responsible for both overall and individual aspects were not different. However, classified by level of education, the overall difference was statistically significant at the .05 level.

Keywords: Leadership; Transformation; Opportunity Extension School

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 มาตรา 6 กล่าวว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและเพื่อให้สอดรับกับพระราชบัญญัติการศึกษาดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายพัฒนาให้ผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกายความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อ

Citation:
ชญาดา เอกอาษา. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 489-500.
Aekaresa, C., (2023). School Administrators' Transformational Leadership of the Opportunities Expands School under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 489-500; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.33

การศึกษา ต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ไร้รูปแบบ ผู้นำองค์กรต้องตระหนักถึงพลวัตของการเปลี่ยนแปลงนี้ ดังนั้นในทศวรรษที่ผ่านมาจึงมีการศึกษาภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรและหากองค์กรต้องการเปลี่ยนแปลงองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลอย่างลึกซึ้งต่อความสำเร็จและนำองค์กรไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีกว่า (นุช สัทธาฉัตรมงคล, 2559) โรงเรียนไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้เอง ขึ้นอยู่กับบุคคลหรือกลุ่มคนในโรงเรียนที่จะช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง บุคคลสำคัญที่ขับเคลื่อนและสนับสนุนโรงเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างราบรื่น ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและบุคคลในโรงเรียน ผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้นำทั้งด้านบุคลิกภาพ แรงจูงใจ ความรู้ความสามารถ (Yukl, 1998) และนำคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ดีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทของโรงเรียน

วันนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูเป็นที่ยอมรับและนับถือ รวมถึงมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและช่วยเหลือผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของเป้าหมายที่ต้องยึดมั่นและปฏิบัติตาม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งด้านวิชาการ การบริหาร การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป การที่ผู้นำมีความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (วัลลภ โพธิ์ไทย, 2565) ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงควรมีทักษะที่สำคัญ คือ ความสามารถในการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของประชาชน เพื่อลดการต่อต้าน สื่อสารโดยตรงกับบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ยอมรับความคิดใหม่ ๆ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะช่วยลดความเครียดให้กับคนในโรงเรียนที่กำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน ผู้บริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณสมบัติและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อลดความเครียดและอำนวยความสะดวกในการทำงาน (นุช สัทธาฉัตรมงคล, 2559)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการวางแผนในการพัฒนาผู้บริหาร

Citation: ชญาดา เอกอาษา. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 489-500.
Aekaresa, C., (2023). School Administrators' Transformational Leadership of the Opportunities Expands School under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 489-500; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.33

โรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นข้อมูลในการส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามองค์ประกอบของพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ของ แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) ซึ่งสามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

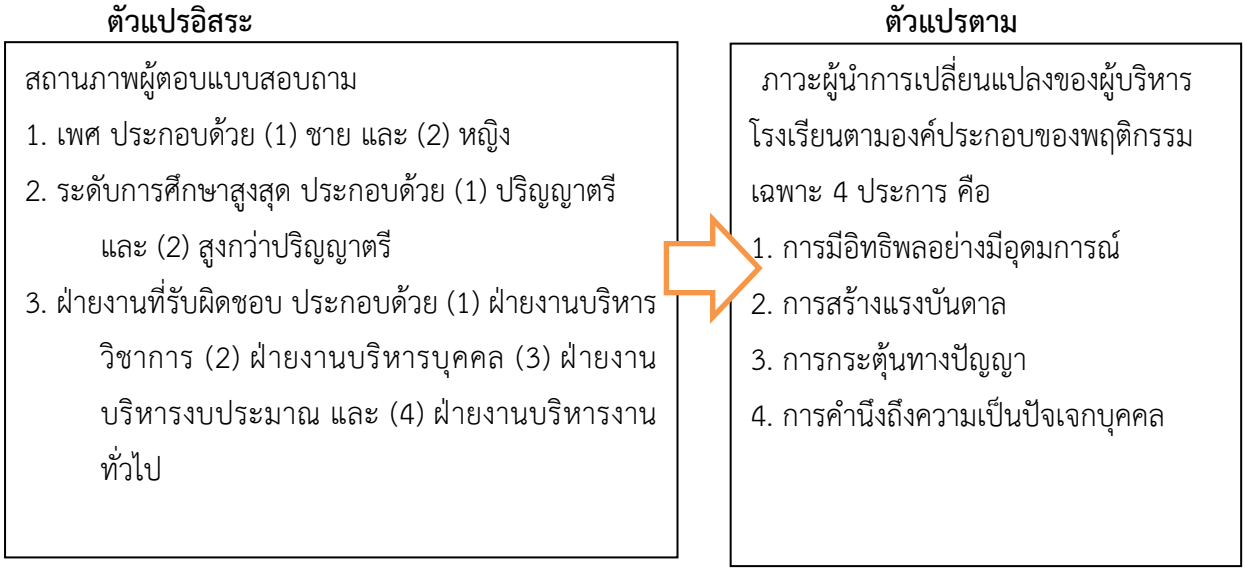
ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1 เพศ ประกอบด้วย (1) ชาย และ (2) หญิง

2 ระดับการศึกษาสูงสุด ประกอบด้วย (1) ปริญญาตรี และ (2) สูงกว่าปริญญาตรี

3 ฝ่ายงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย (1) ฝ่ายงานบริหารวิชาการ (2) ฝ่ายงานบริหารบุคคล (3) ฝ่ายงานบริหารงบประมาณ และ (4) ฝ่ายงานบริหารงานทั่วไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

Citation:
ชญาดา เอกอาษา. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 489-500.
Aekaresa, C., (2023). School Administrators' Transformational Leadership of the Opportunities Expands School under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 489-500; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.33

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 962 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 275 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การวิจัยค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด และฝ่ายงานที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีรูปแบบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุดและฝ่ายงานที่รับผิดชอบ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

3.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้ t - test (Independent Samples) และในกลุ่มฝ่ายงานที่รับผิดชอบ โดยใช้ F-test

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

Citation:
ชญาดา เอกอาษา. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 489-500.
Aekaresa, C., (2023). School Administrators' Transformational Leadership of the Opportunities Expands School under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 489-500; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.33

4.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ (1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

4.2 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t - test แบบ Independent Samples และ F - test แบบ One Way ANOVA (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด และฝ่ายงานที่รับผิดชอบของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด และฝ่ายงานที่รับผิดชอบ

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	122	44.40
หญิง	153	55.60
2. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	164	59.60
สูงกว่าปริญญาตรี	111	40.40
3. ฝ่ายงานที่รับผิดชอบ		
ฝ่ายงานบริหารวิชาการ	72	26.20
ฝ่ายงานบริหารบุคคล	60	21.80
ฝ่ายงานบริหารงบประมาณ	75	27.30
ฝ่ายงานบริหารทั่วไป	68	24.70
รวม	**275**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 55.600 และเพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 โดยส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี

Citation:
ชญาดา เอกอาษา. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 489-500.
Aekaresa, C., (2023). School Administrators' Transformational Leadership of the Opportunities Expands School under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 489-500; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.33

จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 และรับผิดชอบฝ่ายงานบริหารงบประมาณ เป็นส่วนมาก จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 รองลงมา ฝ่ายงานบริหารวิชาการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 ฝ่ายงานบริหารทั่วไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และ ฝ่ายงานบริหารบุคคล จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.98	0.43	มาก	4
การกระตุ้นทางปัญญา	4.10	0.42	มาก	3
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.38	0.48	มาก	2
การสร้างแรงบันดาล	4.39	0.47	มาก	1
โดยรวม	**4.21**	**0.34**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21 , S.D.= 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาล ($\overline{X}$ = 4.39 , S.D.= 0.47) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\overline{X}$ = 4.38 , S.D.= 0.48) การกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$ = 4.10 , S.D.= 0.42) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 3.98 , S.D.= 0.43)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และกลุ่มฝ่ายงานที่รับผิดชอบ

Citation:
ชญาดา เอกอาษา. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 489-500.
Aekaresa, C., (2023). School Administrators' Transformational Leadership of the Opportunities Expands School under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 489-500; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.33

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส	เพศชาย n=122		เพศหญิง n=153		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.39	0.48	4.37	0.48	0.498	0.619
การสร้างแรงบันดาล	4.41	0.46	4.38	0.48	0.369	0.712
การกระตุ้นทางปัญญา	4.07	0.42	4.12	0.43	-1.001	0.318
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.96	0.42	4.01	0.44	-0.885	0.377
โดยรวม	4.21	0.33	4.22	0.35	-0.287	0.774

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม เพศ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวม ของเพศหญิง ($\bar{x}$ = 4.22) มีค่ามากกว่า เพศชาย ($\bar{x}$ = 4.21) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส	ปริญญาตรี n=164		สูงกว่าปริญญาตรี n=111		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.45	0.40	4.27	0.56	3.085*	0.002
การสร้างแรงบันดาล	4.45	0.40	4.31	0.54	2.378*	0.018
การกระตุ้นทางปัญญา	4.14	0.38	4.05	0.47	1.824	0.069
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.00	0.41	3.96	0.45	0.830	0.407
โดยรวม	**4.26**	**0.27**	**4.15**	**0.42**	**2.734***	**0.007**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม ระดับการศึกษา ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวม ของผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{x}$ = 4.26) มีค่ามากกว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x}$ = 4.15) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม ระดับ

Citation:
ชญาดา เอกอาษา. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 489-500.
Aekaresa, C., (2023). School Administrators' Transformational Leadership of the Opportunities Expands School under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 489-500; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.33

การศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามกลุ่มฝ่ายงานที่รับผิดชอบ

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.213	3	0.404	1.769	0.153
	ภายในกลุ่ม	61.95	271	0.229		
	รวม	63.163	274			
การสร้างแรงบันดาล	ระหว่างกลุ่ม	0.653	3	0.218	0.99	0.398
	ภายในกลุ่ม	59.56	271	0.22		
	รวม	60.212	274			
การกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	3.036	3	1.012	5.953*	0.001
	ภายในกลุ่ม	46.074	271	0.17		
	รวม	49.11	274			
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.072	3	0.357	1.948	0.122
	ภายในกลุ่ม	49.703	271	0.183		
	รวม	50.775	274			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.72	3	0.24	2.077	0.104
	ภายในกลุ่ม	31.326	271	0.116		
	รวม	32.047	274			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม กลุ่มฝ่ายงานที่รับผิดชอบ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกัน ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

Citation:
ชญาดา เอกอาษา. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 489-500.
Aekaresa, C., (2023). School Administrators' Transformational Leadership of the Opportunities Expands School under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 489-500; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.33

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ อาจเพราะ ผู้บริหารและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับ รัตติยา จันทร์เอียด (2561) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการประเมินคุณภาพผู้เรียนทุกระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก มีค่าเฉลี่ยลดลงเมื่อเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้บรรลุผล ต้องสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ อิทธิพลทางอุดมการณ์ กระตุ้นปัญญา พิจารณาแรงบันดาลใจรายบุคคลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมและรอบด้านในระดับสูงสุด เรียงลำดับ ดังนี้ การเรียนรู้เป็นทีมในการมีรูปแบบความคิด ความรู้ การคิดเชิงระบบและด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สามารถทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ โดยรวมร้อยละ 96.50 จึงควรมีการจัดอบรม สัมมนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม วิสัยทัศน์ ร่วมนำไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอาจเพราะ ผู้บริหารมีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานไปในทิศทางที่ต้องการทั้งบุคลากรเพศชายและเพศหญิงเช่นกัน จันทร์เพ็ญ ชูเพชร (2563) ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ออิทธิพลทางอุดมการณ์ที่สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นปัญญา และด้านการพิจารณาเป็นรายบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรและความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอุดมการณ์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทพลังงานไฟฟ้ามหาชนในประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

Citation:
ชญาดา เอกอาษา. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 489-500.
Aekaresa, C., (2023). School Administrators' Transformational Leadership of the Opportunities Expands School under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 489-500; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.33

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาล อาจเพราะ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคลากรในบางรูปแบบ ในบางกลุ่มคน หรือในทิศทางที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับอรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกระตุ้นทางปัญญา ปัจเจกบุคคล และอิทธิพลทางอุดมการณ์ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับการสอน พบว่าภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม กลุ่มฝ่ายงานที่รับผิดชอบ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกัน ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา อาจเพราะ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามที่ตั้งไว้ในทุกฝ่ายงาน สอดคล้องกับกฤศ กำเนิดติณห์กุลธร (2562) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานเทศบาลเมืองเขารูปช้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายบุคคลอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ตามกลุ่มงาน ระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะการเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน

1.2 ผู้บริหารควรแสดงความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะบรรลุเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัด

Citation: ชญาดา เอกอาษา. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 489-500.
Aekaresa, C., (2023). School Administrators' Transformational Leadership of the Opportunities Expands School under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 489-500; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.33

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กฤศ กำเนิดติณห์กุลธร. (2562). *ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา.* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตภาควิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จันทร์เพ็ญ ชูเพชร. (2563). *การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย.*ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหิดล.

นุช สัทธาฉัตรมงคล. (2559). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. *วารสารธุรกิจปริทัศน์. 8*(1), 167 – 182.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

รัตติยา จันทร์เอียด. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วัลลภ โพธิ์ไทย. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. 1*(1), 10 – 20.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตภาควิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1990), "Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond", Journal of European Industrial Training, 14 (5), https://doi.org/10.1108/03090599010135122

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Yukl, G.A. (1998). *Leadership in Organization.* 4th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.

Citation:
ชญาดา เอกอาษา. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 489-500.
Aekaresa, C., (2023). School Administrators' Transformational Leadership of the Opportunities Expands School under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 489-500; DOI: https://doi.org/10.14456/iarj.2023.33