

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE
PERFORMANCE EFFICIENCY OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF
MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE

ศุภลักษณ์ พลศรีเมือง¹, ชัยยนต์ เพาพาน²
Supaluk Polsrimuang¹, Chaiyon Paophan²
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด^{1,2}
Roi Et Rajabhat University, Thailand.^{1,2}
Email : Kittypinkeve@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้ร้อยละ 52.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 3. ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this article were 1) to study the transformational leadership of school administrators; 2) to study the performance efficiency of teachers; 3) to study the relationship between the transformational leadership of school administrators and the performance efficiency of teachers; and 4) to construct a predictive equation of the performance efficiency of teachers under the Office of Mukdahan Primary Educational Service. The samples group was 328 directors and teachers. The research instrument used for collecting the data was a five-point rating scale questionnaire. The statistical methods included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression.

The research results were as follows: 1. The transformational leadership of school administrators under the Office of Mukdahan Primary Educational Service as an overall was at the very high level. 2. The performance efficiency of teachers under the Office of Mukdahan Primary Educational Service as an overall was at the very high level. 3. The relationship between the transformational leadership of school administrators and the performance efficiency of teachers under the Office of Mukdahan Primary Educational Service was found positive at a very high level with statistical significance at .01 level. 4. To construct a predictive equation of the performance efficiency of teachers under the Office of Mukdahan Primary Educational Service, it was found that intellectual stimulation and inspiration (X_2) was the best predictor of the performance efficiency of teachers followed by having ideal influence (X_1), and Intellectual stimulation (X_3), respectively. These predictors could mutually explain the variance of the performance efficiency of teachers under the Office of Mukdahan Primary Educational Service for 52.20 percent with the statistical significance at .01 level.

Keywords : 1. The Transformational Leadership of school Administrators 2. The Performance Efficiency of Teachers 3. School Administrators

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันวิวัฒนาการในสังคมโลกเกี่ยวกับการสื่อสารแบบไร้พรมแดนเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและความเจริญทางด้านเทคโนโลยีต่างๆ เติบโตกับสภาวะการแข่งขันสูงต้องมีการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเพื่อต้องการพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านเทคโนโลยี การศึกษาก็เช่นเดียวกันต้องมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพดังที่กล่าวว่า การศึกษาพัฒนาคนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและประเทศชาติ (รุ่งนภา วิจิตรวงศ์, 2551)

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย เป็นการเพิ่มต้นทุนทางสังคมให้แก่ประเทศ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการจัดการศึกษา โดยเน้นให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีคุณธรรมใช้วิธีการสอนที่หลากหลายให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนเกิดการบูรณาการวิชาต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นสหวิทยาการเพื่อให้การศึกษาสอดคล้องกับวิถีชีวิต ความต้องการของผู้เรียน และชุมชนท้องถิ่นมากที่สุด และเพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ จึงจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังท้องถิ่นอย่างเต็มรูปแบบในอนาคต นอกจากนั้นในอนาคตจะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต และเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีบทบาทอย่างยิ่งในการศึกษาของไทย การศึกษาเป็นงานสำคัญในระบบของสังคม เพราะเป็นกลไกที่ใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในสังคม และเพื่อให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (มาลัยหงษา, 2556) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยใช้ความรู้ทักษะและความสามารถในการแปลงแนวความคิดกลยุทธ์ให้เป็นแผนปฏิบัติงานและเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงการจัดการกับอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดการกับปัญหาความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษาของตน ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนา トラบิตที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่และอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจความขัดแย้ง แปรสภาพความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ บริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ (กฤตกร อัครภาพเมธี, 2557)

การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งคือครูผู้ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องปฏิรูปครู เพราะครูเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จอันสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาคุณภาพและประสิทธิภาพครู มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนเพราะครูเป็นผู้มีหน้าที่หลักในการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้นักเรียนเป็นคนดีประพฤติชอบเป็นผู้พร้อมทั้งสติปัญญาที่จะแก้ไขและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมการที่ครูจะประกอบภารกิจอันสำคัญยิ่งดังกล่าวอย่างสมบูรณ์ได้ครูจะต้องเป็นผู้มีสมรรถภาพเพียบพร้อมทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศุภชัย สว่างภาพ, 2555) ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลความสำเร็จของผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไรมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเต็มທີ່ทั้งนี้เพราะหากภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความต้องการของผู้ร่วมงานมากเพียงใดผลผลิตขององค์กรจะสูงมากเท่านั้น (ขวัญฤดี อาภาพันธ์, 2559) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานทาง

การศึกษาที่รับผิดชอบสถานศึกษา จำนวน 243 โรงเรียน มีผู้บริหารจำนวน 255 คน และครู จำนวน 1,914 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,169 คน มีวัตถุประสงค์เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการของสถานศึกษายกระดับคุณภาพของผู้เรียน ครูและสถานศึกษาให้สูงขึ้นและผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร และผลของการวิจัยคาดว่าจะประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำผลการวิจัยนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และด้านเอกลักษณ์บุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

4. ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

4.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพัฒนาตนเองในส่วนที่ยังเป็นจุดอ่อนเพื่อพัฒนาให้เป็นจุดแข็งต่อไปและยังเป็นข้อเสนอแนะสำหรับเขตการศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

4.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปพัฒนาโรงเรียน ในสังกัดของตนต่อไป

4.3 ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา Mukdahan เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูยิ่งขึ้นไป

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ประจำปีการศึกษา 2563 โดยเป็นผู้บริหารจำนวน 255 คน และครู จำนวน 1,914 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,169 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 328 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 39 คน และครู จำนวน 289 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับตำแหน่ง เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ Likert's Scale เกณฑ์การให้คะแนนมี 5 ระดับ ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับตามวิธีการของ Likert's Scale เกณฑ์การให้คะแนนมี 5 ระดับ การเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ถึงโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารและครูด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงรายละเอียดและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 328 ชุด และสามารถเก็บข้อมูลกลับคืนมาได้ 328 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป สถิติที่ใช้ในการวิจัย 1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพแบบสอบถาม ได้แก่ (1) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) (2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) 2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) 3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

6. ผลการวิจัย

6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญาด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล

ตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหารโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	การดำเนินงาน (N=328)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.66	0.41	มากที่สุด	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.53	0.43	มากที่สุด	3
3. ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา	4.56	0.40	มากที่สุด	2
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล	4.43	0.50	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.55	0.37	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.66$) ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ($\bar{X} = 4.56$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ($\bar{X} = 4.43$)

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู	การดำเนินงาน (N=328)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.43	0.50	มาก	2
2. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.36	0.47	มาก	3
3. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.61	0.40	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม	4.41	0.43	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.43$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.36$)

6.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
X ₁	1.00	.527**	.626**	.593**	.715**
X ₂	.527**	1.00	.609**	.764**	.684**
X ₃	.626**	.609**	1.00	.581**	.605**
X ₄	.593**	.764**	.581**	1.00	.581**
X	0.687**	0.725**	0.704**	0.735**	.647**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (**p < .01)

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา(X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง($r = .647$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X₁) ($r = .715$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X₂) ($r = .684$) ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา(X₃) ($r = .605$) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล(X₄) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในระดับปานกลาง($r = .581$)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ได้ร้อยละ 52.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยให้ตัวแปรที่ดีในการสร้างสมการ ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. Error	β	t
X_2	0.391	0.048	0.399	6.019
X_1	0.372	0.062	0.316	6.015
X_3	0.219	0.062	0.240	3.506
ค่าคงที่ (a)	3.924	0.234	-	-
R=0.723 $R^2=0.5227$ F= 23.595**				
Adjusted R Square = 0.522, Std. Error Square = 0.33445				

**p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารมีผลมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญเรียงตามลำดับ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_1) และด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา(X_3) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.924 + 0.391X_2 + 0.372X_1 + 0.219X_3$$

และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.399Z_{X_2} + 0.316Z_{X_1} + 0.240Z_{X_3}$$

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ทั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์รองลงมาเป็นด้านการกระตุ้นทางสติปัญญาด้านการสร้างแรงบันดาลใจทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ได้ให้ความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาทุกๆ ด้านแสดงออกถึงความมุ่งมั่น เอาใจใส่ และเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและบุคคลทั่วไป โดยยอมรับนับถือความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน แต่ละคนมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้กำลังใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ตระหนักถึงปัญหาและส่งเสริมความสามารถในการ

แก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน โดยยึดหลักว่าความสำเร็จขององค์กรถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในปัจจุบัน ปัจจัยความสำเร็จขององค์กรจึงต้องวิสัยทัศน์ และแนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารงาน สามารถถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติงานของครูและบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood et al (1999) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบผู้นำที่ตัวผู้นำมีวิสัยทัศน์คำนึงถึงวัฒนธรรมขององค์กรปรับเปลี่ยนองค์การและมอบอำนาจในการทำงานต่างๆให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมุ่งเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรและควมมีสมรรถภาพของสมาชิกในองค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เซชินีร์ แสงสุข (2560) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง

7.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความรู้ ความเข้าใจและประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม และเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยบทบาทแล้วต้องจัดการเรียนการสอนที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ รักและศรัทธาต่อวิชาชีพ มีจิตสำนึกและจิตวิญญาณของความเป็นครูซึ่งประสิทธิภาพการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นมาจากการทำงานด้วยความตั้งใจ ด้วยความสามารถ ความตั้งใจ มีความเชี่ยวชาญ สอดคล้องกับงานวิจัยจินตนา เทว (2564) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา 2)ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และ 3)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 จำนวน 313 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ใน การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1)ขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การ ได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน และความรับผิดชอบ 2)ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี

และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3. ขวัญกำลังใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง($r = 0.702$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.3ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น ตระหนักถึงความสำคัญของจุดมุ่งหมายและวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จที่ องค์กรกำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1999) ที่ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้นทำให้ตระหนักถึงความต้องการสำนึกในความสำคัญ คุณค่าของจุดมุ่งหมายและวิธีที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีมงาน การ นโยบายมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและยกระดับความต้องการให้สูงขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเชื่อถือ ไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนอันดับสุดท้ายความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน จากทั้งหมด 4 ด้าน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครู ได้ดีที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) เท่ากับ 0.232 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ร้อยละ 23.20 รองลงมาได้แก่ ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา จะมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ เท่ากับ ร้อยละ 52.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถจัดเรียงลำดับตัวแปรที่พยากรณ์การเป็น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ สุบรรณ (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับ คือ ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ให้ครอบคลุมและมากเป็นพิเศษ และมีการกำกับ นิเทศ และติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ โดยส่งเสริมให้สถานศึกษาสถานศึกษานำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา สู่การปฏิบัติจริงให้มากเป็นพิเศษ

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลของการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2 ข้อ มีดังนี้ 1) ข้อค้นพบจากการศึกษา ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหาร ควรมีวิธีการเสริมพลัง และเป็นกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในและนอกสถานศึกษา และควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาเพื่อการพัฒนางาน และการเรียนการสอน 2) ข้อค้นพบจากการศึกษาด้านการกระตุ้นทางสติปัญญาผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนควรร่วมกันวางแผนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายและความต้องการของผู้ปกครอง และควรร่วมกันคิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและมีขีดสมรรถนะสูง

8.2.2 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลของการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2 ข้อ มีดังนี้ 1) ข้อค้นพบจากการศึกษา ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพจึงมีข้อเสนอแนะว่า ควรพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาตนเพื่อให้เกิดความชำนาญในวิชาชีพ และเป็นไปตามมาตรฐานการประกอบวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด 2) ข้อค้นพบจากการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ จึงมีข้อเสนอแนะว่าครูควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน

8.2.3 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลของการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีอุดมการณ์อย่างชัดเจนในการทำงานยอมรับนับถือความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงานสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานด้วยใจรักและเห็นคุณค่าของงานและสร้างเจตคติที่ดีต่องาน เน้นการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้สร้างแรงกระตุ้นให้ครู และบุคลากรเสียสละ อุทิศเวลาเพื่อพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จ

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น จึงควรมีการวิจัยเชิงลึกถึง ปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

8.3.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นควรมีการวิจัยเชิงลึกทางด้าน แนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

9. เอกสารอ้างอิง

- ขวัญฤดี อาภาพันธ์. (2559). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรเจิด สังข์เจริญ. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารราชชนก. 12(28).115-127.
- ศุภชัย สว่างภพ. (2555). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารการวัดผลการศึกษา. 17(1). 293-304.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in Transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8(1). 9-32.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.
- Leithwood, K, Jantzi, D & Steinbach, R, (1999). *Changing Leadership for Changing Times*. Buckingham: Philadelphia, Open University Press.

10. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ เพาพาน อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้แนวคิดวิธีการคำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้คำปรึกษาความรู้ และประสบการณ์ในการพัฒนางานวิจัยในครั้งนี้ และกรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของเครื่องมือและสถิติที่ใช้ในการวิจัยมา ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนทุกท่านที่เกี่ยวข้องซึ่งมิได้กล่าวนาม กราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย