

การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามที่ส่งผลกับประสิทธิภาพ
ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร

**The Relationship Exchange Between Leaders and Followers Affecting the
Efficiency of School Management Under Samut Sakhon Primary
Educational Service Area Office**

สุกัญญา ประกอบกิจ,
สมชัย ขวลิทธาดา และ วิเชียร อินทรสมพันธ์
มหาวิทยาลัยธนบุรี
**Sukanya Prakobkit,
Somchai Chavalitthada and Wichian Intarasompun**
Thonburi University, Thailand
Corresponding Author, E mail: Sukanya.76479@gmail.com

บทคัดย่อ

การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามที่ส่งผลกับประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญเนื่องจากเป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ โดยหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสต์ จากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 337 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคคูณ เท่ากับ .864 ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือด้านคือ ด้าน มิติอื่นๆ

* วันที่รับบทความ : 6 ธันวาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 22 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 28 ธันวาคม 2566

Received: December 6, 2023; Revised: December 22, 2023; Accepted: December 28, 2023

ผลงานที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่หลากหลาย ความจงรักภักดี ความชอบพอ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 74.40

คำสำคัญ : การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม; การบริหารจัดการสถานศึกษา ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

Abstract

The relationship exchange component of administrators affecting the effectiveness in educational school management has central role because they are responsible for overseeing the efficient performance of subordinates. The objectives of this research were 1) to study level of relationship exchange component of administrators, 2) to study level of efficiency in school management and 3) to study relationship exchange component of administrators affecting the effectiveness in educational school management. Quantitative data were collected using an online questionnaire. The statistics used in the data analysis were percentages, mean, standard deviation and interpret the meaning according to the boundary criteria of the mean according to Best's concept from teachers under Samut Sakhon primary educational service area office academic year 2022 were 337 people by stratified random sampling of the population.

The results indicated that 1) level of relationship exchange composition of administrators under Samut Sakhon primary education service area office overall mean was at a high level, 2) level of efficiency in school management under Samut Sakhon primary education service area office overall mean was at a high level and 3) The relationship exchange component of administrators affecting the effectiveness in educational school management under Samut Sakhon primary education service area office under Samut Sakhon primary education service area office has statistical significance at the 0.1 level and multiple correlations equal .864. The data revealed that the most influential variables in the research are other dimensions, works from various relationships, allegiance and affections were factors that affect the efficiency of school management under Samut Sakhon primary education service area office has statistical significance at the 0.1 level and able to predict efficiency in school management under Samut Sakhon primary education service area office got 74.40 percent.

Keywords: Exchange of Relationships Between Leaders and Followers; Management of Educational Institutions; Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การศึกษาที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศในฐานะที่มีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศให้กลายเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำประโยชน์ให้กับประเทศได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคสมัยสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สังคมไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งบางครั้งการเปลี่ยนแปลงก็เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน และรุนแรงชนิดที่คนในสังคมตั้งตัวรับไม่ทัน (นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2550) ในกระบวนการของการศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง บุคคลสำคัญที่มีส่วนผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จก็คือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปกครองบังคับบัญชาหรือมีลักษณะภาวะผู้นำ ต้องนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถหลอมเข้าเป็นหนึ่งเดียวกับผู้นำให้สามารถดำเนินงานไปสู่จุดหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพคือสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษานับได้ว่ามีบทบาทสำคัญมากที่สุดเนื่องจากเป็นผู้จัดการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยรวดเร็ว และประหยัด (บรรพต รักษาม, 2555)

“ครู” คือทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน เนื่องจากสามารถช่วยให้โรงเรียนบรรลุสู่เป้าหมายได้ ซึ่งในการดำเนินงานในโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการบริหารงานโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ โดยให้ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเพื่อให้ทำงานไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอยู่หลากหลายประเภท แต่การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ถือได้ว่าเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความน่าสนใจ ในโรงเรียน เนื่องจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติการดำเนินงานต่างๆ ในโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วง

การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ เป็นการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามมีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลงผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จึงเน้นที่ทำให้การดำเนินการขององค์กรในปัจจุบันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (เทพวิมล นามสว่าง, 2558) ในขณะที่แนวคิดของโลเดินและมาสลิน (Maliden & Maslyn , 1998) อ้างถึงในปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์, 2548) ได้ให้รายละเอียด ความหมายการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามว่าคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำซึ่งหมายถึงผู้บังคับบัญชากับผู้ตาม ได้กำหนดคุณลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน 1. ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึงระดับของการป้องกันซึ่งกันและกันซึ่งอาจจะมากหรือน้อยทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับงานและเกี่ยวข้องกับงาน 2.การร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution)

หมายถึงการช่วยเหลือกันทำงานและช่วยกันทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งสองฝ่ายมีส่วนร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน อาจพิจารณาได้จากความพึงพอใจของผู้ตามที่ร่วมงานกับผู้นำความเต็มใจในการทำงานร่วมกันหรือปริมาณที่ทั้งสองฝ่ายได้ร่วมกันทุ่มเทให้กับงาน 3.ความชอบพอ (Affect) หมายถึงความรู้สึกทางบวกซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามที่มีให้ซึ่งกันละกัน โดยมีพื้นฐานมาจากความประทับใจซึ่งกันและกันมากกว่าคุณค่าทางวิชาชีพหรือการทำงาน 4. การให้ความนับถือในความเป็นมืออาชีพของหัวหน้า (Professional Respect) หมายถึง ความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตามในด้านความสามารถทักษะในการทำงาน

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ส่งผลให้ภายในองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่การบริหารจัดการและแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ รวมทั้งให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เนื่องจากจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ต้องรักษาหวงแหน รวมทั้งสร้างความสุขในการทำงานและกระตุ้นให้เกิดพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาเพื่อให้องค์กรอยู่รอด (สิทธิชัย ฝรั่งทอง, 2555) ซึ่งการจะทำให้คนปฏิบัติงานได้ดีที่สุด นอกจากจะมีการคัดสรรผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถแล้ว ในขณะเดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญกับการรักษาบุคลากรนั้นๆให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุด รวมทั้งการสร้างแรงกระตุ้นให้ประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การสร้างพื้นฐานระบบการบริหารจัดการที่ดีและการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรก็จะลดลงขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน (ศศิ อ่วมเพ็ง, 2558) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้นั้นก็เกิดจากประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ (นวรรตน์ พิงโพธิ์สภ, 2552) หลักการสำคัญที่ให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการให้เกิดความเชื่อมโยงมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ได้แก่ 1. ความเป็นธรรมในสภาพการงาน สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรเริ่มตั้งแต่การเข้าสู่องค์กร การอยู่ร่วมในองค์กรการพ้นจากองค์กรต้องรู้จักการใช้ระบบคุณธรรม (Merit Systems) หรือการใช้ระบบความรู้ความสามารถเป็นหลักในการทำงาน ทั้งนี้ก็จะทำให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงานแก่บุคลากร 2. สภาพการทำงานที่ดีมีการจัดสภาพการทำงาน (Working Condition) ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสมเพียงพอและพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีพื้นที่หรือบริเวณที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างปลอดภัยและสมควรกับตำแหน่ง 3. ให้ความสำคัญแก่บุคลากรจากการเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญแก่บุคลากรในทุก ๆ ตำแหน่ง เพราะการให้ความสำคัญแก่บุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ 4. ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานจัดการเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความเข้าใจและมีความสัมพันธ์กันด้วยดี 5. ยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถบุคลากร การยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากรเพราะกว่าที่องค์กรจะได้

บุคลากรเข้ามาสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านขั้นตอนในการสรรหา (Recruitment) การคัดเลือก (Selection) และขั้นตอนต่าง ๆ อีกมาก จนถึงขั้นตอนการรับเข้าสู่อองค์กร ดังนั้นจึงต้องให้การยอมรับและมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากรที่องค์กรรับเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

จากผลสำคัญดังกล่าวข้างต้น พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานโดยใช้ภาวะแบบแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือคอยเอาใจใส่และสนับสนุนการทำงาน แก่ครูผู้เป็นผู้นำในโรงเรียน ครูก็จะเกิดความผูกพันรักกับโรงเรียนและตอบแทนด้วยความเป็นมิตรและให้ความเต็มใจในการทำงานทั้งงานที่อยู่ในบทบาทและนอกภาระหน้าที่ที่กำหนดซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน (Blanc & González-Romá, 2012: 534-544)

จากความเป็นมา ความสำคัญของปัญหา และงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของครู ทั้งนี้ผู้วิจัยในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารจัดการให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในหลาย ๆ และการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจึงส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ระเบียบการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการศึกษาเชิงพรรณนา โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษาการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นงานวิจัยที่ใช้แนวทางการวิจัยเชิงพรรณนาโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ การทบทวนวรรณกรรม ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวทางการวิจัยรวมทั้งพัฒนาเครื่องมือวิจัยในการเก็บข้อมูล หลังจากนั้นดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้านความถูกต้อง และความครอบคลุม เนื้อหาของการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน (Facevalidity) และนำผลการตรวจสอบคุณภาพมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 102 โรงเรียน ซึ่งจำนวนครูทั้งหมด 2,147 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ใช้ระดับอำเภอของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 : 1088) อ้างอิงใน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549 : 47) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 337 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 337 ชุด ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 3 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งและวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม ตามแนวคิดของ Liden and Maslyn, 1998 ประกอบด้วย 1) ความจงรักภักดี 2) ความชอบพอ 3) ผลงานที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่หลากหลาย 4) มิติอื่นๆ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2560 ประกอบด้วย 1) ความเป็นธรรมในสภาพการทำงาน 2) สภาพการทำงานที่ดี 3) ให้ความสำคัญแก่บุคลากร 4) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม 5) ยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งแต่ละท่านมีความเชี่ยวชาญในด้านการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1 ทุกข้อ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ .991

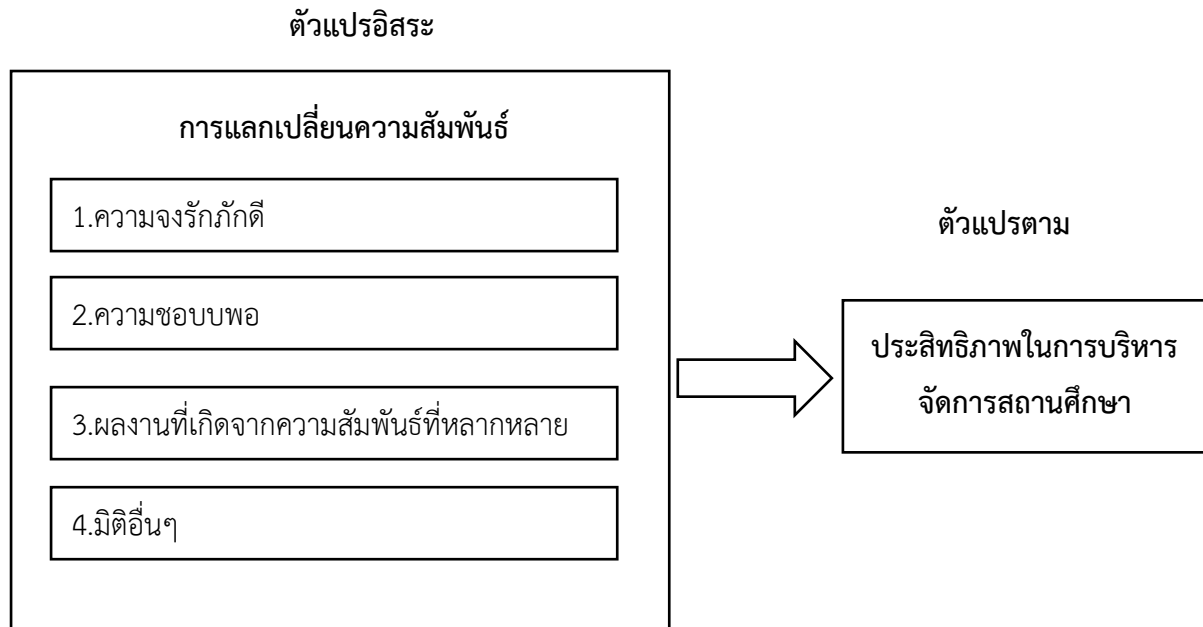
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การวิเคราะห์การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษา เรื่องการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยยึดแนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม ตามแนวคิดของ (Liden and Maslyn, 1998) ประกอบด้วย 1.ความจงรักภักดี 2.ความชอบพอ 3.ผลงานที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่หลากหลาย 4.มิติอื่นๆ และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามแนวคิดของจาก สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2560 ซึ่งประกอบด้วย หลักการสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการทำให้เกิดความเชื่อมโยงมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 1.ความเป็นธรรมในสภาพการทำงาน

2. สภาพการทำงานที่ดี 3.ให้ความสำคัญแก่บุคลากร 4.ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม 5.ยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย เกี่ยวกับระดับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นระดับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

(n = 337)				
การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความจงรักภักดี	4.30	0.68	มาก	4
2. ความชอบบพอ	4.36	0.64	มาก	2
3. ผลงานที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่หลากหลาย	4.35	0.64	มาก	3
4. มิติอื่นๆ	4.37	0.64	มาก	1
รวม	4.35	0.65	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมิติอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.64) รองลงมา ได้แก่ ด้านความชอบพอ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.64) ส่วนด้านความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.68)

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

(n = 337)				
ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความเป็นธรรมในสภาพการงาน	4.34	0.65	มาก	4
2. สภาพการทำงานที่ดี	4.35	0.65	มาก	3
3. ให้ความสำคัญแก่บุคลากร	4.37	0.62	มาก	1
4. ให้บุคลากรมีส่วนร่วม	4.36	0.64	มาก	2
5. ยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถบุคลากร	4.36	0.64	มาก	2
รวม	4.36	0.64	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านให้ความสำคัญแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) รองลงมา ได้แก่ ด้านให้บุคลากรมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.64) และยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถบุคลากร ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.64) ส่วนด้านความเป็นธรรมในสภาพการงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.65)

3. ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

(n = 337)				
ตัวแปรทำนาย	b	β	t	p
1. มิติอื่นๆ X_4	1.512	.407	9.168	0.00
2. ผลงานที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่หลากหลาย X_3	.880	.210	4.395	0.00
3. ความจงรักภักดี X_1	.778	.194	3.640	0.00
4. ความชอบพอ X_2	.507	.164	3.640	0.00
5. ค่าคงที่ (Constant)	17.988	-	6.144	0.00
R = .864, $R^2 = .747$, $R^2_{adj} = .744$, F = 13.253, df1 = 1, df2 = 332, Sig. < 0.01, SE _{est.} = 4.562, a = 17.988				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดของงานวิจัย มิติอื่นๆ (X_4) ผลงานที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่หลากหลาย (X_3) ความจงรักภักดี (X_1) ความชอบพอ (X_2) สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้ร้อยละ 74.70 ($R^2 = .747$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 4.562 ($SE_{est} = 4.562$) พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สถานศึกษาได้ถึงร้อยละ 74.40 ($R^2_{adj} = .744$) ส่วนอีกร้อยละ 25.60 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ ด้าน มิติอื่นๆ ($\beta = .407$) ผลงานที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่หลากหลาย ($\beta = .210$) ความจงรักภักดี ($\beta = .194$) ความชอบพอ ($\beta = .164$)

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่องการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายตามลำดับของสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มิติอื่นๆ รองลงมา คือ ความชอบพอ ความจงรักภักดี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม มีความสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม รูปแบบความสัมพันธ์ที่มีการแลกเปลี่ยนกัน ตามบทบาทของระหว่างผู้นำและผู้ตาม ที่เป็นลักษณะความสัมพันธ์ต่างตอบแทน โดยบทบาทพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมีพื้นฐานมาจากความเชื่อใจและความไว้วางใจเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของอีกฝ่ายหนึ่งฝ่ายที่ได้รับความไว้วางใจเมื่อพฤติกรรมดังกล่าวด้วยการให้ความเป็นมิตรและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเป็นการตอบแทนความเคารพนับถือถือเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลที่นำมาซึ่งสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรียา ไชยปัญญา (2559) ได้ศึกษาอิทธิพลของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและตนเองในด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความชอบพอ ความจงรักภักดีต่อหัวหน้าการร่วมกันสร้างผลงานการให้ความนับถือในความเป็นมืออาชีพของหัวหน้าจะทำให้เกิดความรู้ในความรู้ในองค์กรและเกิดการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่สังกัด รวมทั้งเกิดผลทางบวกต่อคุณภาพของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ เช่นเดียวกับ นายวิรุพงษ์ พวงเล็ก (2560) ได้ศึกษาการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1.การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่การร่วมกันสร้างผลงานการนับถือความเป็นมืออาชีพความชอบพอ และความจงรักภักดี

2. ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านให้ความสำคัญแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมและยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร ส่วนด้านความเป็นธรรมในสภาพงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก หลักการบริหารที่ให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการให้เกิดความเชื่อมโยงอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัดความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เช่น ปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่าการปฏิบัติโดยรวมของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคล

โรงเรียนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง วินัยและการรักษาวินัย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการออกจากราชการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ธนภรณ์ พรหมราย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา และสุดท้าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งได้แก่ ด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ด้านมิติอื่นๆ ผลงานที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่หลากหลาย ความจงรักภักดี ความชอบพอ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 74.40 ที่เป็นเช่นนั้นเนื่องจาก การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นภาวะผู้นำหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการทำให้ผู้ตามเกิดความผูกพันต่อองค์กร การ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้สถานศึกษาที่ตนได้บริหารอยู่ โดยผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูที่โรงเรียน สนับสนุนการทำงานให้กับครูทำงานได้อย่างราบรื่น รวมถึงช่วยแก้ไขปัญหและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กรอันทำให้ครูเกิดความรัก รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามของผู้บริหารสถานศึกษาของ (Liden and Maslyn, 1998) ได้แก่ ด้านความจงรักภักดี ด้านความชอบพอ ด้านผลงานที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่หลากหลาย และมิติอื่นๆ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2560 ได้แก่ ความเป็นธรรมในสภาพการงาน สภาพการทำงานที่ดี ให้ความสำคัญแก่บุคลากร ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร ยังสอดคล้องกับ ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กรทุกคน มีทัศนคติ วิธีคิด และการประพฤติที่ดีสะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีคุณค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานตามภารกิจที่

เกี่ยวข้อง โดยมีการบริหารจัดการองค์กรทุกคน ยึดมั่นคุณธรรมเป็นฐานในการดำรงชีวิตและปฏิบัติหน้าที่
ประกาศ ณ วันที่ 22 มีนาคม พ.ศ.2566

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตาม ให้เกิดความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถานศึกษาร่วมกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสร่วมกันในการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์ประกอบการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นๆ
2. ควรศึกษาแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาแนวทางการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามในการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของสถานศึกษา ให้ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร.
- เทพวิมล นามสว่าง. (2558). ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพระดบปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่ม
สาระการเรียนรู้และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการการแลกเปลี่ยนทางสังคมในการทำงานและ
ตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
กรุงเทพมหานคร.ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นวรรตน์ พึ่งโพธิ์สภ. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด.
ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บรรพต รักษาม. (2555). ภาวะผู้นำการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา
และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5.วิทยานิพนธ์ ค.ม.ลพบุรี. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปานจักษ์ เหล่ารัตนวงษ์. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ต่างระดับและโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
ความสามารถในการสื่อสาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม
และผล การปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม.ปริญญาานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีรพงษ์พวงเล็ก. (2560). การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- ศศิอ่วมเพ็ง. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชี
กลางบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิทธิชัย ฝรั่งทอง. (2555). กลยุทธ์ธุรกิจฟิซิดีโอเซียน. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุนทรียา ไชยปัญญา. (2559). อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความ ยุติธรรมใน
องค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานใน
สถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล CLUSTERS ใน*
ปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ.
- Deluga, Ronald J. and Perry, J. T. (1991). *The relationship of subordinate upward influencing behaviour, satisfaction and perceived superior effectiveness with leader-member exchanges*. *Journal of Occupational Psychology*, 64 (3), 239- 252.
- Dockery, Terry M. ve Steiner, D. Dirk (1990), *the Role of the Initial Interaction in Leader Member Exchange, Group and Organization Studies*. 15 (4), s.395-413.
- Duchon, D., Green, S., & Good, C. V., (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book Company, 193
- Gouldner, A. (1960). *The norm of reciprocity: A preliminary statement*. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Han G.H. & Jekel M. (2011). *The mediating role of job satisfaction between leadermember exchange and turnover intentions*. *Journal of Herbert A. Simon, Administrative Behavior* (New York: Macmillan Company. Hills, California: Sage Publications, 1960), 80.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior*. 8th ed., Boston : Irwin/McGraw-Hill.
- McEwan, E.K. (1998). *Seven step to Effective Instructional Leadership*. Thousand Oaks : Corwin Press.
- McEwan, E.K. (2003). *7 steps to effective instructional leadership*. California: Corwin Press
- Millet, J. D., *Management in the Public Service* (New York: McGraw-Hill Book, 1954).
- O’Leary, E. (2002). *10 minute guide to leadership (2nd ed.)*. Indianapolis, In: A Pearson Education. Oswald, Lori Jo., *School – Based Management*, 2005.
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). *Social exchange in organizations: The differential effects of perceived organizational support and leader member exchange*. *Journal of Applied Psychology*, 81, 219 –227.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative Behavior*. New York: The McMillen Company.