



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล  
การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี\*

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOLS  
PRINCIPAL AND WORK EFFECTIVENESS OF TEACHERS IN SCHOOLS IN AMPHOE  
LUMLUKKA UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4,  
PATHUMTHANI

<sup>1</sup>นิภาพร นนธิสอน Nipaporn Nontisorn, <sup>2</sup>สุดารัตน์ สารสว่าง Sudarat Sarnswang,  
<sup>3</sup>พร้อมพิไล บัวสุวรรณ Prompilai Buasuwan  
<sup>1,2,3</sup>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Kasetsart University, Thailand  
E-mail: nipapornnontisorn@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษา  
2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ  
เปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey study) ใช้แบบสอบถามกลุ่ม  
ตัวอย่างการวิจัยที่เป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษา 163 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ คือ ค่าร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะ  
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ การมี  
อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็น  
ปัจเจกบุคคล 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ  
การจัดการเรียนรู้ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การสร้างความสัมพันธ์  
ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และการพัฒนาตนเอง และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู



### Abstract

The purposes of this research were 1) to study the transformational leadership of school principal in school in amphoe Lamlukka under the secondary educational Service area office 4, Pathumthani 2) to study work effectiveness of teachers' performance in educational institutions in amphoe Lamlukka under the secondary educational Service area office 4, Pathumthani 3) to study the relationship between transformational leadership of schools principal and work effectiveness of teachers in schools in Amphoe Lumlukka under the Secondary educational service area office 4, Pathumthani. Is a survey study using 163 questionnaires of administrators and teachers in educational institutions and analyzed by statistical data which are. percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results of the research showed that; 1) The transformational leadership for change of school in educational institutions In general, it is at the high level in all 4 aspects which are Idealized Influence Inspiration Motivation of Intellectual Stimulation And the Individualized Consideration. 2) The effectiveness of teachers' performance in educational institutions In general, it is at the high level in all 5 areas, namely learning management Setting up student support system Class management Building relationships between schools and communities And personal development 3) the relationship between transformational leadership of schools principal and work effectiveness of teachers in schools in Amphoe Lumlukka under the Secondary educational service area office 4, Pathumthani. was found in the positive correlation at a medium level with statistically significance at the .01 level

**Keywords:** Relationships, Transformational Leadership, School Administrators, Work Effectiveness of Teachers

### บทนำ

การศึกษาถือเป็นเรื่องสำคัญมากโดยเฉพาะกับคนในยุคใหม่ที่จำเป็นต้องใช้วิชาความรู้สำหรับการประกอบอาชีพต่างๆ สิทธิทางการศึกษาทำให้ทุกคนมีโอกาสเสมอกัน การศึกษาในหลักสูตรแกนกลาง คนไทยทุกคนจำเป็นต้องได้รับการศึกษาขั้นต่ำทั้งหมด 12 ปี เป็นระดับการศึกษาที่เหมาะสม เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่พึงได้รับโดยรัฐบาลเป็นผู้จัดให้ เพราะการศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรด้านบุคคลของประเทศ การศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรของประเทศเป็นผู้มีความรู้ รู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักทำ สามารถแก้ปัญหาและการรู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

คนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้า ความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ เพื่อให้ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาประเทศ ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในรูปแบบต่างๆ อาทิ การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรมยุค



4.0 รวมทั้งการก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมสังคมอาเซียนที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมและพฤติกรรมของประชากรมี การปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร ด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัยความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทาย โรงเรียนมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาเยาวชน หรือพัฒนานคน ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดจึงต้องมีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่มีจุดประสงค์ที่จะพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญามีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้บนพื้นฐานของความเป็นไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

ผู้บริหารองค์การเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการนำองค์การให้มีความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้า ถ้าองค์การใดมีผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีมีความสามารถย่อมนำผลสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์การได้ หากองค์การใดมีผู้บริหารที่ไม่มีคุณภาพก็จะก่อให้เกิดการทำลายขวัญและกำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้การทำงานสำเร็จได้ยาก (ภารดี อนันต์ธานี, 2555) โดยเฉพาะผู้บริหารในระบบการศึกษาที่ต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้นำที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ในการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน เพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งงานด้านการสอน การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหาร คือ กลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เพราะผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในสถานศึกษา หากผู้บริหารมีการจัดการที่ดีมีมาตรฐานก็จะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุณภาพการศึกษาที่เป็นไปในทางที่ดี (นนทกร อรุณโน, 2559)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีคุณลักษณะ 6 ประการ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความเชื่อและค่านิยมที่ดี การให้คุณค่าต่อทรัพยากรมนุษย์ การมีทักษะการสื่อสารและการรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ การมีพฤติกรรมเชิงรุกและมีความกล้าเสี่ยง เป็นคุณลักษณะร่วมของผู้นำการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ (นิรดา เวชญาลักษณ์, 2560) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีภาวะผู้นำ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงว่ามีความรู้ความสามารถในการพัฒนาและบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และส่งผลต่อการพัฒนา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการสร้างความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานด้วยค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งกับบริบทของการจัดการการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันที่จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ถูกนำบนพื้นฐานของความไว้วางใจต่อกัน (ธเนศ ขำเกิด, 2550)



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญสำหรับองค์กรทางการศึกษามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการนี้ผู้นำจะต้องแสดงออกด้วยการเป็นต้นแบบแล้วสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามผู้นำ โดยผู้นำจะต้องทำการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อให้ผู้ตามเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำงานอย่างอิสระตามขอบเขตของงานที่ผู้ตามมีความรู้ความชำนาญ คำนึงถึงความต้องการความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะทำหน้าที่คอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษาตามความต้องการของผู้ตามยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้อิสระ ส่งเสริมความมั่นใจและความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชยาภรณ์ จันโท และ หิรัญ ประสารการ (2560) ที่ทำการวิจัยผลพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาคุณลักษณะของตนเองให้เป็นผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ให้มากกว่าการเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เพื่อที่จะทำให้ระดับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเพิ่มขึ้น (Bass B. M. & Avolio B. J., 1993) ทั้งนี้จากการเปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษา 4.0 การนำการเปลี่ยนแปลงเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกระตุ้นและเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมและนโยบายการศึกษา 4.0 ที่ว่าการเรียนการสอนที่สอนให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งบนโลกนี้มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่างๆ มาตอบสนองความต้องการของสังคมสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและการที่จะนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมายสิ่งที่ดีกว่าและที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ต้องบริหารให้เกิด Transformative Education System คือ ระบบการศึกษาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง 3 อย่าง ได้แก่ เปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงหลักสูตร และเปลี่ยนแปลงการจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการเรียนรู้ที่ว่องไว คือ รู้เท่าทันและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงแล้วยังต้องเป็นผู้นำนโยบายการศึกษาดังกล่าวสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพที่สามารถรู้ว่าจะเปลี่ยนอะไรและเปลี่ยนอย่างไรที่จะประสบความสำเร็จ รวมทั้งจะเปลี่ยนในสถานการณ์ใดหรือทิศทางใดให้มีความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา 4.0 จะทำให้ครูเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกับผู้บริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง (ชยาภรณ์ จันโท และหิรัญ ประสารการ, 2560)

หลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักเกณฑ์ตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2550 ตามระเบียบกระทรวงการคลัง พ.ศ. 2544 เพื่อให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและตรวจสอบได้ตามประกาศของ ก.ค.ศ. ว่าด้วยเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หรือคุณภาพการทำงานของครู โดยแบบประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาในเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลจูงใจ การให้ออกจากราชการ การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เป็นต้น โดยการประเมินแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินการปฏิบัติตนในการ



รักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในภาวะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนที่ส่งผลกระทบโดยตรงกับผู้เรียน หากครูผู้สอนมีปัญหาด้านคุณภาพการปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาตรฐาน ในด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน การจัดการบริหารชั้นเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ การพัฒนาตนเอง โดยมีผู้อำนวยการ ผู้บริหารเป็นผู้กำกับติดตาม ดังนั้น บทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา คือ การอำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำ นิเทศติดตาม โดยการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากระตุ้นการทำงานเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาโดยบริหารการศึกษาดำเนินนโยบายสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี จากรายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ปีการศึกษา 2558- 2560 มีผลคะแนนการทดสอบของนักเรียนมีผลคะแนนที่ลดลงในทุกปี ซึ่งโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี และโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ถือเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ที่ตั้งอยู่ในอำเภอลำลูกกา และมีผลสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ลดลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี, 2560, หน้า 6) ทำให้ผู้วิจัยอยากทราบถึงความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูหรือไม่

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี เพื่อเป็นข้อมูลพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถนำผลวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่งยดยิ่งใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี



## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey study) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหาร ในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 3 โรงเรียน ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 279 คน 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan ที่มีความเชื่อมั่น 95% ภายในขอบเขตความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  จากนั้นจึงใช้วิธีสุ่มแบบสัดส่วนได้จำนวนตัวอย่าง คือ ครูและผู้บริหาร ในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี 163 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ ประกอบด้วยคำถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง เป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ เป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี จำนวน 26 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

4. การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพตามขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร สิ่งตีพิมพ์ต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของครูปฐมวัย 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลความรู้ แล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ขอบเขตของการศึกษา นิยามคำศัพท์และกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 3) ผู้ศึกษาดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวความคิด และครอบคลุมตามขอบเขตของการศึกษา 4) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมตามมาตรฐานและตัวชี้วัด 5) นำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษา โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ระหว่าง 0.67 – 1.00 6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้ง 7) นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกับตัวอย่างที่จะใช้จริงคือโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต จำนวน 30 ชุด วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.936 และ 8) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย จำนวน 163 คน



5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแล้วนำข้อมูลที่ได้อำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ได้แก่ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง โดยการหาค่าเฉลี่ย นำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบความเรียง 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง 3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในภาพรวม โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา อำเภอคำลู้กกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี ในภาพรวม โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

### สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา อำเภอคำลู้กกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นลำดับสุดท้าย ดังในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา อำเภอคำลู้กกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี ผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

(n = 163)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.62	0.88	มาก	2
2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.58	0.83	มาก	4
3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.62	0.82	มาก	3
4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.65	0.80	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.61</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่า ทิศนะของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา อำเภอคำลู้กกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี รวมทุกด้านพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.62, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ( $\bar{X}$  = 3.65, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.62, S.D. = 0.88) ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ( $\bar{X}$  = 3.58, S.D. = 0.83)



2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนาตนเองและการพัฒนา วิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน รองลงมาตามลำดับ การประสานความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นลำดับสุดท้าย ดังในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอ ลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี โดยภาพรวม

(n = 163)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1 ด้านการจัดการเรียนรู้	4.18	0.52	มาก	2
2 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.14	0.59	มาก	4
3 การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.14	0.63	มาก	3
4 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.05	0.66	มาก	5
5 การพัฒนาตนเอง	4.26	0.59	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.15</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.52) ส่วนด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.66)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี ดังในตารางที่ 3





**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

(n = 163)

	ด้านการจัดการเรียนรู้	การจัดระบบดูแลช่วยเหลือ	การบริหารจัดการชั้นเรียน	การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	การพัฒนาตนเอง	ภาพรวมการปฏิบัติงานของครู
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.499**	.447**	.406**	.398**	.281**	.490**
การสร้างแรงบันดาลใจ	.498**	.457**	.401**	.422**	.258**	.493**
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	.543**	.478**	.446**	.444**	.309**	.533**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.549**	.486**	.468**	.481**	.348**	.554**
ภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.544**	.487**	.447**	.454**	.309**	.539**

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง ที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับประสิทธิผล การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบข้อมูลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมาตามลำดับ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นลำดับสุดท้าย จากการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี พบว่า ในภาพรวม และรายด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษานี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาปรับใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การทำงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูได้รับการตอบสนองความต้องการในการทำงาน สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ภูสมที (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า



บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธุมากร เจตย์คำ (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ด้านการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รองลงมาตามลำดับ การประสานความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นลำดับสุดท้าย จากการวิเคราะห์ข้อมูล ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี พบว่า ในภาพรวมและรายด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษานี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนได้มีการจัดทำคู่มือหลักเกณฑ์ การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและตรวจสอบได้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีทิศทางการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และพันธกิจของโรงเรียนอย่างชัดเจนจึงส่งผลให้ครูมีแนวทางในการปฏิบัติงานได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของนิลบล อุนาศรี (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานครู โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับที่ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานีโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับประสิทธิผล การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับประสิทธิผล การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำ



การเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีแบบแผนการจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนให้กับครู และนอกจากนี้ยังมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงในส่วนของประสิทธิภาพการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิลบล อุณาศรี (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตของพนักงานครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ( $p < .05$ ) และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิวัลย์ ชาลีเครือ (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารไหลข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว สรุปลองค์ความรู้การวิจัย สรุปลองค์ความรู้การวิจัย ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย



จากภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย อธิบายได้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยตรงเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานและประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำงานของครู ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของครูเป็นอย่างมากโดยเฉพาะ ในด้านการปฏิบัติงานของครู ในภาวะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลง เป็นส่วนที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับผู้เรียน หากครูผู้สอนมีปัญหาด้านคุณภาพการปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาตรฐาน ในด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน การจัดการบริหารชั้นเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ การพัฒนาตนเอง โดยมีผู้อำนวยการผู้บริหารเป็นผู้นำกำกับติดตาม ดังนั้น บทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา คือ การอำนวยความสะดวกให้คำแนะนำทิศติดตาม โดยการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากระตุ้นการทำงานเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษา ในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานีควรนำไปเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในแต่ละด้านให้มีระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน อย่างเช่น ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด นั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถมองเห็นความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้ดี ส่วนในด้านที่ต้องปรับปรุง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงด้านนี้ให้มากขึ้น โดยผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อให้การประสานงานมีความเข้าใจกันมากขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติตัว มีความน่าเคารพนับถือ สร้างความศรัทธาและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้ร่วมงาน

1.2 สถานศึกษา ในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ควรตระหนักถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในด้านสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพราะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ควรมีการส่งเสริมให้โรงเรียนและชุมชนมีการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียน

1.3 จากผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี ซึ่งความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามากขึ้น



## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาทักษะการสร้างแรงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารศึกษาของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี

## เอกสารอ้างอิง

- ชยาภรณ์ จันทิ และ หิรัญ ประสารการ. (2560). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. 13(1). 304-320.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธเนศ ขำเกิด. (2550). ผู้นำการเปลี่ยนแปลง. แหล่งที่มา <http://gotoknow.org/blog/teachingdevelopment/195965>. สืบค้นเมื่อ 20 ต.ค. 2562.
- ธุมาร เจตีย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นนทกร อรุณโน. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิลบล อุณาศรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนตรี.



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี. (2556). **คู่มือการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 2556**. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี. (2560). **รายงานข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ**. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพมหานคร: พรินทรวานกราฟฟิค.
- สุภาพร ภูสมที. (2559). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). **Transformational leadership development**. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.