



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร  
ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร

Transformational Leadership of Personnel Impacting the Effectiveness of the  
Administration of the Islamic Preschool Development Centers  
under the Bangkok Metropolitan Administration

อัมรินทร์ โต๊ะลง<sup>1</sup> และ สุรชัย สิกขาบันฑิต<sup>2</sup>

Amarin Tohlong<sup>1</sup> and Surachai Sikkhabandit<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม (2) ระดับประสิทธิผลการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทั้ง 74 ศูนย์ฯ จำนวน 275 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่เป็น ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ระดับประสิทธิผลการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม โดยรวมส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีปัจจัยทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ทำนายประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ทั้งหมด 5 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดีประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงตลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / ประสิทธิผลของการบริหาร / ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม

Article Info: Received 9 April, 2018; Received in revised form 26 January, 2019; Accepted 8 May, 2019

<sup>1</sup> นักศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย อีเมล: bangya\_nea@hotmail.com  
Graduate Student in Educational Administration Division, (Educational Administration), Eastern Asia University  
Email: bangya\_nea@hotmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตร M.Ed. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย อีเมล: surachais@eau.ac.th  
Lecturer in Graduate School, Eastern Asia University Email: surachais@eau.ac.th

### Abstract

The purposes of this research were to study (1) the transformational leadership level of personnel of the Islamic Preschool Development Centers, (2) the effectiveness management level of the Islamic Preschool Development Centers, and (3) the transformational leadership of personnel affecting the effectiveness administration of the Islamic Preschool Development Centers. The researcher collected data from 74 Islamic Preschool Development Centers with 275 samples. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The research finding revealed that: (1) transformational leadership of Personnel Administration of the Islamic Preschool Development Centers under the Bangkok Metropolitan Administration overall and in each aspect were at a high level; (2) the effectiveness of the administration level of the Islamic Preschool Development Centers under the Bangkok Metropolitan Administration was at a high level; and (3) the transformational leadership of personnel impacting the effectiveness of the management of the Islamic Preschool Development Centers under the Bangkok Metropolitan Administration. In hypothesis testing by using stepwise multiple regression analysis, it was found that transformational leadership of personnel could be predicted as the effective administration of the Islamic Preschool Development Centers under the Bangkok Metropolitan Administration. The statistical significance was significant at .05. The leadership factors and changes in personnel were predicted as the effective administration with five aspects as follows: the influence of ideology, change management, inspiration to stimulate the use of intelligence and respect individuality, respectively.

**KEYWORDS:** TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP / MANAGEMENT EFFECTIVENESS /  
THE ISLAMIC PRE-SCHOOL DEVELOPMENT CENTER

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรม การเมือง และการศึกษา ที่เป็นโลกแห่งการศึกษาไร้พรมแดน มีเงื่อนไข การเปลี่ยนแปลง การแข่งขัน เพื่อสร้าง ข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลาย ที่มีผลกระทบต่อกวงวิชาการวิชาชีพ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยมีหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาไทยคือ กระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทย ได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่ม ทุกวัยมีคุณภาพมีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดี ตระหนักและรู้คุณค่าของ ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมที่ดีงาม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ ตามวิสัยทัศน์ที่ว่าคนไทยเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันในเวทีโลก โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาประเทศในอนาคต (2) เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของ ประเทศ (3) เพื่อสร้างองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่าง ยั่งยืน (4) เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (5) เพื่อพัฒนาระบบบริหาร การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) โดยสถานศึกษาที่เป็นหน่วยปฏิบัติการทางการศึกษาที่สำคัญ ที่จะต้องดำเนินการบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จ ของโรงเรียนที่สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวกให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้ง สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานจนบรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับทัศนะของ Hoy and Miskel (2001, อ้างถึงในขวัญตา เกื้อกูลรัฐ, 2554) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคือ การที่โรงเรียนสามารถผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกสามารถ ปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็น อย่างดี

การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งหมายถึง สภาวะที่พฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ต่อผู้ร่วมงาน โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามพร้อมทั้งพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ โดยบุคลากรทุกฝ่ายทุกคนควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การจัดการศึกษาสามารถสนองตอบต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงที่กำลังมาข้างหน้า หรืออาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรจะเกี่ยวข้องหรืออาจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาทุกรูปแบบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา แซ่มอินทร์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ เรียงลำดับตามความสำคัญของสมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ ประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงดลใจ

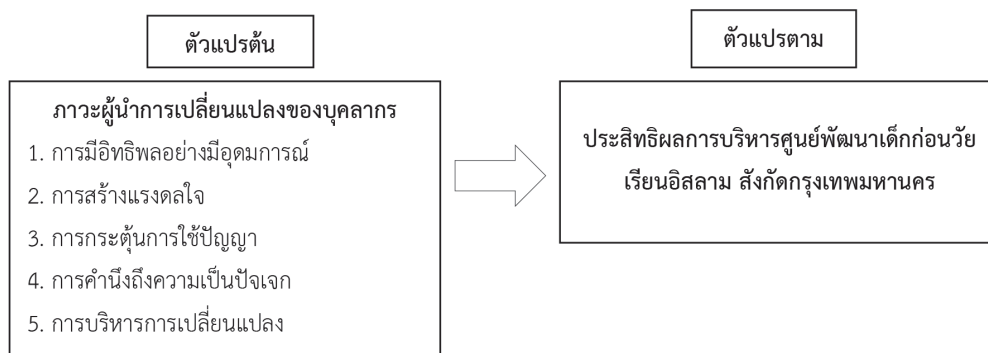
กรุงเทพมหานครมีศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม ทั้งสิ้น 74 ศูนย์ฯ กระจายอยู่ใน 17 เขตของกรุงเทพมหานคร มีคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯและบุคลากรทั้งหมด 966 คน มีนักเรียน 6,166 คนโดยศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลามอยู่ในความดูแลของมัสยิด มูลนิธิหรือองค์กรของอิสลาม ซึ่งมีผู้บริหารและบุคลากรนับถือศาสนาอิสลาม

ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม พ.ศ. 2554-2558 พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนยังต้องปรับปรุงในเรื่องผู้บริหารปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระบบบริหารคุณภาพ (PDCA) ขาดการจัดอบรมพัฒนาผู้บริหาร ครูหรือผู้เลี้ยงดูเด็กและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็ก ส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารศูนย์เด็กเล็กต้องมีการปรับปรุง (ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม, 2558) ผลการประเมินต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นผลมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่พบว่า ยังขาดการทำงานอย่างมีอุดมการณ์ ขาดแรงดลใจ การให้ความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ขาดการกระตุ้นการใช้ปัญญาพิจารณาแก้ปัญหาด้วยตนเองจึงปรากฏผลประเมิน

ดังกล่าว (ผู้บริหารศูนย์ฯ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 10 กรกฎาคม 2560; หัวหน้าศูนย์ฯ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 กรกฎาคม 2560; อาสาสมัครผู้ดูแลเด็กก่อนวัยเรียน, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 17 กรกฎาคม 2560)

ความเป็นมาและปัญหาของการวิจัยดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของผู้บริหาร บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน และผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม พ.ศ. 2554-2558 ของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนที่เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนที่ยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาต่อไป ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของปัญหา จึงได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาหรือปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ผู้บริหาร บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังปรากฏในภาพ 1 นี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร

## วิธีการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ได้แก่ บุคลากรที่ประกอบด้วยผู้บริหารศูนย์ฯ หัวหน้าศูนย์ฯ อาสาสมัครผู้ดูแลเด็ก และคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 74 ศูนย์ฯ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 966 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ บุคลากรทั้ง 74 ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 โดยการสุ่มแบบสัดส่วน (Proportional random sampling) ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 275 คน

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเองโดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) และเป็นมาตรวัด (Scale) 5 ระดับโดยสร้างและพัฒนาเครื่องมือตามกรอบแนวความคิดที่กำหนดขึ้นแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้เทคนิค IOC มีค่าอยู่ตั้งแต่ 0.67-1.00 แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่าเป็น 0.95

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล** โดยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ถึงผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถามถึงศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร ทางไปรษณีย์พร้อมซองเปล่าจำหน่ายซองถึงผู้วิจัย ติดตราไปรษณียากรเพื่อสะดวกในการส่งคืน จากนั้นจึงรวบรวมข้อมูลจากที่จัดส่งไปทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่สมบูรณ์จำนวน 263 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.64

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล** ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ด้วยสถิติที่เป็น ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

## ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างแรงคลใจ ( $X_2$ ) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ( $X_5$ ) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_3$ ) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) ตามลำดับ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมและรายข้อ อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยึดหลักคุณธรรมประกอบการพิจารณาตัดสินใจ การมีวิสัยทัศน์ที่สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน และความสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นเป็นหนึ่งเดียวกันได้อย่างเหมาะสม

1.2 ด้านการสร้างแรงคลใจ โดยรวมและรายข้อ อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องโดยใช้รางวัลและผลตอบแทนเป็น

แรงจูงใจ การส่งเสริมความริเริ่มสร้างสรรค์ โดยการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทดลองปฏิบัติงานในโครงการใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถให้บรรลุเป้าหมาย และการตั้งเป้าหมายในอนาคตที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจน

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายช้อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายช้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้กำลังใจผู้ร่วมงานที่พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ไม่วิพากษ์วิจารณ์แม้ว่าความคิดนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้อื่น , การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของ การพัฒนาผู้เรียนอย่างมีอุดมการณ์ และเกิดผลเชิงประจักษ์ และ การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาการทำงานโดย การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคโดยใช้ข้อมูลหลักฐานในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายช้อย อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายช้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกันด้วยบรรยากาศความอบอุ่นคุ้นเคยในการแนะนำ การส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรโดยใช้ระบบประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการรับรู้ศักยภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อให้เข้าใจและยอมรับถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.5 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายช้อย อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายช้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีค่านิยมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเปิดโอกาสให้เลือกแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นสร้างและกำหนดทางเลือก และการตั้งเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนร่วมกับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายช้อย พบว่า ประสิทธิภาพของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยดังนี้ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาศูนย์ฯ ด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้ศูนย์ฯ ทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ( $Y_7$ ) การพัฒนาความพร้อมของผู้เรียนครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ( $Y_1$ ) การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ( $Y_5$ ) การสนับสนุนในเรื่องการจัดประสบการณ์และการจัดกิจกรรมด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และจิตอาสา จากทั้งภายในและภายนอกศูนย์ฯ ( $Y_8$ ) การส่งเสริมการรักษา วินัยของผู้เรียน ( $Y_2$ ) จัดสิ่งแวดล้อมในและนอกห้องเรียนให้มีความสะอาดและปลอดภัย เอื้อต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ( $Y_6$ ) การแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ( $Y_4$ ) และการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ( $Y_3$ )

3. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัด กรุงเทพมหานคร ที่ถูกคัดเลือกทั้งหมด 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงดลใจ ด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมได้ร้อยละ 79.20

## อภิปรายผล

1. การวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับ มากทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยเรียงลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงดลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีความรู้ การเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ซึ่งหมายถึง สภาวะที่พฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ต่อผู้ร่วมงาน โดยเปลี่ยนแปลงความพยายาม พร้อมทั้งพัฒนา

ความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมงานและองค์กร โดยบุคลากรทุกฝ่ายทุกคนควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การจัดการศึกษาสามารถสนองตอบต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรจะเกี่ยวข้องหรืออาจส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการบริหารสถานศึกษาทุกรูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แซ่มอินทร์ (2555) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้โดยภาพรวมและรายด้านแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้อในแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา วริฤทธิ (2553) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1-3 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการตั้งความคาดหวังของงานไว้สูง รองลงมาคือด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี พิงฉิม (2556) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารจังหวัดนนทบุรี พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อของแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านและทุกข้อ โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร **ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยึดหลักคุณธรรมประกอบการพิจารณาตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนข้อการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น หรือของกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้บริหารและบุคลากรทาง

การศึกษาจะเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติที่ดีที่ใช้ในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษาที่จะมีอิทธิพลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้โดยง่ายและเกิดอย่างชัดเจน และนอกจากนี้ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษากระทำตนเป็นที่น่าเชื่อถือน่าเคารพ น่ายกย่องเลื่อมใส ศรัทธา เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีความเป็นกัลยาณมิตร และปฏิบัติตนตามหลักธรรมและจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ส่วนการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่นหรือของกลุ่มนั้นยังมีลักษณะเป็นนามธรรม มีการรับรู้และนำไปปฏิบัติอาจจะแตกต่างกันไปตามการรับรู้ การเอาใจใส่ การเสียสละ ความแตกต่างทางความคิดของแต่ละบุคคลและปัจจัยอื่น ๆ สอดคล้องกับ Covey (2004, อ้างถึงใน ทรงชัย คงเงิน, 2553) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma or idealized influence) คือ ผู้นำควรมีการชื่นชมผู้ตาม โดยผู้นำที่มีบารมีต้องสร้างความชัดเจนต่าง ๆ แสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ มีการกำหนดบทลงโทษหรือการอุทธรณ์ให้กับผู้ตาม และยึดหลักบทความความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แซ่มอินทร์ (2555) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

3. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องโดยใช้รางวัลและผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนข้อการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารคือผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้นำขององค์การภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาคือการพัฒนาการศึกษาพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านในระดับมาก เพื่อเป็นตัวผลักดันให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้นการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติงานที่ต้องสร้างผลงานให้ปรากฏแก่หน่วยงานต้นสังกัด ผู้ปกครอง และสาธารณชนต่าง ๆ ในภาวะที่มีบริบท

ของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลามจึงต้องสร้าง และส่งเสริมแรงกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลงานที่เกิดขึ้นนั้นจะมีความแตกต่างกันไปตามปัจจัยที่ได้รับการสนับสนุน กระตุ้น และการจูงใจจากศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น งบประมาณ ทรัพยากร รางวัลและผลตอบแทนด้านต่าง ๆ ตลอดจนการชมเชยให้กำลังใจที่จะช่วยกระตุ้นให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้นนั้น อาจจะละเอียดหรือปฏิบัติแตกต่างกันไปตามความพร้อม ขนาด การให้ความสำคัญหรือเอาใจใส่ของแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน สอดคล้องกับ วาสนา พันธุ์สุโพธิ์ (2557) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการจัดการที่สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายในอุทิศตนเพื่อกลุ่มมีการศึกษามาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานโดยผู้นำให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี พิงฉิม (2556) เรื่องภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่เพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แซ่มอินทร์ (2555) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

4. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเฉพาะข้อที่ว่า การให้กำลังใจผู้ร่วมงานที่พยายามหาทางแก้ปัญหา ด้วยวิธีใหม่ ๆ ไม่วิพากษ์วิจารณ์แม้ว่าความคิดนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด ส่วนข้อการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ด้วยการมอบหมายงานคำถามหรือ ประเด็นใหม่ ๆ ที่ท้าทาย และข้อการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การกระตุ้นหรือการให้

กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานให้แก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยเอาปัญหาเป็นตัวตั้ง นอกจากนั้นยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสใช้สติปัญญา พัฒนาความรู้ และศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างกว้างขวาง แล้วนำมาพัฒนางานของตนเองให้เกิดผลตามที่ต้องการและ ยังเป็นการพัฒนาสติปัญญาของผู้บริหารและบุคลากรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริษัทที่เกี่ยวข้องอีกด้วย ในขณะที่การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ด้วยการมอบหมายงาน คำถามหรือประเด็นใหม่ ๆ ที่ท้าทาย และข้อการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางานนั้น ผู้บริหารและบุคลากรอาจจะให้ความสนใจเอาใจใส่ที่จะต้องปฏิบัติอย่างจริงจังแตกต่างกันออกไป เนื่องจากอาจเป็นวิธีการมอบหมายงาน คำถามหรือประเด็นดังกล่าวเป็นสิ่งที่ทราบหรือเคยปฏิบัติมาแล้ว จึงอาจทำให้ลดความสำคัญในการกระตุ้นการใช้ปัญญาในการคิดค้นวิธีการที่ดีที่สุดลดลง สอดคล้องกับ วาสนา พันธุ์สุโพธิ์ (2557) ที่กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาแก่ผู้ร่วมงาน หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) ที่กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานโดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาย่างเป็นระบบจงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความคิดวิเคราะห์และริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แซ่มอินทร์ (2555) ที่กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง กระบวนการปลุกกระตือรือร้นให้ผู้ร่วมงานพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลและข้อมูลเป็นหลักฐาน เกิดความริเริ่ม สามารถแสดงความคิดเห็น และพัฒนาตนเองในการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ และพบว่าด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญานี้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

5. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร **ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเฉพาะข้อที่ว่าทำให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกันด้วยบรรยากาศความอบอุ่น คำนึงในการแนะนำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อ การให้คำแนะนำ ปรีกษาที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการคอยติดตามดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานให้ความสนใจแก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม ทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในผลงานที่เกิดขึ้น ประกอบกับผู้บริหาร พยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเองและอบอุ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แซ่มินทร์ (2555) ที่กล่าวว่า การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรม ที่ผู้บริหารแสดงต่อเพื่อนร่วมงาน ด้วยความสนใจเอาใจใส่แต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน โดย คำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่า และพบว่าด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมากทุกข้อ

6. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร **ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง** อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเฉพาะข้อที่ว่าผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีค่านิยมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อที่ว่าการลด แรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากผู้ร่วมงานด้วยการยกย่องชมเชย การยอมรับ หรือผลประโยชน์ ตอบแทนที่เป็นสวัสดิการต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีค่านิยมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น เป็นการดำเนินงานเพื่อสร้างความตระหนักถึงความจำเป็น ที่จะต้องมีการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นอย่างเป็น รูปธรรม สามารถนำไปสู่การปฏิบัติและแสดงผลอย่างชัดเจน

อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงทุกครั้งจะมีแรงต่อต้านอยู่เสมอ ไม่มากก็น้อยด้วยสาเหตุต่าง ๆ เช่น การไม่รู้ ไม่มั่นใจว่ามีการเปลี่ยนแปลงแล้วจะดีขึ้นหรืออย่างไร ความรู้สึกที่ว่าจะไม่มั่นคงในสถานภาพของตนเอง กระทบต่อผลประโยชน์ที่เคยได้รับ และอื่น ๆ ซึ่งในบางสถานศึกษาอาจจะไม่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนแก่ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จึงอาจจะไม่ได้ให้ความสนใจเท่าที่ควรในส่วนของการลดแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นในทุกองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ปราณี พึ่งนิม (2556) ที่ได้สรุปว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กรที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพันกับบริบทที่เปลี่ยนไป ลดผลกระทบที่เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร โครงสร้างที่ทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้องค์กร และบุคลากรสามารถปรับตัว และพัฒนาศักยภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรพรรณ น้อยวัฒน์ (2556) การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับพร้อมทั้ง สร้างศักยภาพใหม่ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นเป็นส่วนที่ผลักดันจากภายนอกไม่ว่าจะเป็น นโยบายภาครัฐ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น และปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นในองค์กรที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบาย การเปลี่ยนผู้บริหาร การปรับระบบการทำงาน การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดความรู้ ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อการจัดความรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แซ่มอินทร์ (2555) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และครูที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกข้อ

7. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อการปรับเปลี่ยนและพัฒนาศูนย์ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้ศูนย์ทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อที่ว่า การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัด

กรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ในพื้นที่ทางเศรษฐกิจของกรุงเทพมหานครที่แม้ว่าจะจำกัดในขนาดของพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งขนาดเล็กเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ที่ควรมีใช้สอยของเด็กที่มีมากก็ตาม แต่ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลามก็พยายามสร้างและปรับเปลี่ยนพัฒนาศูนย์ในด้านการจัดการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของศูนย์ฯ เพื่อให้ศูนย์มีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม เอื้อต่อการเรียนรู้ ในขณะที่การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกนั้น ครูมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องปลูกฝังทักษะการคิดให้เกิดกับผู้เรียนอย่างรอบด้าน เพราะกระแสโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงจึงจะทำให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างปลอดภัย ดังนั้นการพัฒนาทัศนคติเชิงบวก (Positive mental attitude) จะพัฒนานักเรียนมีจิตใจอยู่ในสถานะที่ดี ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ยึดปรัชญาฉันทำได้ และจะทำดังคำกล่าวที่ว่า ฝันให้ไกลไปให้ถึง โดยมีความเชื่อว่า หากฉันได้ฟัง ฉันจะลืม หากฉันได้เห็น ฉันจะทำได้ แต่ถ้าฉันทำฉันจะเข้าใจ ภารกิจของครูจึงเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกมาเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ ได้ค้นพบตัวตน สามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มองปัญหาเชิงบวก เพราะทุกปัญหาล้วนมีเมล็ดพันธุ์ของทางแก้ อยู่ในตัวอยู่แล้ว การเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส จึงเป็นบทบาทของครูในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติคิดเชิงบวก

สอดคล้องกับแนวคิดของ จรียา บุญมา (2554) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความพึงพอใจในการทำงาน และยังรวมถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งภายใน ภายนอก และรวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพทั้งระบบ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อำภา ปิয়ারมย์ (2554) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงสอดคล้องกับ

ธวัชรัตน์ ใบบัว (2555) สรุปว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน และคณะกรรมการร่วมกันพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นสามารถปรับตัวแก้ไข ปัญหาภายในโรงเรียน ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดส่งผลให้ครู เกิดความพึงพอใจในการทำงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ (2554) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกข้อ

8. จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร ทดสอบ สมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วยด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะการที่ผู้นำมีพฤติกรรม เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่หนักแน่นและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีความประพฤติ น่าเชื่อถือ อยู่ในศีลธรรมและจริยธรรมมีความเฉลียวฉลาดและกล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน โดยอาศัยกระบวนการที่ผู้นำพยายามจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น เกิดแรงจูงใจภายในที่จะอุทิศตนเพื่อให้กลุ่มสามารถ ยกระดับการทำงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น พร้อมทั้งกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพิจารณาวิเคราะห์ปัญหา ในแง่มุมต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลและข้อมูลเป็นหลักฐาน โดยผู้บริหารแสดงพฤติกรรมต่อเพื่อน ร่วมงาน ด้วยความสนใจเอาใจใส่แต่ละคนอย่างเท่าเทียมกันตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งการดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กรดังที่กล่าวมานั้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม กับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสุกัญญา แซ่มอินทร์ (2555) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรงชัย คงเงิน (2554) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนและพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรมีการมอบหมายงานอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ด้านความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นรายบุคคลให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าตลอดจนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม โดยให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกันด้วยบรรยากาศความอบอุ่น พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนได้ใช้ความสามารถ เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษา มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาหรือ ควรปรับปรุง คือ การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปลูกฝังทักษะการคิดให้เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างรอบด้าน เพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ และสถานศึกษาควรพัฒนาสิ่งแวดล้อมรอบตัวนักเรียนให้เป็นแหล่งความรู้ ถ้าจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมได้ดี นักเรียนจะพัฒนาความคิดและค่านิยมที่ถูกต้องได้ ดังนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนควรมุ่งพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกควบคู่กันไปกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.3 ผู้บริหารการศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยสร้างความตระหนัก การร่วมกันวิเคราะห์ วางแผนแก้ปัญหา และพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ ติดตามประเมินผลร่วมกัน เพื่อการกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงจูงใจ ลดแรงต้านทานทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1.4 กรุงเทพมหานคร สำนักพัฒนาสังคม สำนักงานเขต และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพิจารณานำปัจจัยที่เป็นข้อค้นพบที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนไปใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินการในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครู และบุคลากรทางการศึกษา หรือพัฒนาเป็นตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา หรือกำหนดกฎเกณฑ์นโยบายปรับเปลี่ยนสถานศึกษาต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการการทําวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร กลุ่มอื่น ๆ หรือในบริบทที่เป็นภูมิภาคต่าง ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยในเชิงปริมาณหรือเป็นการสนับสนุน

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านอื่น ๆ ที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2550). *แนวทางปฏิบัติการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: ที.เอส.บี. โปรดักส์.
- ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จริยา บุญมา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ทรงชัย คงเงิน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธวัชรัตน์ ใบบัว. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปราณี พึ่งนิม. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพมหานคร.

- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วาสนา พันธุ์สุโพธิ์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม. (2558). เอกสารรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม 2554-2558. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน.
- สุกัญญา แซ่มอินทร์. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพมหานคร.
- เสาวลักษณ์ โสมะทัต. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรรธรณ น้อยวัฒน์. (2556). มุมการจัดการความรู้. สืบค้นจาก [https://www.stou.ac.th/Schools/Shs/booklet/book56\\_4/km.html=มุมมองการจัดการความรู้](https://www.stou.ac.th/Schools/Shs/booklet/book56_4/km.html=มุมมองการจัดการความรู้)
- อัจฉรา วรวิทย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- อำภา ปิยะมัย. (2554). การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงใต้ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

## ภาษาอังกฤษ

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Educational and psychological measurement*. New York: Minnisota University.