



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

The Relationship between Transformational Leadership and School

Effectiveness in the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1

วรายุทธ สาริบุตร^{1*} กัลยมน อินทุสุด²

Valayoot Sa-riboot^{1*} Kanyamon Indusuta²

(Received: 2024-12-15; Revised: 2025-02-02; Accepted: 2025-02-04)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen et al. และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ ประกอบไปด้วย 3 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check-list) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของครู มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดเลือกตอบ (Check-list) จำนวน 26 ข้อ และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดเลือกตอบ (Check-list) จำนวน 19 ข้อ สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

¹นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹Master's Degree Student, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²Assistant Professor, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

*Corresponding Author Email: tonzasari123@gmail.com



ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

The purpose of this research was to study: (1) the level of teachers' opinions on transformational leadership under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1; (2) the level of teachers' opinions on the effectiveness of educational institutions under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1; and (3) the relationship between transformational leadership and school effectiveness under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1. The sample size comprises 322 teachers from the Samut Prakan Educational Service Area Office 1 for 2024. The sample was determined using the Cohen et al. table multi-stage random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire. This study consists of three sections: (1) The status of the respondent teachers, which is a checklist-style questionnaire; (2) Transformational leadership as perceived by teachers, assessed through a closed-ended, checklist-style questionnaire with 26 items; and (3) School effectiveness, evaluated using a closed-ended, checklist-style questionnaire with 19 items. The statistics used for data analysis include percentages, means, standard deviations, and correlation analysis using the Pearson correlation coefficient.

The research results were found that: (1) The level of teachers' opinions on transformational leadership under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level; (2) The level of teachers' opinions on the effectiveness of educational institutions under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 were high; (3) The relationship between transformational leadership and school effectiveness under the



Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 administration showed a high correlation, which was statistically significant at .01.

Keyword: Transformational Leadership, School Effectiveness, Primary school

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในหลายมิติทั้งด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และ ความเปลี่ยนแปลงในภูมิรัฐศาสตร์ ทำให้การพัฒนาประเทศต้องเน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายใน เพื่อให้การเติบโตเป็นไปอย่างมั่นคงและยั่งยืน ภาครัฐต้องเร่งปรับปรุงกลไกทางสถาบัน พร้อมใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการพัฒนาการให้บริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคมในกระบวนการออกแบบนโยบาย การปรับรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสถานการณ์ จะช่วยให้ประเทศไทยก้าวสู่นาคตที่ยั่งยืนและเป็นธรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้นำองค์กรการศึกษาต้องปรับตัวเร็ว มองการณ์ไกล บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระจายความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม และใช้การเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ (เนตรนภา เจตน์จำนงค์, 2564) นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงวิสัยทัศน์แล้ว จะต้องมีการภาวะผู้นำที่แก้ปัญหาอนาคตได้ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในแนวทางการทำงาน และภารกิจขององค์กร พร้อมพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา (รอฮิม สุลหลง และนิตยา เรืองแป้น, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลหลักที่สำคัญของสถานศึกษา เป็นผู้นำวิชาชีพที่ต้องมีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ จึงนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ (เก็จกนก พลวงศ์, 2564) ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นไปตามหลักแนวคิดของ Bernard (1997) ที่ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างแรงบันดาลใจด้วยการเป็นตัวอย่าง (Idealized Influence) 2) การสร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นเขาวงกตปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการพัฒนาตามศักยภาพทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม โดยสถานศึกษาและคณะกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2560 และกำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สถานศึกษามีอิสระและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ ทำให้การบริหารคล่องตัวและรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน



ชุมชน และท้องถิ่นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มาตรา 35 และ มาตรา 34 (2) ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิผลสถานศึกษาและ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเกิดจากผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลง และจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้บุคลากรมีเป้าหมายชัดเจน และสร้างความมั่นคงให้สถานศึกษา ตามแนวคิดของ Mott (1972) มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการสร้างนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี 3) ด้านความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 3 อำเภอรวมถึงเขตบริการที่เติบโตอย่างรวดเร็วจากการเป็นเมืองอุตสาหกรรมและศูนย์กลางการบิน ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการปรับตัว ของสถานศึกษาและคุณภาพการเรียนการสอน ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญ กับการเคลื่อนย้ายของนักเรียน สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป (กลุ่มนโยบายและ แผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1, 2567) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอยู่รอด และเจริญเติบโต โดยอาศัยการปรับตัวเข้ากับสภาพของการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของ สถานศึกษา (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2564) ต้องใช้ความรู้กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายในการปรับหลักสูตร พัฒนาคุณภาพครู และแก้ปัญหาขวัญกำลังใจ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2565) เพื่อให้การบริหารสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในจังหวัด สมุทรปราการ สถานศึกษาจึงต้องพัฒนาสถานศึกษาในสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และ นำไปประกอบการพัฒนาสถานศึกษาตลอดจนการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ทำให้การบริหาร โรงเรียนมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (เก็จกนก พลวงศ์, 2564) จากเหตุผลดังกล่าว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำจะต้องส่งเสริมความร่วมมือและสร้างแรงผลักดัน นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผล

จากการศึกษาความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการยกกระบวนการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการบริหารที่สูงยิ่งขึ้นไป และเป็นแนวทางในการวางแผนกำหนด



นโยบาย กลยุทธ์ การบริหารงานบุคคลหรือบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแนวทางต่าง ๆ ทั้งระดับสถานศึกษา และระดับเขตพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทราการ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

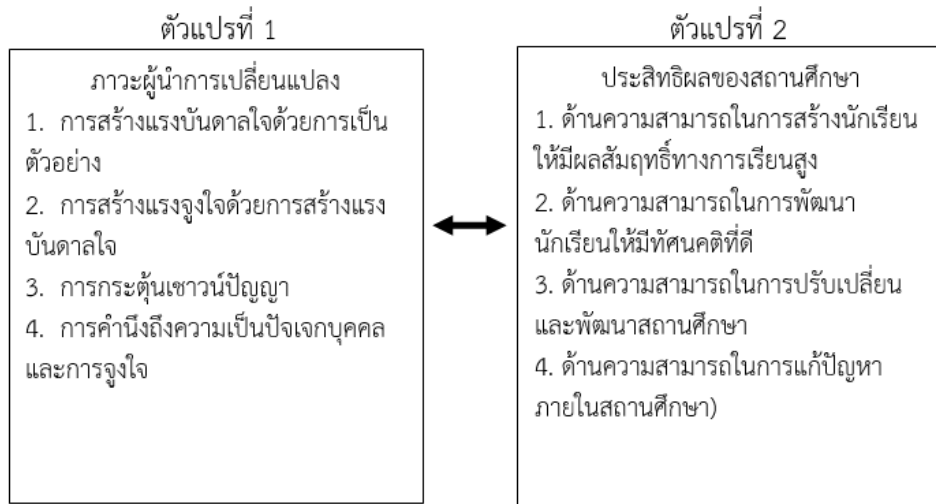
2. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,800 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน จำนวน 322 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ (Cohen Et Al., 2018) ค่าความเชื่อมั่น 95% และใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ได้แก่ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายของสถานศึกษาทั้งหมด (Simple Random Sampling) (ธัญญา มาต แดงสีดา, 2565)

3. ตัวแปรในการวิจัย

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Check-list) แบบมาตราประเมินค่า (Likert Scale Questions)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Check-list) แบบมาตราประเมินค่า (Likert Scale Questions)

5. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการศึกษา สร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของวิจัย

5.2 นำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) โดยกำหนดค่าคะแนน ความสอดคล้องตามเกณฑ์ โดยศึกษาและปรับปรุงใน (ชนันท์สรณ์ ปิยะภัทรวิรัตน์, 2565) ดังนี้

+1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ



0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถามว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามว่าไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

5.3 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.5 ขึ้นไป นำไปสร้างแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา

5.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดลองใช้ (try out) กับครู เป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยพิจารณาจากการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.61 – 0.90 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.988

5.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้วไปเก็บข้อมูลกับครูในสังกัดจำนวน 322 คน

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

6.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่ผู้วิจัยกำหนด

6.2 นำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมลิ้งค์แบบสอบถามผ่าน Google Forms ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก Google Forms ได้ข้อมูลกลับมา 322 คน คิดเป็นร้อยละ 100

6.3 นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการตรวจสอบและเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

7.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)



7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

7.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (อดิเทพ เสี่ยงสาย และสงวน อินทร์รักษ์, 2566) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.30 ถึง 0.69 แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.00 ถึง 0.29 แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ



ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n=322)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้วยการเป็นตัวอย่าง	4.46	0.57	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ	4.34	0.59	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นเขว่นปัญญา	4.29	0.57	มาก	4
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.43	0.59	มาก	2
รวม	4.38	0.58	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าครูมีความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้วยการเป็นตัวอย่าง ($\bar{X} = 4.46$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.43$) ด้านการสร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.34$) และด้านการกระตุ้นเขว่นปัญญา ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n=322)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสามารถในการสร้างนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.46	0.57	มาก	1
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี	4.41	0.57	มาก	3
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.29	0.54	มาก	4
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.44	0.55	มาก	2



ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
รวม	4.40	0.55	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการสร้างนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.46$) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี ($\bar{X} = 4.41$) และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

(n=322)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_1	0.891**	0.794**	0.618**	0.750**	0.847**
X_2	0.816**	0.860**	0.699**	0.831**	0.891**
X_3	0.625**	0.630**	0.897**	0.713**	0.804**
X_4	0.783**	0.846**	0.610**	0.882**	0.865**
X_{tot}	0.849**	0.852**	0.787**	0.866**	0.934**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.934$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับในแต่ละด้านจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้วยการเป็นตัวอย่างเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นให้กับครูซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในการมอบหมายงานและส่งเสริมศักยภาพของครูอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและผลักดันครูโดยเน้นให้เห็นคุณค่าของการทำงานและการอุทิศตนเพื่อทีมซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านการกระตุ้นเขาวรรณปัญญาผู้บริหารกระตุ้นครูให้ตระหนักถึงปัญหาในการทำงานและค้นหาแนวทางใหม่ ๆ โดยนำเสนอวิธีการใหม่และให้คำแนะนำในการทำงานมีค่าซึ่งเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่ทุ่มเทในการทำงาน ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกวางใจ สร้างความพยายามสูงขึ้นในครู กระตุ้นให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยทำให้เกิดความ ความเชื่อใจ และการยอมรับในตัวผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของจิตติภรณ์ อุทัย และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสื่อสารให้รู้ว่าอนาคตสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปทิศทางใด และมองเห็นภาพการปฏิบัติงานในอนาคต สามารถอธิบายและจูงใจให้บุคลากรมองไปในทิศทางอันเดียวกันมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา อินทรเหมือน (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของอัญชลี สิงห์มูล และ วิเชียร รุ้ยนิยง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญามาศ แดงสีดา (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของภัทรรัตน์ ไทรผ่องศรี และ ภัฏญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับในแต่ละด้านจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการสร้างนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดหาสื่อเทคโนโลยี และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารความขัดแย้งและวางแผนกลยุทธ์เพื่อ พัฒนางานสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี สถานศึกษาและครูส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีและคุณธรรมที่พึงประสงค์ ความเมตตา วินัย ความอดทน และจิตใจความเป็นประชาธิปไตย ส่งผลให้นักเรียนมีความสามารถในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และสนับสนุนกิจกรรมที่พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดีและมีทัศนคติที่ดีต่อสังคม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับมาก และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษาปรับตัวและพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ทันสมัย มีการปรับปรุงหลักสูตร และใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐกร ภาโนมัย และเพ็ญแข ภูผาอาจ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จากการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวความคิดของเนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของผู้บริหารในการบริหารจัดการภารกิจจนบรรลุเป้าหมาย ร่วมผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เกิดเจตคติทางบวกปรับตัวและเปลี่ยนแปลงแก้ปัญหา อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่พร้อมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน



และภายนอกสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของปวีณา บุทธิจักร (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดี (2565) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.934$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกวางใจ ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และสร้างความพยายามสูงขึ้นในครู กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษาสร้างให้เกิดความเคารพ มีความจงรักภักดี มีความเชื่อใจ และการยอมรับในตัวผู้บริหารสถานศึกษานำไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษา บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ไม่เพียงแต่ผลสำเร็จของงาน แต่ยังต้องพิจารณาการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นชีวิตความสำเร็จของสถานศึกษา คือ ประสิทธิผล ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและร่วมมือกันเพื่อให้ได้ผลผลิตที่ต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการใช้ความรู้และประสบการณ์สร้างแรงบันดาลใจให้ครูปฏิบัติงานตามเป้าหมาย จนเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของเก็จจกนก พลวงศ์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ เทียนดำ, สมชาย เทพแสง และสนั่น ประจงจิตร. (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอนิคมน้ำพอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาพโดยรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอดิเทพ เสี่ยงสาย และสงวน อินทร์รักษ์ (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนะดังนี้

1.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและมีความจำเป็นต้องพัฒนา คือ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา กระตุ้นครูให้ตระหนักถึงปัญหาในการทำงานและค้นหาแนวทางใหม่ ๆ นำเสนอวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่ทุ่มเทในการทำงาน ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา กระตุ้นครูผู้สีกว้างใจ สร้างความพยายามสูงขึ้นในครู กระตุ้นให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในสถานศึกษา และกระตุ้นให้ครูเกิดจินตนาการริเริ่มสร้างสรรค์งาน

1.2 จากการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและมีความจำเป็นต้องพัฒนา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนาสถานศึกษาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอน ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน และเน้นการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล โดยการการบริหารจัดการให้สถานศึกษาทันสมัย มีคุณภาพ และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

1.3 จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ดังนั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดฝึกอบรมให้ผู้บริหารได้พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง ให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและมีศักยภาพในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2.4 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.
- เก็จนก พลวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนันภัสร์ ปิยะภทธีรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ฐิติภรณ์ อุทัยย์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 8(5), 191-204. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/252226>
- ณธกร ภาโนมัย และเพียงแข ภูผายาง. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 11(2), 212-225. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/249553>
- ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.



- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสยาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา บุทธิจักร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พนิดา อินทรเหมือน. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดี. (2565). รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(1), 226-236. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsr/article/view/248951>
- ภัทรรัตน์ ไทรผ่องศรี และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, 5(4), 285-294. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/265048>
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). *การจัดและการพัฒนาองค์การทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). บ.มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.
- รอฮิม สุลหลง และนิตยา เรืองแป้น. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. *วารสารอัล-ฮิกมะฮ์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี*, 24(12), 173-191. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HIKMAH/article/view/256860>
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2565). *การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นสมรรถนะผู้เรียนด้วยการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน Whole School Transform: การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ*.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570*.
- สุภาภรณ์ เทียนคำ, สมชาย เทพแสง และสนั่น ประจงจิตร. (2565) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอเนินกุ่มพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 19(37), 63-75. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/15407/12394>



- อดิเทพ เล็งสาย และสงวน อินทร์รักษ์. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(4), 73-83. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/view/264753>
- อัญชลี สิงห์มูล และวิเชียร รุ้ยินยง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(4), 16-29. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/259372>
- Bass, B.M. (1997). *Leadership and Performance Beyond Exception*. The Free Press.
- Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2018). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed). Routledge.
- Mott, R. M. (1972). *Organizational Effectiveness*. Good Year.