

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

Transformational Leadership of Administrators in Education Schools Affecting the Budgeting Administration of Basic Education School under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

พิชญภัค กำจัดภัย^{1*}, ธดา สิทธิธาดา²

Phitchayaphak Kamjadphai^{1*}, Thada Siththada²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 59 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมทั้งสิ้น 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ.981 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

² สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

¹ Graduate Student of Master Degree in Education Administration, Suan Sunandha Rajabhat University

² Program in Education Administration, Suan Sunandha Rajabhat University

* ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author)



2. การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้แก่ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเท่ากับ.922 ค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 85 ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ.199 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Y} = .626 + .356X_3 + .313X_2 + .202X_4$$

$$\hat{Z} = .401Z_3 + .332Z_2 + .219Z_4$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงบประมาณ

Abstract

The purposes of this research were to 1) The levels of transformational leadership of administrators in education schools under the secondary educational service area Office Bangkok 1, 2) the levels of budgeting administration of basic education school under the secondary educational service area office bangkok 1, and 3) Transformational leadership of administrators in education schools affecting the budgeting administration of basic education school under the secondary educational service area office bangkok 1. The sample of this study were 67schools under the secondary educational service area office bangkok 1. The respondents were school administrators, head of budgeting administration, teachers total 354 persons. The research instrument was a survey with a reliability of 0.981. Data analysis was done using percentages, means, standard deviations, Pearson product-moment correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis.

Research findings:

1. The overall levels of transformational leadership of administrators in education schools under the secondary educational service area office bangkok 1 were at a high level in all aspects.

2. The overall levels of budgeting administration of basic education school under the secondary educational service area office bangkok 1 were at a high level in all aspects.

3. The Administrative transformational leadership of administrators in education schools affecting the budgeting administration of basic education school under the



secondary educational service area office bangkok 1 were Individualized consideration, Intellectual stimulation and Inspiration motivation respectively. The Multiple correlation coefficient (R) was.922, the predictive power was 85 percent, the standard error of prediction was.199, and statistical significance was at the.01 level. They could be written as a predicting formula for unstandardized scores and a predicting formula for standardized scores, as shown below.

$$\hat{Y} = .626 + .356X_3 + .313X_2 + .202X_4$$

$$\hat{Z} = .401Z_3 + .332Z_2 + .219Z_4$$

Keywords: Transformational leadership, budgeting administration

บทนำ

ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก จากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และแรงกดดันจากภายใน จากสภาวะการณ์และการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว นอกจากนี้ระบบการศึกษาเองก็ยังมีปัญหาหลายประการที่เกิดจากระบบคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษากฎ ระเบียบ และการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสมรวมทั้งการดำเนินการจัดการศึกษาที่ไม่สอดคล้องเป้าหมายการพัฒนาของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 67) แผนการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ศึกษา

สภาวะการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และโลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย และทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยุค 4.0 และนำผลการติดตามประเมินแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552-2559 ซึ่งครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบริบทการจัดการศึกษา โอกาสทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งการพัฒนาการศึกษากับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาปัญหาและความท้าทายของระบบการศึกษา ทั้งที่เกิดจากปัญหาของระบบการศึกษา และจากสภาวะการณ์ของโลกที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อนำมากำหนดแนวคิดของการจัดการศึกษา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนาการศึกษา บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ เป้าหมายตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา รวมทั้งโครงการเร่งด่วนที่สำคัญ และการ



ขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ค) ด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีอยู่จำนวนมาก เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาครูค่อนข้างน้อย การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกันเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดและสนับสนุนการศึกษาเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐ และปฏิรูประบบการเงินเพื่อการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: จ)

การบริหารและการจัดการศึกษาของชาติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งที่จะปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษาของไทย โดยยึดหลักความมีเอกภาพ ด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาจากเดิม โดยมีการแบ่งส่วนราชการใหม่ในส่วนกลาง และในส่วนภูมิภาคมีการยุบรวมหน่วยงานทางการศึกษาเข้าด้วยกัน และแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษา 175 เขตทั่วประเทศ และมีการกระจายอำนาจการบริหารและ

การจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัวตามอำนาจหน้าที่ในกรอบที่กฎหมายกำหนดไว้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549: ก)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามระดับ จนสามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ โดยใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา เชื่อมั่น มีทัศนคติยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทางบวก พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ องค์กรประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องแสดงออกด้วยการเป็นแม่แบบแล้ว สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามลอกเลียนแบบผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อให้ผู้ตามเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำงานอย่างอิสระตามขอบเขตของงานที่ผู้ตามมีความรู้ความชำนาญ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องให้ความสำคัญถึงความต้องการความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้อิสระในการทำงาน โดยผู้นำจะคอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษาตามความต้องการของผู้ตาม ส่งเสริมให้ผู้ตามทำงานด้วยความมั่นใจ และประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ (ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2560: 220)

ผู้บริหารนั้นที่มีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา หากผู้บริหารเป็นผู้นำด้วยแล้วจะมีผลต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะผู้บริหารที่ดี ตามแนวคิดของนักวิชาการทางการบริหารจัดการ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบ มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไข มีความสามารถในการ

โน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคคลทั่วไป และเข้าใจสังคมได้ดี มีความกระตือรือร้น มีวิจรรณญาณในการตัดสินใจที่ดี มีความอดทนและรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและยอมรับนับถือ ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและความยุติธรรม ลักษณะดังกล่าวไม่ได้หาได้ง่ายๆ ในสถานศึกษา ที่หายากกว่าคือ ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจอำนาจ รู้จักการใช้อำนาจอย่างเชี่ยวชาญและอ้างอิงบุคคลหรือกลุ่มคน เพื่อให้ผู้ตามยอมรับที่ต่างกับพฤติกรรมต่อต้านอันเนื่องมาจากการใช้อำนาจเชิงยอมรับน้อย การใช้ภาวะผู้นำผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ รูปแบบต่างๆ ของผู้นำ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ธร สุทธิราษฎร์, 2556: 279)

งานงบประมาณเป็นงานที่สนับสนุนงานอื่นๆ ให้สำเร็จและช่วยให้ผู้บริหารระดับองค์กรต่างๆ ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน บริหารคน พัฒนาสังคมและเศรษฐกิจประเทศมีความสำคัญอย่างมากต่อฝ่ายบริหาร เพราะเป็นเครื่องมือในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยการบริหารงานด้านต่างๆ เช่น ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการ และด้านเทคโนโลยี โดยทั้งหมดที่กล่าวมานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการใช้ทรัพยากรของรัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อประเทศชาติ (ภัสราวดี เกตุชนะ, 2560: 15) ซึ่งหลักการบริหารงบประมาณสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยึดในการบริหารงบประมาณ นั่นคือ จะต้องวางแผนการใช้เงิน แล้วคอยควบคุม ดูแล ตรวจสอบ ติดตามการใช้เงินและปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของแผนงาน ตลอดจนข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในการวางแผน

และบริหารต้องถูกต้องเชื่อถือได้ (ฮาซัน เจ๊ะเงาะ, 2559: 26)

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า ในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและได้ผลงานบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ให้สามารถพัฒนางาน พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มุ่งสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายขององค์การอย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1



สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
2. การกระตุ้นทางปัญญา
3. ความเป็นปัจเจกบุคคล
4. การสร้างแรงบันดาลใจ

ตัวแปรตาม

การบริหารงบประมาณ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

- การวางแผนจัดทำงบประมาณ
- การตรวจสอบผลการดำเนินงาน
- การบริหารการเงินและการบัญชี
- การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
- การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 แห่ง ประจำปีการศึกษา 2564

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 59 แห่ง จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ผู้ให้ข้อมูลแต่ละสถานศึกษา ประกอบด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณจำนวน 1 คน และครู ผู้สอน จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 354 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1961) มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามวิจัยให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 59 แห่ง รวมทั้งสิ้น 354 คน แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พร้อมนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัสเพื่อนำไปประเมินผลของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ตัวแปรเชิงคุณภาพ คือ ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จากการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและภาพรวม

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จากการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและภาพรวม

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 71.75 และเพศชายจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 47.18 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27.12 อายุต่ำกว่า 21-30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.51 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.19 ตามลำดับ วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 74.30



รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.42 ระดับปริญญาเอก 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 ตามลำดับ ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาแล้วอายุ 6 - 10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 31.64 รองลงมาคือ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.42 อายุ 11 - 15 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 24.86 อายุ 16-20 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.85 อายุมากกว่า 20 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. =.55) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. =.56) รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.54) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. =.58) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. =.61) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. =.51) และเมื่อพิจารณาประเด็นการดำเนินงานจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการวางแผนจัดทำงบประมาณอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. =.52) รองลงมาคือการตรวจสอบผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. =.55) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์อยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.43$, S.D. =.52) การบริหารการเงินและการบัญชีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. =.53) และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. =.55) ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง.884 ถึง.899 หากพิจารณารายด้านพบว่า สูงที่สุด คือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่า.899 รองลงมา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่า.890 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่า.884 และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่า.866 ตามลำดับ

5. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล (X_3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_2) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของตัวแปรเกณฑ์ (การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน) และตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา) มีค่าเท่ากับ.922 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 85 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ.199 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .626 + .356X_3 + .313X_2 + .202X_4$$

$$\hat{Z} = .401Z_3 + .332Z_2 + .219Z_4$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมในทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างแรงบันดาลใจ มีผลต่อการปฏิบัติงานก่อให้เกิดผลผลิตและคุณภาพของการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน เกิดความไว้วางใจ ศรัทธา ยอมรับ นับถือ มีความยินดี ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ให้กำลังใจ และกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ชื่นชมยินดี เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณรงค์ศักดิ์ นาคสมบุรณ์ (2561: 45) ได้กล่าวว่าการที่ผู้นำสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานจนแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเจตคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ และการคิดในเชิงบวก โดยผู้นำสามารถสื่อให้เห็นถึงภาพแห่งความสำเร็จ จนเกิดเป็นแรง

จูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การสอดคล้องกับแนวคิดของเนิรดา เวชญาลักษณ์ (2560: 199) ได้กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามระดับ จนสามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ โดยใช้ความรู้และความสามารถประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาเชื่อมั่น มีทัศนคติยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทางบวก พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2558: 46) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนอกจากเป็นเรื่องของพฤติกรรมผู้นำ คุณลักษณะภาวะผู้นำแล้วยังต้องเป็นผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจและด้วยบุคลิกภาพที่เหนือธรรมดา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงย่อมมีวิสัยทัศน์ มีความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่นกับแรงบันดาลใจ และ ความผูกพันกับผู้ตาม นอกจากนั้นยังส่งเสริมให้ผู้ตามมีความเสียสละ มีความพึงพอใจในงาน และทุ่มเททำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของชิโอม่า อูโกชุกู (Chioma Ugochukwu, 2021) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบของการเป็นผู้นำที่ต้องอาศัยการให้กำลังใจของทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยรวม การเพิ่มขวัญกำลังใจและความมั่นใจในตนเองของทีมทำให้ทีม สามารถปรับตัวให้เข้ากับวิสัยทัศน์โดยรวมหรือจุดประสงค์ร่วมกันได้ จุดประสงค์นี้ต้องกำหนดไว้ก่อนล่วงหน้าเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเมื่อนำไปใช้อย่างเหมาะสม สามารถทำให้ทีมที่มีปัญหาหรือติดขัด สามารถเปลี่ยนสภาพให้เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและมีพลังได้อย่างสมบูรณ์ เริ่มต้นด้วยความพยายามและจุดแข็งของแต่ละคน ต่อไปจะขึ้นอยู่กับผู้นำในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันใหม่และแนะนำสมาชิกของทีมไปสู่



วิสัยทัศน์ใหม่ ในทางปฏิบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในทีมทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เกศสุตา วรณสินธ์ (2562: 38) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์ในการทำงานเป็นหลักการกระจายอำนาจ สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เข้าใจผู้อื่นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ชักนำผู้อื่นให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้ไปไกลเกินกว่าภาระงานที่มีอยู่และสอดคล้องกับงานวิจัยของกานณาทองเกิด (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ “ครูสอนดี” ของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี จันทง (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) ด้านการสร้างแรงดลใจ 3) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

2. การบริหารงบประมาณของสถาน

ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การวางแผนจัดทำงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การตรวจสอบผลการดำเนินงาน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การบริหารการเงินและการบัญชี และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามลำดับ ทั้งนี้เพราะการบริหารงบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เงินเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จได้สถานศึกษามีต้องการจัดทำงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและผลลัพธ์ของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงหลักการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัด และคุ้มค่า มีการคำนวณค่าใช้จ่ายและจัดสรรทรัพยากรตามโครงการ ตั้งแต่คณะกรรมการดำเนินการบริหารการเงินและบัญชี การรับเงิน เบิกเงิน จ่ายเงินเป็นไปตามระเบียบ จัดทำจัดซื้อ จัดจ้างพัสดุครุภัณฑ์ ติดตาม ตรวจสอบการใช้งบประมาณ เงินนอกงบประมาณให้ถูกต้องตามระเบียบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จัดสวัสดิการเพื่อดูแลครูและนักเรียน รวมถึงการบริหารกิจกรรมขององค์กรให้ถูกต้องตามระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีระวัฒน์ มอนไฮสง (2561: 38) ได้กล่าวถึง การวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสัมมา รณินธ์ (2556: 100) ได้กล่าวถึง การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงานเกี่ยวกับรายรับและรายจ่าย เพื่อมาใช้ในการดำเนินงาน โดยมีการควบคุมการดำเนิน

งานทางการเงินตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยตัวเลขแสดงรายรับว่ามาจากทางใด และรายจ่ายที่จะต้องจ่ายตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม และค่าใช้จ่ายทรัพยากรที่จำเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยรัตน์ เงินเนื้อดี (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมและรายด้าน กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติในระดับมาก คือ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการบริหารสินทรัพย์ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อ จัดจ้าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา ยศเมฆ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษากับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การจัดสรรงบประมาณ การบริหารบัญชี การวางแผนงบประมาณ การรายงานผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ การบริหารการเงินและการควบคุมงบประมาณ การตรวจสอบภายใน และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

3. ผลวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้แก่ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ สามารถร่วมกันทำนุบำรุงการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.01 โดยเรียงลำดับจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด ไปยังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานน้อยที่สุด พบว่า ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อส่งผลการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสิ่งที่สำคัญต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษานั้น ต้องเริ่มจากผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้การดูแลให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น จูงใจกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเสนอวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้หลักเหตุผล วิเคราะห์สาเหตุปัญหา หาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกันอย่างเป็นระบบ สอดคล้องแนวคิดของมหาวิทยาลัยแลงสตัน (Langston University, 2021) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง แนวทางการเป็นผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในปัจเจกบุคคลและสังคม ระบบต่าง ๆ ในรูปแบบอุดมคติ สร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าและเป็นบวกในผู้ตามโดยมีเป้าหมายสุดท้ายคือการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเพิ่มแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพของผู้ตามผ่านกลไกต่างๆ ซึ่งรวมถึงการเชื่อมโยงตัวตนและตัวตนของผู้ตาม



กับภารกิจ และภาพลักษณ์ส่วนรวมขององค์กร เป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามที่ สร้างแรงบันดาลใจให้พวกเขา ให้ผู้ตามทำงานที่ท้าทายมากขึ้น เข้าใจ จุดแข็งและจุดอ่อนของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามทำงาน มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นได้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญา นับเป็น อีกหนึ่งด้านที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเพราะ ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรตระหนัก ถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น วิเคราะห์ สาเหตุร่วมกันและหาวิธีการใหม่ๆ สร้างสรรค์มา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของเอ็ม โมราดี โครเจจัน และ เอช ซาห์บาซิจิ (M Moradi Korejan and H Shahbazi, 2016) ได้ กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้าง แรงบันดาลใจและสร้างสรรค์ และเป็นผู้นำผู้คน มีความพยายามอย่างมากในองค์กร และยังมีการ คิดค้น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร สอดคล้องกับ แนวคิดของสัมมา รณิธย์ (2556: 112) ได้กล่าว ว่า กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามระดับที่ คาดหวัง โดยจะใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนัก ภารกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์กร โดยใช้การจูงใจ โน้มน้าวความคิด ให้ผู้ร่วมงาน อยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่ม และความรวดเร็วในการดำเนินงาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และ สอดคล้องกับแนวคิดของ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ นับว่าเป็น อีกหนึ่งด้านที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานทั้ง 2 ด้าน ที่กล่าวมา เพราะการสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่

ผู้บริหารพยายามจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเททำงาน โดยกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จนประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ทันย่า อาเหม็ด (Tanya Ahmed, 2022) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบหนึ่งของ ภาวะผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้พนักงานสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่สร้างสรรค์ ผู้นำช่วยเปลี่ยนแปลงพนักงานได้ สำเร็จ ทำให้พนักงานพร้อมที่จะตอบสนองต่อ ความไม่แน่นอนด้วยนวัตกรรมและความกล้าหาญ สอดคล้องกับแนวคิดของพัชรี จันทง (2559: 19) ได้กล่าวว่า กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำการ เปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นความ รู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการ เลียนแบบต่อผู้นำ ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือ ผู้ตาม และผู้นำจะมองไป ช่างหน้า ยอมรับความ เปลี่ยนแปลง และเปิดรับแนวคิดใหม่ เชื่อมั่น ใน ความสามารถ คาดหวังสูงที่อยู่เหนือความคาดหวัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ บุณรังศรี (2559: 29) กล่าวว่า คุณลักษณะและคุณสมบัติ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะของ การใช้ความสามารถในการกระตุ้นส่งเสริม สร้าง แรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างเปลี่ยนแปลงการทำงานเกิดกว่าความคาดหวังปกติในระดับที่สูง กว่าเดิม และสามารถสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้น ในการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มี ประสิทธิภาพ

จากผลผลวิเคราะห์ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ด้านการมีอิทธิพล เชิงอุดมการณ์ ไม่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน



เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ.866 ตามลำดับ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธา ยอมรับ มีความยินดีทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ มองการณ์ไกล มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรและได้การยอมรับนับถือจากบุคลากรในองค์กรเสียก่อน จึงส่งผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 1 ด้านยังไม่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ยังมีความสัมพันธ์กับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของอ็อกเบ้ แอโรยเดียน และ ฟรานเชสกา ครอลลีย์ (Ogbe Airiodion and Francesca Crolley, 2021) ได้กล่าวถึง ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ได้แก่ ความสามารถในการจูงใจผู้คนด้วยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และได้รับความเคารพ ความชื่นชม และความภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของจิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562: 17) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกว่ามีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นมิตร ใจดีเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ เคารพ ศรัทธา หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจและตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมประกอบพิจารณาการตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์ที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของนครินทร์ อิมสวาสดี (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่กล่าวมาข้างต้น มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถาน



ศึกษาและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาดังกล่าว ไปพิจารณาเพื่อกำหนด เป็นนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาความ สามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหาร งบประมาณของสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ดังนั้นจึงควรนำภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ไป ใช้ ในการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษา และ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรง บันดาลใจ เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความ สำเร็จของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมศักยภาพ ของผู้นำ มีอิทธิพลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ ศรัทธา เชื่อมั่น เคารพ นับถือ ให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควร ได้รับการพัฒนา เพื่อให้การบริหารในสถานศึกษา ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่าง มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลสูงสุดตามภารกิจ ของสถานศึกษา

1.2 การบริหารงบประมาณของสถาน ศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดย รวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถาน ศึกษาควรบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นที่การจัดทำ

แผนงบประมาณ การคำนวณค่าใช้จ่ายและจัดสรร ทรัพยากรตามโครงการ จัดซื้อ จัดจ้างพัสดุครุภัณฑ์ ติดตาม ตรวจสอบการใช้งบประมาณ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและนำไปใช้ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ตามที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ รวมถึงการบริหาร กิจกรรมขององค์กรให้ถูกต้องตามระเบียบ และได้ ประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษา

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงบ ประมาณของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ทั้ง 3 ด้าน สามารถ พยากรณ์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้านนี้ ได้แก่ ความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้น ทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ โดย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติต่อบุคลากร โดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้การดูแล ให้คำแนะนำ กระตุ้นให้บุคลากรตระหนัก และ เห็นความสำคัญของปัญหา วิเคราะห์สาเหตุปัญหา หาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถนำไปปรับ ใช้ในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาชั้น พื้นฐานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ในการพัฒนาการบริหารงบประมาณของสถาน ศึกษาชั้นพื้นฐานต่อไป

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาชั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะ อย่างยิ่ง ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการ กระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ



ใจเพื่อให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา ในเขตอื่นๆ เพื่อนำผลข้อมูลการวิจัยที่ได้มาประกอบการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับใช้ในการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา เพื่อร่วมกันพัฒนาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กานธภา ทองเกิด. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ “ครูสอนดี” ของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. ภูเก็ต.
- กิตติศักดิ์ บุณรังศรี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.
- เกศสุดา วรรณสินธ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- ชนิษฐา ยศเมฆ (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษากับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี.
- จิระเดช สวัสดิ์ภักดี. (2562). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยองจันทบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี.
- ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี. (2560). สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร.
- ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบุรณ์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.



- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธร สุทธิราษฎร์. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม หลักการ ทฤษฎี การวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระวัฒน์ มอนโธสง. (2560). *การบริหารสถานศึกษาอย่างผู้บริหารมืออาชีพ*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา.
- นครินทร์ อิ่มสวาสดี. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- พัชรี จันทง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ลพบุรี.
- ภัทรารัตน์ เกตุณะ. (2560). *การศึกษาสภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา. พะเยา.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. เอกสารประกอบการเรียนรายวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. (ม.ป.ท.): (ม.ป.พ).
- สัมมา รัตนธย์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *รายงานการวิจัยประเมินผลการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา*. (ม.ป.ท.): (ม.ป.พ.).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ฮาซัน เจ๊ะเงาะ. (2559). *ปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองนราธิวาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ยะลา.
- Ahmed, T. (2022). *Why leaders encourage transformational leadership in 2022*. [Online]. Retrieved May 26, 2022, from <https://blog.vantagecircle.com/transformational-leadership/>
- Chioma Ugochukwu. (2021). *Transformational leadership*. Retrieved May 26, 2022 from <https://www.simplypsychology.org/what-is-transformational-leadership.html>



-
- Korejan, M. M., & Shahbazi, H. (2016). *An analysis of the transformational leadership theory*. [Online]. Retrieved March 21, 2021, from https://www.researchgate.net/publication/323732677_An_analysis_of_the_transformational_leadership_theory
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 1970*(30), 607-610.
- Langston University (2021). *Transformational leadership*. [Online]. Retrieved May 26, 2022, from <https://www.langston.edu/sites/default/files/basic-content-files/TransformationalLeadership.pdf>
- Likert, R.A. (1961). *New patterns of management*. NY: McGraw-Hill.
- Ogbe, A., & Crolley, F. (2021). *The best guide to transformational Leadership | All you need to know*. [Online]. Retrieved May 26, 2022, from <https://www.airiodion.com/guide-to-transformational-leadership/>