

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

**Transformational Leadership of Administrators Influencing Affecting
School Effectiveness under the Office of Samutprakan Primary
Education Service Area Office 2**

สุดารัตน์ ธนอมเพ็ชร¹, ปัทมา รูปสุวรรณกุล², อุษาพร กลิ่นเกษร³

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
sudarath.than@northbkk.ac.th

²อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
pattama@northbkk.ac.th

³อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
usaaporn.kl@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 302 คน โดยกำหนดจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม และสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .674$) อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (x_4) อยู่ในระดับสูง ($r_{x_4y} = .708$) อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta = .425$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .742 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54.45

คำหลัก: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the transformational leadership of school administrators under the Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 2; 2) to investigate the school effectiveness in the same area; 3) to examine the relationship between transformational leadership and school effectiveness; and 4) to identify the transformational leadership factors of school administrators that affect school effectiveness. The sample group consisted of 302 administrators and teachers under the Samut Prakan Primary Educational Service Office Area 2, determined by Krejcie & Morgan's table (1970). A multi-stage sampling technique was employed, involving stratified random sampling based on school size, followed by simple random sampling via a drawing method.

The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 1.00 for all items and a reliability coefficient of 0.94. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1. The overall level of transformational leadership of school administrators was at a high level. Considering each dimension, "Inspirational Motivation" received the highest mean score, reaching the highest level, while "Individualized Consideration" received the lowest mean score but remained at a high level. 2. The overall level of school effectiveness was at a high level. The dimension with the highest mean was the "Ability to Solve Internal Problems," while the lowest mean was the "Ability to Adapt and Develop the School," both of which were at a high level. 3. The relationship between transformational leadership and school effectiveness showed a moderate positive correlation ($r = .674$) with statistical significance at the .01 level. The aspect most strongly correlated with school effectiveness was individualized consideration (x_4), which exhibited a high level of correlation ($r_{x_4y} = .708$) with statistical significance at the .01 level. 4. The analysis of transformational leadership factors affecting school effectiveness indicated that "Individualized Consideration" was the most influential predictor ($\beta = .425$). The multiple correlation coefficient (R) was .742, indicating that the predictive variables could collectively explain 54.45% of the variance in school effectiveness.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, School Effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 เป็นกฎหมายหลักที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาเพื่อความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้นให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพ

การศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งสร้าง “ทุนมนุษย์คุณภาพ” ผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเป็นพื้นที่นวัตกรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

ในบริบทของการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งในการกำหนดทิศทาง วางแผน บริหารจัดการ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้ด้านการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ยังต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคสมัย โดยเฉพาะภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ และการพัฒนาองค์การให้พร้อมเผชิญกับความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ ในอนาคต (Burns. 1978; Bass & Avolio. 1994)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของสถานศึกษาในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพผู้เรียน การพัฒนาบุคลากร และการตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคม นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร โดย Mott (1972) อธิบายว่า ประสิทธิผลขององค์การหมายถึงความสามารถขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาทั้งด้านคุณภาพและปริมาณของผลผลิต ความพึงพอใจของบุคลากร ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น เมื่อประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา ประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงมีได้หมายถึงเพียงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม (Mott. 1972)

อย่างไรก็ตาม ผลการทดสอบ O-NET ปีการศึกษา 2567 ของสถานศึกษาสังกัด สพป. สมุทรปราการ เขต 2 พบว่าคะแนนเฉลี่ยส่วนใหญ่ต่ำกว่าระดับประเทศ ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาด้านประสิทธิผลที่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

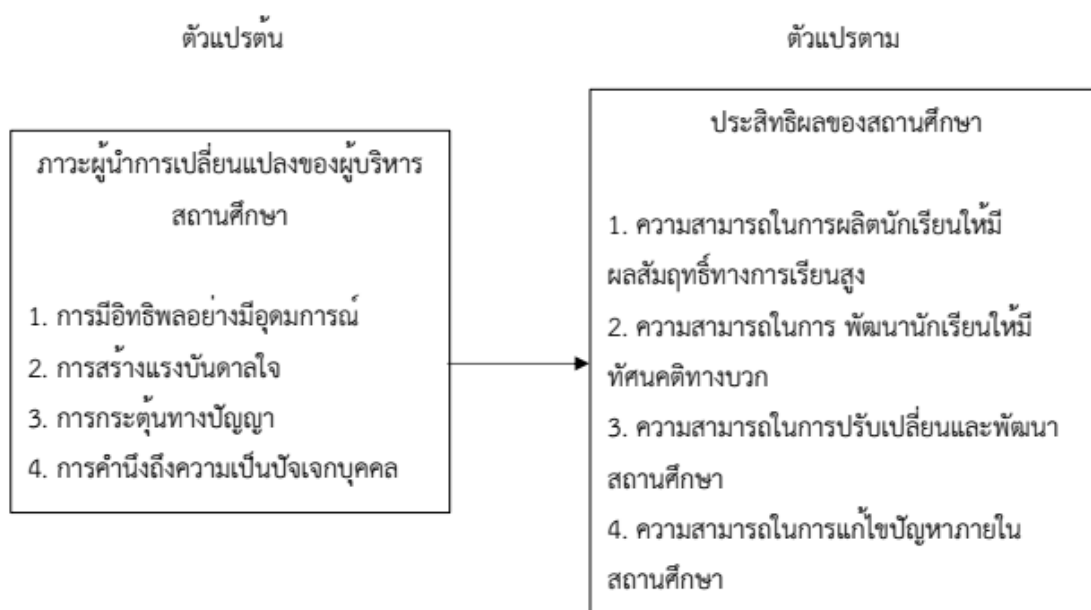
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จึงได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาดังนี้ คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบได้ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาผู้วิจัยใช้แนวคิดของมอทท์ (Mott. 1972) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 96 คน และครู จำนวน 1,361 คน รวมจำนวนทั้งหมด 1,457 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 302 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม และสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยวิธีการจับสลาก

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามจำนวนผู้บริหารและจำนวนครู

ขนาด สถานศึกษา	จำนวน โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	รวม (คน)	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	รวม (คน)
เล็ก	18	11	116	127	3	23	26
กลาง	37	43	534	577	6	114	120
ใหญ่	15	37	627	644	8	130	138
ใหญ่พิเศษ	1	5	84	89	1	17	18
รวม	71	96	1361	1457	18	284	302

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามแนวคิดของ Mott (1972) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการ

หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา นำผลการศึกษามาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

2. กำหนดรูปแบบและสร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามขอบเขตของเนื้อหาการศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามแนวคิดของ Mott (1972) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบรูปแบบความถูกต้อง และความเหมาะสมของภาษา

ขั้นตอนการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสมควรให้แก้ไข เพื่อพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำข้อเสนอแนะทั้งหลายมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ต่อไป จากสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับประเด็นหลักที่ศึกษา
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์กำหนดคะแนนความเห็น ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม

คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ตรงตามนิยาม

โดยมีเกณฑ์ในการตัดสิน คือ เลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ที่คำนวณได้มากกว่า .50 สำหรับนำไปใช้จัดทำแบบสอบถาม แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน

3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .209-.627

4. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .941

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ผ่าน Link หรือ QR Code โดยมีการกำหนดข้อจำกัดในการกรอกข้อมูลได้เพียง e-mail ละ 1 ครั้งเท่านั้น ไปยังสถานศึกษาในการกรอกข้อมูล จำนวน 302 ฉบับ ได้รับการกรอกข้อมูล กลับมา 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐานได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

- 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)
 - 2.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.44	.344	มาก	3
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.49	.338	มาก	1
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	4.49	.339	มาก	2
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.41	.369	มาก	4
รวม	4.46	.286	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .286) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .338) รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .339) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .369) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ประสิทธิภาพผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านดังนี้

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (y_1)	4.42	.342	มาก	2
2. ความสามารถในการ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (y_2)	4.41	.355	มาก	3
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (y_3)	4.38	.372	มาก	4
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (y_4)	4.43	.377	มาก	1
รวม	4.41	.329	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .329) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .377) รองลงมา คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .342) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .372) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_t	Y_t
X_1	1.000					
X_2	.447**	1.000				
X_3	.418**	.633**	1.000			
X_4	.431**	.672**	.796**	1.000		
X_t	.703**	.838**	.857**	.886**	1.000	
Y_t	.268**	.568**	.675**	.708**	.674**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (x_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ($r_{X_1Y} = .268$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา (x_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_2Y} = .568$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. การกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา (x_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3Y} = .675$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (x_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง ($r_{x_4Y} = .708$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{XY} = .674$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.285	.207		6.215	.000**
X_4	.379	.062	.425	6.153	.000**
X_3	.278	.064	.287	4.337	.000**
X_2	.141	.054	.145	2.635	.009**
X_1	-.095	.043	-.100	-2.240	.026*
R = .742 Adjusted R ² = .5445 SE(est.) = .222 F = 90.954** Sig = .000**					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (x_4) การกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา (x_3) การสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา (x_2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (x_1) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .742 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54.45 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .222

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (x_4) ($\beta = .425$) การกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา (x_3) ($\beta = .287$) การสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา (x_2) ($\beta = .145$) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (x_1) ($\beta = -.100$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.285 + .379X_4 + .278X_3 + .141X_2 - .095X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .425X_4 + .287X_3 + .145X_2 - .100X_1$$

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{XY} = .674$) อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .742 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54.45 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.285 + .379X_4 + .278X_3 + .141X_2 - .095X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .425X_4 + .287X_3 + .145X_2 - .100X_1$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาสะท้อนผ่านการอุทิศตนโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษาเป็นที่ตั้ง และการดำรงตนเป็นแบบอย่างของคุณธรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้ การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ ควบคู่ไปกับการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรเกิดความตื่นตัว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิติภรณ์ อุทัย (2563) กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้นำโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงการทำงาน มีการมองการณ์ไกล มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน กระตือรือร้นและทุ่มเทเวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเอง เห็นคุณค่าของงานที่ทำ คอยให้คำแนะนำ คำปรึกษาอยู่เสมอ สร้างความเชื่อว่าบุคลากรนั้นมีความสามารถที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ จัดการประชุมหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ และส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ แก่บุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิติภรณ์ อุทัย (2563) กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้นำกระตุ้นความคิด ส่งเสริมให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ปัญหา มีการวิเคราะห์ปัญหา และใช้เหตุผล ข้อมูล หลักฐานต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา วิเคราะห์วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นและจุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อพัฒนา กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ โดยมีการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ให้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง สนับสนุนการพัฒนาวิธีใหม่ๆ และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนา และมีการประเมินผลงานเพื่อพัฒนาการของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา เจตน์จันทร์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรทยา มณีทัฬ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา สถานศึกษามีการประสานงานและการสื่อสารที่เป็นระบบระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในองค์กร บริหารงาน ด้วยความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์/กิจกรรมให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งมีรากฐานสำคัญมาจาก การวางระบบเครือข่ายการประสานงานและการสื่อสารที่มีเอกภาพระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ส่งผลให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้สถานศึกษายังแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่น โดยเฉพาะการปรับปรุงหลักสูตรและกิจกรรมให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทสภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของเนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) กล่าวว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาในการช่วยแก้ปัญหา เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมนักเรียน กฎระเบียบวินัยของโรงเรียน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง สามารถวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อประสิทธิผล มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ที่กำหนดไว้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้ทันสมัยสอดคล้องกับความก้าวหน้าของสังคมและเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บัวแสง (2566) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารและครูสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา บริบทของนักเรียน มีการพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรชยา มณีทัพบ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษา มากตามไปด้วย โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำที่สนับสนุนการเรียนรู้ โดยการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นรายบุคคลและส่งเสริมการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่เหมาะสมกับความสามารถเฉพาะทางของแต่ละคน พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการรับฟังและทำความเข้าใจความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของบาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกน้อง นั่นคือ ให้ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงความแตกต่างแต่ละบุคคลของลูกน้องเพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกัน รวมทั้งความสามารถที่แตกต่างกันผู้บังคับบัญชาจะตอบสนองความต้องการของลูกน้อง โดยการมอบหมายงานให้ตามความสามารถแต่ละบุคคลใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจ ให้ความสนใจในความต้องการความเจริญก้าวหน้าของลูกน้อง ผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ลูกน้องที่มีปัญหา ปฏิบัติต่อลูกน้องเหมือนอยู่ในสถานะเดียวกัน เป็นผู้ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกน้องมีการพัฒนาตนเอง และในด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทในการกระตุ้นทางปัญญาด้วยการผลักดันให้บุคลากรใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์เชิงระบบบนพื้นฐานของข้อมูลจริงในการดำเนินงาน พร้อมทั้งสร้างกลไกการสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดโอกาสให้เกิดการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการพัฒนาสมรรถนะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ บาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาโดยพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานได้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกวลิน สายน้ำเย็น (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 1

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณิชา ทศดา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (x4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา (x3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา (x2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (x1) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .742 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54.45 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นรายบุคคล สนับสนุนการเข้ารับการอบรมหรือการพัฒนาที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และแสดงความเอาใจใส่และเข้าใจถึงความต้องการที่แตกต่างกันของบุคลากรแต่ละฝ่าย สอดคล้องแนวคิดของ ลูทีกรณ์ อุทัย (2563) กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้นำพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ด้วยการดูแลเอาใจใส่ตามความต้องการของแต่ละคน มีความสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว ส่งเสริมและพัฒนาแต่ละบุคคลตามความสามารถของบุคคลนั้น ๆ สนใจความเจริญก้าวหน้าของลูกน้อง มอบหมายงานตามความสามารถ ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม คอยให้คำแนะนำ ปรึกษา ช่วยเหลือ กระตุ้น สนับสนุนยกระดับความต้องการ และพัฒนาผู้ตามให้พัฒนาตนเองยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา เจตน์จางค์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนีกรณ์ พันธุมมาลา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 4 ด้าน ได้ร่วมกันพยากรณ์

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ได้ร้อยละ 92.30

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารแบบสองทางอย่างใกล้ชิดเพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของบุคลากรอย่างแท้จริง ให้ความสำคัญและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรแต่ละคน และปฏิบัติต่อบุคลากรแต่ละคนอย่างยุติธรรมบนพื้นฐานของความแตกต่างของแต่ละบุคคล

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาควรปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของสังคมและเทคโนโลยี ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และส่งเสริมให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและกำหนดทิศทางการพัฒนา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำในมิติอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา อาทิ ภาวะผู้นำทางวิชาการ หรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลเชิงสาเหตุต่อการยกระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. ควรศึกษาองค์ประกอบหรือคุณลักษณะของภาวะผู้นำในมิติใหม่ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ในการส่งเสริมสมรรถนะการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกวลิน สายน้ำเย็น. (2566). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1* [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ฐิติภรณ์ อุทัยพยัคฆ์. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์].
- นลพรรณ บัวแสง. (2566). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].
- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม].
- รัชนีกรรณ์ พันธุมมาลา. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. *วารสารมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 14(1). (หมายเหตุ: ปรับตามรอบปีพิมพ์จริง)
- วรัทยา มณีทัฬห. (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 8(1).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2567). *ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. <https://www.spm2.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*. สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. สำนักงานฯ.

อรณิษฐา ทศตา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.).

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.

Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations*. New York, NY: Harper & Row.