



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS
UNDER THE OFFICE OF SONGKHLA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN
EDUCATIONAL ADMINISTRATION SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND JOB SATISFACTION
OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF SONGKHLA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 2 AREA 2

ผู้วิจัย

นายวิกรม สมกำลั่ง

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข) และประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

..... กรรมการและเลขานุการหลักสูตร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.ตรัยภูมิินทร์ ตริตธีรศร)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว

..... รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถนเรศ อาคาสุวรรณ) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	
ผู้วิจัย	นายวิกรม สมกำลัง	ปีการศึกษา 2567
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข	

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 2) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 297 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.876$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Independent Study Title A Study of Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Job Satisfaction of Teachers under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2

Researcher Mr. Wikrom Somkamlang **Academic Year:** 2024

Degree Master of Education Program in Educational Administration

Advisor Assistant Professor Dr. Kanokkorn Sirisuk

Abstract

The objectives of this study were: 1) Study of the transformational leadership of school administrators under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2, 2) Study of the job satisfaction of teachers under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2, and 3) Study of the relationship between transformational leadership of school administrators and job satisfaction of teachers under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2. The sample group consisted of 297 teachers under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2, academic year 2024. They were obtained by stratified random sampling according to school and then simple random sampling by drawing or a lottery. The tool used was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability value of 0.989. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that 1) The transformational leadership of school administrators under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2, in a whole and each aspect, was at a high level. 2) The job satisfaction of teachers under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2, in a whole and each aspect, was at a high level. 3) The relationship between transformational leadership of school administrators and job satisfaction of teachers under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2 was at a high level of positive correlation ($r_{xy} = 0.876$) with statistical significance at the .001 level.

Keywords: Transformational Leadership, Job Satisfaction, School Administrator

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคคลอันเป็นที่รักทุกคน รวมไปถึงสถานที่ต่าง ๆ ที่นำพาผู้วิจัยให้ประสบความสำเร็จในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย กรรมการและเลขานุการสอบการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ ดร.ตรีภูมิ นรินทร์ ตรีตรีศวร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณา ให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางช่วยเหลือ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง รวมทั้งเสียสละเวลาทั้งกำลังกายและกำลังใจ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับความกรุณาจากคณาจารย์ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ที่ให้ความรู้และคอยอบรมสั่งสอนตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทั้ง 3 ท่าน คือ อาจารย์ ดร.มนต์ทิพา ไชยแก้ว อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา นายสุริยศักดิ์ ไชยกุล ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดเขากลอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 และนายสุริยา รักเลิศ ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดแม่เตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ให้ความกรุณาอนุเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ให้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยและดำเนินการแจกบุคลากรในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดท่าข้าม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สำหรับกำลังใจ การสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา จนวิจัยสำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณพี่ เพื่อน น้อง นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2565 ทุกคนที่คอยช่วยให้กำลังใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันผู้วิจัยในทุกด้าน ขอขอบคุณ นายวิระพงศ์ สิริพิชญกรณ์ ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุลธิดา ศักดิ์นิกุล นางสาวพัชรिता โสตะดา นายอริวัฒน์ ทองแถมและนายภูธเรศ ธาณิโต ที่คอยให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดระยะเวลาในการทำการค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวที่สนับสนุนทุนการศึกษาตลอดหลักสูตร ค่าเดินทางและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ รวมไปถึงกำลังใจที่สำคัญที่มอบให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

วิกรม สมกำลัง

กันยายน 2567

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(2)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญ.....	(4)
สารบัญตาราง.....	(6)
สารบัญภาพ.....	(9)
 บทที่ 1 บทนำ.....	 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
 บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	 12
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	15
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	17
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู.....	31
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
 บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	 55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
แบบแผนการวิจัย.....	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	59
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	60
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
สรุปผลการวิจัย.....	82
อภิปรายผล.....	86
ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	100
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	101
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	103
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	108
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	119
ประวัติผู้วิจัย.....	154

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
3 แบบแผนการวิจัย.....	57
4 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	65
5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	66
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	67
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมและรายข้อ.....	68
8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ...	69
9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	70
10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	71
11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	73
13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายข้อ.....	74
14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	75
15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	76
16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม.....	77
17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2	122
19 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2....	123
20 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2.....	126



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันของประชาคมโลกได้ โดยผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าในสภาวะแบบนี้ สังคมไทยควรมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้ดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืน มีสันติสุขและสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ทางด้านต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถาบันพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 2556: 2) จากการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วนี้ ส่งผลกระทบต่อองค์การต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ต้องรู้จักเรียนรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่มีคุณภาพ มีการบริหารงานที่ทันสมัย เหมาะสม มีประสิทธิภาพ ซึ่งการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะในส่วนของสถานศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาไปได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจุบันในการบริหารการศึกษานั้น ภาวะผู้นำ (Leadership) มีความสำคัญมากกว่าการจัดการ (Management) สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำมากกว่าการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับวิวัฒนาการของโลก เพื่อสามารถนำองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อสามารถปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และเป็นไปอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน หัวใจสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการบริหาร (พิชาภาพ พันธูแพ, 2557: 5)

ภาวะผู้นำจึงเป็นบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยผู้นำจะต้องใช้อิทธิพลของตนในการสร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม ภาวะผู้นำนั้นเป็นสิ่งที่มิใช่อิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณลักษณะ ศักยภาพ ความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อสร้างความสมบูรณ์แบบให้กับสถานศึกษาโดยรวมและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองและพัฒนาครูเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สามารถปรับเปลี่ยนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นฤมล คูหาแก้ว, 2563: 13)

ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบันคือ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนทัศน์ใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังงานใจ เป็นผู้มีความคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ที่มีภาวะการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด (รัตติกรณ์ จงวิศาล 2556: 15) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของ Bass and Avolio (1987: 8 อ้างถึงใน ทิพวัลย์ ชาลีเครือ 2559: 30-32) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจผู้ร่วมงานไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามกระทำโดยผ่านองค์ประกอบของพฤติกรรม 4 ประการคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตาม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ การที่ผู้นำกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้เห็นประโยชน์ส่วนรวมและอุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน 3) การกระตุ้นทางปัญญาเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันตามความต้องการและสามารถสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เสริมสร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่ผู้ร่วมงานจนก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติทางบวกแล้วจะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ถ้าปัจจัยต่าง ๆ นั้นไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางลบก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของตนได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งวิธีการตอบสนองความต้องการ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติและพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละคนที่จะหาวิธีจูงใจที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนบงกช นิพนธ์ศิริผล (2563: 34) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เนื่องจากความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้นเกิดจากการทำงานของทุกคนแต่ละคนมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่ละบุคคลนั้นจะแสดงความสามารถออกมา

มากนักน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจหรือสิ่งที่ล่อใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่างานที่ปฏิบัติ จะสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากนักน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อการได้รับการตอบสนอง

Herzberg (Herzberg, Mausner and Synderman, 1959: 60-63) กล่าวถึงองค์ประกอบ ที่ช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ มีทั้งปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน จาก การศึกษาของ Herzberg พบว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสำคัญในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญและ มีความจำเป็นมากในการทำงานขององค์การทุกแห่ง ถ้าบุคคลที่เป็นผู้นำสามารถที่จะชักจูงบุคคลใน องค์การได้ตรงกับที่เขาต้องการ การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การก็จะเป็นไปได้ด้วยดี เพราะเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น สร้างขวัญกำลังใจ ดึงดูดความรู้สึกและ จิตใจให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ให้บุคคลแสดงบทบาทความสามารถออกมาได้อย่างเต็ม ศักยภาพ ทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจทุ่มเท ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทาง ที่ต้องการเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ อรทัย โคตะวินนธ์ (2560: 96) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าการสร้างแรงจูงใจให้กับครูมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้องค์กรของตนได้รักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับ องค์กรไปนาน ๆ การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูทำงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทร่างกายแรงใจ อุทิศเวลา ให้กับองค์กร เพื่อพัฒนาและนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าประสบความสำเร็จเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพได้ มาตรฐานการศึกษานั้น แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันให้ครูเกิดความพยายามในปฏิบัติงานด้วยความเต็ม ใจ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็ม ศักยภาพ เป็นความรู้สึกในทางบวกที่ช่วยเสริมแรงให้ครูมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิด เจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจ เมื่องานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายโดยไม่ลดละความเพียร พยายาม แต่ครูที่มีแรงจูงใจในปฏิบัติงานต่ำจะเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ทำงานไม่เต็มความสามารถ หรือไม่กล้าเลิการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจจึงส่งผลต่อคุณภาพของงาน งานจะบรรลุ วัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญมาก ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการแสดงบทบาทที่นำไปสู่ การเกิดแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครู

จากแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ได้แก่ ละโพร โอวาททัศนีย์ (2557: 5), (วรภรณ์ ข้างอยู่ 2557: 19), (มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม 2558: 6), (สมหมาย โอภาสี 2558: 7), (เชษิณีร์ แสงสุข 2560: 7), (ฐานะรัตน์ จินรัตน์ 2561: 9), (อุทัย แซ่ฮึง 2562: 8), (กนกวรรณ สมวงศ์ 2564: 7),

(วุฒินันท์ โพหะดา 2564: 9) , (อภิชาติ คงเพชร 2565: 11) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ตัวแปรในการศึกษาดังนี้ คือ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นจำเป็นต้องเลือกวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้ครูเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจ และความเต็มใจ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ (ฉัตรชัย แทนทอง, 2561: 2-3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการทำงานของครูต่างเป็นตัวสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและใช้อย่างชาญฉลาด จะเห็นการส่งผลได้ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่ทำให้เกิดการยอมรับทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงาน เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความสุขต่อการทำงานและสิ่งเหล่านี้ จะพบได้ว่าส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิภาพของการพัฒนาตัวผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรารณ ช่างอยู่ (2557: 138) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวกค่อนข้างสูง ทั้งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งผู้บริหารได้มีการพยายามปรับปรุงตนเองให้มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มุ่งเน้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีการกระตุ้นทางปัญญา การกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงาน ให้คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ และสร้างสรรค์การสร้างแรงบันดาลใจ ให้โอกาสผู้ร่วมงาน การยอมรับ ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานที่รับมอบหมายและเหมาะสมกับลักษณะงาน ปฏิบัติได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นมืออาชีพมีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการศึกษา ตามกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ข้อที่ 5 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละบุคคลให้มีความพร้อม ในการจัดการเรียนการสอน สอดรับกับทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง และยังให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สถานศึกษาที่มีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่ดี เป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและเป็นส่วนหนึ่งที่เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีนโยบายที่เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แต่ยังพบปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงานและ ทำให้ความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของครูลดลงได้แก่การขาดแคลนครูครูไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ครูมีภาระอื่นนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป ปัญหาหนี้สิน ความไม่ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินและอื่น ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสงขลาเขต, 2566: 12)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูหรือไม่ เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนนโยบายที่สอดคล้องกับเขตพื้นที่ และใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาปรับปรุงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาและต่อการพัฒนานักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

สมมุติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,260 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 297 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

2. ขอบเขตตัวแปร

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปร X ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

2.1.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1)

2.1.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_2)

2.1.3 ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล (X_3)

2.1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_4)

2.2 ตัวแปร Y ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ได้แก่ 5 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ความสำเร็จของงาน (Y_1)

2.2.2 การได้รับการยอมรับ (Y_2)

2.2.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Y_3)

2.2.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y_4)

2.2.5 ความรับผิดชอบ (Y_5)

3. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎี Bass and Avolio (1987: 128) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

3.1.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

3.1.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

3.1.3 ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล

3.1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งได้สังเคราะห์ตามแนวคิดและนักวิจัยหลายท่านดังนี้ ละไพร โอวาททัศน์ย์ (2557: 5), วราภรณ์ ช้างอยู่ (2557: 19), มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2558: 6), สมหมาย โอภาสี (2558: 7), เซชินีร์ แสงสุข (2560: 7), ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561: 9), อุทัย แซ่อึ้ง (2562: 8), กนกวรรณ สมวงศ์ (2564: 7), วุฒินันท์ โพหะดา (2564: 9) , อภิชาติ คงเพชร (2565: 11) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ความสำเร็จของงาน

3.2.2 การได้รับการยอมรับ

3.2.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

3.2.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3.2.5 ความรับผิดชอบ

4. ขอบเขตระยะเวลา

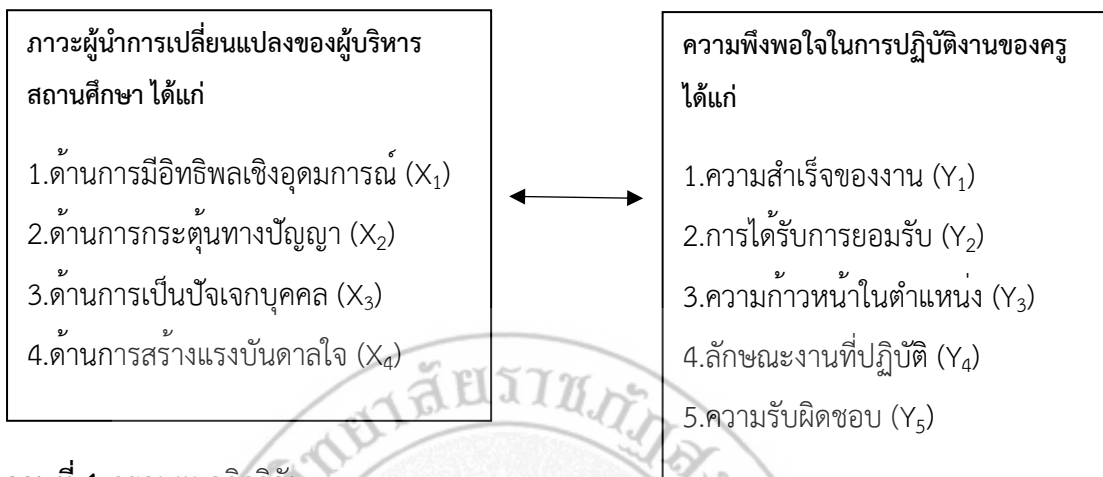
1 มกราคม 2567 – 26 กันยายน 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา ได้นำคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎี Bass and Avolio (1987: 128) 4 ด้าน และได้ทำการวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาไว้ทั้ง 10 งานวิจัย ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์งานวิจัยของนักวิชาการทั้ง 10 คน นำมาสรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาได้เป็น 5 ด้าน

ตัวแปร X

ตัวแปร Y



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและให้มีอิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นด้วยเทคนิคและคำสั่งของตนพร้อมทั้งมีการจัดการที่ดี เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นได้บังคับบัญชาเห็นถึงการบริหารหรือปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ โดยจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษา เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์และมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ กล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานต่าง ๆ จนส่งผลไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรักสถานศึกษาและพร้อมอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา มีความสามารถในการ

ประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องไต่ต่อความต้องการ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอิทธิพลเวลา
ให้การปฏิบัติงาน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และสามารถระบุดจุดประสงค์หลักในการทำงานของ
ผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน

2.2 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงาน
สถานศึกษาที่กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ที่
ทันสมัย ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานได้ ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อหาแนวทาง
วิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาในการ
จัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองโดยการอบรมศึกษาต่อในระดับสูงและ
ให้มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

2.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหาร
การสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีวิธี
จูงใจและสนองความต้องการของผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของ แต่ละบุคคล ให้
โอกาสผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอทำหน้าที่พิเศษและพัฒนาความสามารถ
ของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล

2.4 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงาน
สถานศึกษาที่ แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ สร้าง
ค่านิยมในสถานศึกษาว่า ผู้ร่วมงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่า ประโยชน์ส่วนตน
กระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมี
ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง เจตคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดี และได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็น
ผลรวมของเจตคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ พึงพอใจกับ
รายได้ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องหาวิธีที่เหมาะสมเพื่อ
สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่
ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย

ในงานวิจัยนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่

3.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ทางวิชาการ
ในการแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น มีการเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานที่
มอบหมายได้สำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สร้างความภูมิใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูในปฏิบัติงานของครูจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และสร้างความมั่นใจว่าจะได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู มีความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ และให้ครูเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความภูมิใจให้แก่ครูที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้

3.3 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถจนเป็นที่รู้จัก และการยอมรับจากหน่วยงานอื่น มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนสอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจในระบบพิจารณาการเสนอผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนระดับหรือตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น สนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้ ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายให้ครูปฏิบัติลักษณะงานในหน้าที่ของตนเองมีขอบเขตภาระงานกำหนดไว้ชัดเจน ให้โอกาสครูใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง

3.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานที่มอบหมายอยู่เสมอ และมอบหมายการงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจงานที่รับผิดชอบได้ รวมทั้งสร้างความรู้สึกรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงานที่ทำอยู่

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือครูที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ในปีการศึกษา 2567

6. สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 รวมทั้งสิ้นจำนวน 125 แห่ง

7. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ประเภทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

7.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน

7.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน

7.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 หมายถึง การแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสงขลา อำเภอนาหม่อม อำเภอสิงหนคร อำเภอสทิงพระ อำเภอกระแสสินธุ์ และอำเภอระโนด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2

2. สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนในการพัฒนางานกลุ่มบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของสงขลาได้ต่อไป

3. หน่วยงานทางการศึกษาอื่นที่มีลักษณะ บริบทที่คล้ายกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในหน่วยงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา
- 2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
- 3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
- 6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555: 11 อ้างถึงใน นฤมล คูหาแก้ว.2563: 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวิคิดและสื่อสารที่เป็นระบบเพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรภัทร วงษ์สว่าง (2559 : 3) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

บัดดีอรี ยีปาโละ (2559 : 22) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานการบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน ร่วมกับบุคลากรทางการศึกษาและชุมชนในท้องถิ่น ให้บริการทางการศึกษาแก่ชุมชน เพื่อให้มีการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

สัมมา รณธัญ (2560: 95) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

จิตติมา อัครธิตพิงศ์ (2561: 1478) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผน อำนวยการ ประสานงาน และควบคุมการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านบริหารทั่วไป โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่ต้องการ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ สร้างความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย และดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมื่อนั้นเอง หากประเทศใดได้นักการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีเจริญรุ่งเรืองในทุกด้าน

ชัยเสณฐ์ พรหมศรี (2557: 11) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้จัดการเป็นสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าปราศจากการบริหารจัดการที่ดีและทักษะการบริหารที่ดีของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น การจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

ฮาซัน เจะเงาะ (2559 : 19) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นศาสตร์ที่มีความสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาที่มาจากประสบการณ์ของผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องมีการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้บริหารเกิดความรู้ความเข้าใจด้านศาสตร์การบริหารในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์

สัมมา รณิธย์ (2560: 94) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่าง ๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การมาใช้ เพื่อทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการ เพื่ออำนวยการให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อดำเนินการสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการศึกษาและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการที่ดีและผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถ

3. กระบวนการและวิธีของการบริหารสถานศึกษา

อนัสก์ดี คงทน (2556: 9) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารการศึกษาไว้ว่า จากหลักการบริหารทั่วไป 14 ข้อ ของ Fayol ทำให้ต่อมา Luther Gulick ได้นำมาปรับต่อยอดเป็นที่รู้จักกันดีในตัวย่อที่เรียกว่า “POSDCoRB” กลายเป็นคัมภีร์ของการจัดการในต้นยุคของศาสตร์การบริหาร ซึ่งตัวย่อแต่ละตัวมีความหมาย ดังนี้

P-Planning	หมายถึง การวางแผน
O-Organizing	หมายถึง การจัดองค์การ
S-Staffing	หมายถึง การจัดคนเข้าทำงาน
D-Directing	หมายถึง การสั่งการ
Co- Coordinating	หมายถึง ความร่วมมือ
R-Reporting	หมายถึง การรายงาน
B-Budgeting	หมายถึง งบประมาณ

นุรไอนี เจ๊ะกา (2557 : 14) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ว่า กระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งการบริหารจัดการประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Co-ordinating) การรายงาน (Reporting) และการจัดหางบประมาณ (Budgeting)

ประวีณา แสงกระจาย (2558 : 17) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) และประสิทธิผล (Effective) โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การนำ (Leading) 4) การควบคุม (Controlling)

สัมมา รณิธย์ (2560: 94) กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาเป็นการประยุกต์กระบวนการบริหารการศึกษาเข้ามาใช้ในวงการศึกษ ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร ประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน และการปรับปรุง

รวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ กระบวนการบริหารการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารงานทุกระดับ ซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วย การบริหารที่ดีจะช่วยให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน โดยเฉพาะในขั้นตอนการตัดสินใจนั้นมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารตัดสินใจไม่ถูกต้อง การดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไปจะเกิดปัญหาและอุปสรรคตามมา ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวคิด และข้อมูลครบถ้วนในการตัดสินใจและอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักในการบริหารงานสถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นองค์การหรือสถาบันที่ทำหน้าที่จัดและให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม สถานศึกษาและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา และมีความรอบรู้ในหลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งมีหลักการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

- 1.การวางแผนเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ชัดเจน
- 2.การวางแผน และนำเทคนิคไปใช้ในการบริหารงาน
- 3.การจัดโครงสร้าง และวางระบบงาน
- 4.การใช้ทรัพยากร และค่าใช้จ่ายที่คุ้มค่า
- 5.การใช้อำนาจในการสั่งการและควบคุม
- 6.การประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน

สรุปได้ว่า กระบวนการและวิธีการบริหารการศึกษา ประกอบไปด้วย การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการบริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การวางแผนที่เป็นระบบ ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า มีการปรับปรุงผลการทำงานและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

จรัส อติวิทยากรณ์ (2558: 1) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่แบ่งงานให้ผู้ที่บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ แล้วนิเทศงานอย่างเป็นระบบพร้อมให้คำแนะนำอย่างเหมาะสม เพื่อให้งานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

สุธีรา สุภักษ์พาล (2558: 43) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงบุคคลซึ่งปฏิบัติงานหน้าที่เกี่ยวกับการสนับสนุน การให้บริการการจัดการศึกษาทั้งนอกและในสถานศึกษา ภายในเขตพื้นที่

การศึกษาสถานศึกษาอื่น ที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้น และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งรัฐและเอกชน ผู้บริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ชัยยนต์ เพาพาน (2559: 303) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่น ที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

บัดดีอรี ยีปาโละ (2559 : 22) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานการบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน ร่วมกับบุคลากรทางการศึกษาและชุมชนในท้องถิ่น ให้บริการทางการศึกษาแก่ชุมชน เพื่อให้มีการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงาน ทำหน้าที่กำกับควบคุมดูแล บริหารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ภาวะผู้นำทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างพลังแห่งกระบวนการทำงาน จูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติทำงานได้สำเร็จด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และเต็มความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

สุธีรา สุภัยพาล (2558: 43-44) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้อำนาจการตัดสินใจเพื่อชี้นำอนาคตของสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้

อริสรา หลีกเป้า (2559: 14) กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำและเป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู

ฮาซัน เจ๊ะเงาะ (2559 : 19) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นศาสตร์ที่มีความสำคัญที่ ต้องมีการพัฒนาที่มาจากประสบการณ์ของผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องมีการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารเกิดความรู้ความเข้าใจด้านศาสตร์การบริหารในการบริหารงานให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์

Conger (1989: 79) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญโดยจะทำหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาในการวางนโยบาย เรื่องโปรแกรมทางการศึกษาและกระบวนการสอนบุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์การเงิน และธุรการต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่ของผู้ชี้นำทางการศึกษา สามารถกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และชุมชน มีลักษณะที่จำเป็นในการบริหาร เป็นบุคคลสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในการบริหาร

จัดการ โดยใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

รัตติกรณ จงวิศาล (2556 : 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถในกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อ ความศรัทธา การยอมรับ ความพยายามอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สัมมา รณิธย์ (2556 : 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่กำหนดไว้

ภารดี อนันต์นาวิ (2557: 77) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ หรือ สถานการณ์ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำของกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือสมาชิกในกลุ่มนั้น ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่าบุคคลนั้นมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยการกระทำหรืออำนาจหน้าที่ของผู้นำ

โชติ บติรัฐ (2558: 176) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่หรือบารมีในการชักจูงให้สมาชิกทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้

ธัญญามาศ แดงสีดา (2565: 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กัน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลในการโน้มน้าว ชี้นำ หรือชักจูง หรืออาจใช้อำนาจหน้าที่ให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อาจรวมไปถึงการสร้าง ความเข้าใจและสัมพันธ์ภาพอันดีในการบริหารและการจัดการ

Stogdill (1974 : 4 อ้างถึงใน สมหมาย โอภาสี, 2558: 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

Bass (1987 : 7 - 14 ; อ้างถึงใน สมหมาย โอภาสี, 2558: 8 - 9) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำ ตามที่มีผู้ให้ไว้ และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำ ออกเป็น 11 กลุ่มคือ

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Group Process) ภาวะผู้นำเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม

2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ (Traits) ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
 3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (Compliance) ภาวะผู้นำที่จะทำให้สมาชิกกลุ่มทำตามที่ผู้นำต้องการ
 4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล เป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจมิใช่การขู่เข็ญ บังคับ
 5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรม ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
 6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (Persuasion) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อม จูงใจ หรือตลใจ สมาชิกของกลุ่มให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นทำตามมิใช่การบังคับขู่เข็ญ หรือใช้อำนาจ
 7. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (Power Relation) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม
 8. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิดนี้ ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมาย
 9. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเป็นผลของการกระทำของกลุ่มซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยกัน
 10. ภาวะผู้นำที่เป็นความแตกต่างของบทบาท บทบาทของผู้นำแตกต่างจากบทบาทของผู้นำ บทบาทของภาวะผู้นำเป็นการประสานสัมพันธ์บทบาทต่าง ๆ ในกลุ่มและควบคุมชี้นำกิจกรรมของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย
 11. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำทำหน้าที่กำหนดขอบข่าย และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางและเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม
- สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและให้ มีอิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นด้วยเทคนิคและคำสั่งของตนพร้อมทั้งมี การจัดการที่ดี เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นกลไกสำคัญในการผลักดัน กระบวนการเปลี่ยนแปลงให้ขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา จากการศึกษาค้นคว้าได้มีนักวิชาการกล่าวถึงภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

ธนากร เอี่ยมปาน (2556: 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และมุ่งพัฒนาศักยภาพผู้ตามให้สูงขึ้นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทางบวกต่อองค์กร

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

วันชัย ปานจันทร์ (2558: 186) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลภายในหรือภายนอกสถานศึกษาพยายามปรับปรุงสภาพสถานศึกษาให้ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงอาจเกิดขึ้นจากผู้บริหารกำหนดหรือการจ้างที่ปรึกษาจากภายนอก

อัมพร อานุกาพแสนยากร (2558: 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารที่ทำให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งใจไว้ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562: 49) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวัง โดยผู้นำแสดงบทบาทให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดี และนับถือทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้นำที่มีศักยภาพเป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึก ความสำนึกให้มีความสำคัญ และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ การบรรลุผลลัพธ์ตามที่ต้องการจะทำให้ผู้ตามคำนึงถึงประโยชน์รวมและอุทิศตนเพื่อองค์กร

Bass And Avolio (1987: 49 อ้างถึงใน เชษินีร์ แสงสุข, 2560: 27) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง การแสดงบทบาทของผู้นำในการกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสนใจในมุมมองใหม่ ๆ ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม พัฒนาผู้ตามให้มีศักยภาพและความสามารถที่สูงขึ้นโน้มน้าวผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ทำให้ได้รับความไว้วางใจ ความจงรักภักดี ความเคารพ ยกย่อง นับถือ

Muchinsky (1997: 373 อ้างถึงใน เชษินีร์ แสงสุข, 2560: 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ สมมุติฐาน ความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์กลยุทธ์ ให้อำนาจผู้ตามกลับกลายมาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระบวนการขององค์กร

จากความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรู้ ความสามารถที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงการบริหารหรือปฏิบัติงาน เป็น

กระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ โดย
 จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษา
 เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์และมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการ
 ปฏิบัติงานตามภารกิจ กล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการ
 ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์สามารถวิเคราะห์ปัญหา
 โดยใช้เหตุผล มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงาน
 ต่าง ๆ จนส่งผลไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

3.ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและอิทธิพลต่อที่ความสำเร็จและความ
 ล้มเหลวของสถานศึกษา เนื่องเป็นผู้กำหนดทิศทางปัญหา ตัดสินใจ ปรับเปลี่ยน พัฒนาและบริหาร
 การจัดการสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 สูงสุดแก่ผู้เรียน นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้
 หลากหลาย ดังนี้

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2556: 33) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

1. มีอิทธิพลต่อความคิดต่อผู้ตาม เนื่องจากผู้นำมีบารมี มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ
 มีความคิดที่ชัดเจนสามารถกำหนดแนวทางที่จะก้าวไปได้ ผู้ตามจึงชื่นชม เคารพนับถือไว้วางใจและ
 เชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม
2. มีความคำนึงถึงผู้ตามในระดับบุคคล โดยให้การสนับสนุน ความสำคัญแก่ผู้ตาม รับฟัง
 ความคิดเห็นรวมถึงการดูแลเอาใจใส่ จึงทำให้ทุกคนยอมรับยอมตาม ทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ เพื่อ
 เปลี่ยนแปลงองค์กรให้สำเร็จยิ่งขึ้น
3. มีการกระตุ้นปัญญาของผู้ตาม คือ การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการเติบโต เกิดการ
 เปลี่ยนแปลงทางปัญญาและอารมณ์ เปลี่ยนแปลงในความเชื่อและค่านิยมตลอดจนความสามารถของ
 ผู้ตาม และเป็นพี่เลี้ยงให้ในโอกาสที่เหมาะสม ผู้นำจะต้องกระตุ้นให้เกิดความตระหนัก รับรู้ปัญหา
 และหาแนวทางแก้ไขปัญหาคกระตุ้นแนวคิดใหม่ ๆ จะได้พลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จเพราะ
 ผู้นำคนเดียวไม่สามารถพลิกฟื้นหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงได้
4. มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจ และมีความคิดเชิงบวก
 มองโลกในแง่ดี โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้ทำให้ผู้ตามมองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำโดยเฉพาะ
 การนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว
5. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร เช่น การพลิกฟื้นองค์กรให้
 ประสบความสำเร็จ องค์กรจะต้องการผู้นำประเภทนี้เป็นอย่างมาก เพื่อให้องค์กรอยู่รอด ในช่วงที่เกิด
 วิกฤต ความไม่แน่นอนจากคนในองค์กร

นารินทร์ เดชสะท้อน และคณะ (2557: 87 อ้างถึงใน เชชินีร์ แสงสุข, 2560: 33) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสมกับยุคการศึกษา สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับตนเองตลอดเวลาเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา

โสภณ ภูเก้าล้วน (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญเนื่องจากเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ สมมุติฐาน และความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญ

Muchinsky (1997 : 373 อ้างถึงใน เชชินีร์ แสงสุข, 2560 : 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ สมมุติฐาน และความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์กลยุทธ์ที่สำคัญของสถานศึกษา โดยการให้อิทธิพลผู้ตามกลับกลายมาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานของสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยของสถานศึกษา

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยผู้นำจะต้องใช้อิทธิพลของตนในการสร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นั้นเป็นสิ่งที่มิใช่อิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณลักษณะ ศักยภาพ ความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อสร้างความสมบูรณ์แบบให้กับสถานศึกษาโดยรวมและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองและพัฒนาครูเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

4. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นทฤษฎีการศึกษาแนวใหม่หรือเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ที่ได้รับคามนิยมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นการพัฒนายที่ยั่งยืน จึงมีนักวิชาการให้ความสนใจเป็นอย่างมาก และได้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลากหลาย

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์นส์ (Burns)

Burns (1978 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2555 : 116 – 120) กล่าวว่า วิธีการที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงตนเอง นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงกระบวนการจะต้องมีอิทธิพลต่อผู้ตามทางกลับกันผู้ตามต้องส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้ตาม เช่นเดียวกันตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นผู้นำสามารถแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ใน

องค์กรและทุกตำแหน่ง ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลซึ่งแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน สรุปได้ 3 ลักษณะ คือ

1.1 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อสื่อสารกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ต่อมาสิ่งแลกเปลี่ยนกันกลายเป็นประโยชน์ร่วมกันภาวะผู้นำ พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน ทำงานดีก็ได้เลื่อนเงินเดือน เป็นต้น ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม กระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม ให้อิสราภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค และสิทธิมนุษยชน

1.3 ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบอร์ก แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบิร์นส์ (Burns) มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass)

Bass (1987 ; อ้างถึงใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2556 : 249 – 250) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) และจะเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ โดยให้คำนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กว้างกว่าเบิร์นส์ (Burns) เชื่อว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกันองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบส (Bass) มีองค์ประกอบเฉพาะทั้ง 4 ประการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เนื่องจากต่างก็มีความเฉพาะเจาะจงและมีความสำคัญที่แตกต่างกัน มีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมการจูงใจเพื่อให้เกิด

แรงบันดาลใจ แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความตั้งใจอย่างมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ สร้างค่านิยมในสถานศึกษาว่า ผู้ร่วมงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน กระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติได้ ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2.2 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้มีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สังเกตได้จากคุณลักษณะการคิดอย่างเป็นระบบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผลทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข

2.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีวิธีจูงใจและสนองความต้องการของผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของ แต่ละบุคคล ให้โอกาสผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอทำหน้าที่ที่นิเทศและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลในฐานะผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ในความต้องการเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ สังเกตได้จากคุณลักษณะการเป็นโค้ชหรือที่ปรึกษาให้แต่ละบุคคลให้คำแนะนำ การสนับสนุน และพัฒนาผู้ร่วมงานเพื่อให้สัมฤทธิ์ผล และเกิดความเจริญก้าวหน้าพัฒนาศักยภาพผู้ตามให้สูงขึ้น ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เห็นความเป็นปัจเจกชนของแต่ละบุคคลมากกว่าเป็นเพียงปัจจัยการผลิต รับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ดูแล ให้คำแนะนำ สนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบเพื่อให้สัมฤทธิ์ และเกิดความเจริญก้าวหน้าพัฒนา

2.4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมการประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรักสถานศึกษาและพร้อมอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องไวต่อความต้องการ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และสามารถระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน

อัมพร อานุภาพแสนยากร (2558: 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อ

การพัฒนาการศึกษาไทยไปสู่ระดับที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้นตามกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานกระทำผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานในทางที่จูงใจให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาได้แก่การสร้างจุดหมายของอุดมการณ์ การสร้างความเชื่อมั่นและบริหารจัดการทำงาน

2. การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ด้วยการใช้ประสบการณ์ หลักการ เหตุผล และเน้นการอยู่รอด

3. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น ในตัวผู้นำ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนและทีมงานรวมทั้งแสดงให้เห็นเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าประสงค์

4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการมีจริยธรรม การสร้างวิสัยทัศน์และการสร้างบารมี

แพรวภัทร ยอดแก้ว (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์การ หรือสังคม กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำ ผ่านองค์ประกอบ พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างน่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกับผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ สิ่งที่คุณผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ การมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีศีลธรรมจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและส่วนรวม แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพความตั้งใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ มีความเชื่อ และค่านิยมที่ต้งามเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดีและความมั่นใจให้ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นทีมเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยการมีวิสัยทัศน์ จุดประสงค์ร่วมกัน สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องานของผู้ตามผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต สร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน อุทิศตนหรือความผูกพัน ต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน นอกจากนี้ยังแสดงความเชื่อมั่นตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ พัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว อาจกล่าวได้ว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึงการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมโดยสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ตั้งสมมุติฐานและเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา สามารถเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนให้ผู้ตามมีความคิดริเริ่มพิจารณาปัญหา หาคำตอบของปัญหา ให้กำลังใจ กระตุ้นให้ผู้ตามให้ใช้ความคิดและเหตุผล โดยไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยสร้างความเชื่อมั่น ให้ผู้ตามรู้ว่ปัญหาทุกอย่าง ต้องมีวิธีแก้ไข แม้ปัญหาจะมีอุปสรรคมากมายจะสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญเป็นโค้ชและเป็นทีปปรึกษาให้แต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโต พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นโดยให้ออกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

Waldman and Javidan (2006: 1703 –1725 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 249 – 250: 121) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมจำแนกได้ 2 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มีหนึ่งคนหรือมากกว่าบนพื้นฐานของพฤติกรรมผู้นำร่วมกับคุณลักษณะที่ผู้ตามชื่นชอบ
2. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาและการแก้ปัญหาของผู้ตาม

Hoy and Miskel (2008 : 121 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556 : 249 – 250) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การสร้างบารมี
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. การกระตุ้นปัญญา
5. การสร้างแรงบันดาลใจ

Braun (2013 : 270 –283) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่จูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจโดยกระตุ้นจิตวิญญาณ ทศนคติของแต่ละบุคคล
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความโดดเด่นอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจและเคารพนับถือเมื่อได้ร่วมงานด้วย
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคลมากกว่ารายกลุ่มรับรู้ถึงความต้องการ ความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล
4. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สนับสนุนให้ผู้ตามหาแนวคิดใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานให้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามเพื่อเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นักวิจัย และนักการศึกษาหลายคน และได้เลือกใช้ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ (Bass and Avolio. 1987) มาใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้นำมา 4 องค์ประกอบได้แก่

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Dualized Influence) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรักสถานศึกษาและพร้อมอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องไวต่อความต้องการ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอุทิศเวลา

ให้กับการปฏิบัติงาน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และสามารถระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน

2. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Simulation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานสถานศึกษาที่กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานได้ ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อหาแนวทางวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองโดยการอบรมศึกษาต่อในระดับสูงและให้มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีวิสัยทัศน์และสนองความต้องการของผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ให้โอกาสผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอทำหน้าที่ที่พิเศษและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

4. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานสถานศึกษาที่ แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความตั้งใจอย่างมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ สร้างค่านิยมในสถานศึกษาว่า ผู้ร่วมงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว กระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติได้ ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

ความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นความรู้สึกที่รับรู้ด้วยจิตใจ และอาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บุคคลรอบข้างได้รู้ โดยมีความหมาย ดังนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจ

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2549: 189 อ้างถึงใน เซชินีร์ แสงสุข, 2560: 38) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสภาพความรู้สึกที่มีความสุข สดชื่น เป็นภาวะทางอารมณ์เชิงบวกที่บุคคลแสดงออกเมื่อได้รับผลสำเร็จทั้งปริมาณ และคุณภาพ ตามจุดมุ่งหมาย ความต้องการ ความพึงพอใจจึงเป็นผลของความต้องการที่ได้รับการตอบสนองโดยมีการตั้งใจ (Motivation) หรือสิ่งจูงใจ (Motivators) เป็นสาเหตุ

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2551: 98 อ้างถึงใน เชชินีร์ แสงสุข, 2560: 39) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้งานของบุคคล

สิริพร นวมจะโป๊ะ (2561: 11) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ แบบจำลองหรือแบบแผนที่พัฒนาขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อแสดงรายละเอียด แนวคิด หลักการและความสัมพันธ์เชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ สำหรับการดำเนินการภายในสถานศึกษาเพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล (2563: 32) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีความต้องการการตอบสนองจากผู้บริหาร เพื่อกระตุ้นความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเป้าหมายที่วางแผนไว้ โดยบุคคลต้องการการตอบสนองทั้งขณะที่ปฏิบัติงาน และหลังจากการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอื่น ๆ ต่อไป

Mores (1955: 27) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถผ่อนคลายความเครียด ของผู้ที่ทำงานให้ลดน้อยลง ถ้าเกิดความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และความเครียดนี้ มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง หาวีติตอบสนอง ความเครียดก็จะลดน้อยลงหรือหมดไป ความพึงพอใจก็จะมากขึ้น

Blum and Naylor (1968: 365) กล่าวว่า เจตคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดี และได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นผลรวมของเจตคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน

Gilmer (1971: 253) กล่าวว่า เจตคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจก่อให้เกิดขวัญดี ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายในได้แก่ การจูงใจ และองค์ประกอบภายนอกซึ่งออกมาในรูปแบบที่เห็นได้ เช่น รางวัล

Wallesein (1971: 256) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายและอธิบายว่า ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่า มีหรือไม่มีจากการสังเกตพฤติกรรมของคนเหล่านั้นการที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจจะต้องศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของความพึงพอใจนั้น

Good (1973:7 อ้างถึงใน เชชินีร์ แสงสุข, 2560 : 39) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง สภาพ หรือระดับความพึงพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจและเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน

Locke (1982 : 1319 อ้างถึงใน เชชินีร์ แสงสุข, 2560 : 39) กล่าวว่า การยอมรับของบุคคลต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดความตั้งใจ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง เจตคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดี และได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นผลรวมของเจตคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ พึงพอใจกับรายได้ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องหาวิธีที่เหมาะสมเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย

2. องค์ประกอบของความพึงพอใจ

จากการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของความพึงพอใจมีผู้นำเสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจไว้ดังนี้

บุญรัตน์ อินทรสมพัฒน์ (2542: 3 อ้างถึงใน เชนิษฐ์ แสงสุข, 2560: 40) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่อิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ

1. ความสมหวังในชีวิต ความสมหวังเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ปรารถนาให้ตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตการเรียนในแนวทางที่ตนพึงพอใจ ก็ทำให้เกิดความทุ่มเทความพยายาม กำลังกาย กำลังใจในการเรียนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่ตนเองทั้งในด้านความคิด ความสามารถทักษะและการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

2. ความพอใจในการเรียน ถ้ามนุษย์เราได้เรียนในสิ่งที่เราพอใจก็จะมีความสุขและทำให้ประสบผลสำเร็จ ความพึงพอใจในการเรียนนั้นเกิดจากผลของการเรียนเป็นที่พอใจ การได้รับรางวัลจากการเรียน การได้รับการเสริมแรงในทางบวกของอาจารย์ผู้ฝึกสอนหรือครูฝึก เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดความพึงพอใจในการเรียน

3. การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการพึงพาอาศัยกัน ถ้ามนุษย์หรือสมาชิกที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพัง โดดเดี่ยว เขาก็จะเกิดความวิตกกังวล เครียดไม่สามารถเรียนหรือปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้ แต่ทางตรงข้ามถ้าสมาชิกนั้นเป็นบุคคลที่สังคมยอมรับนับถือและให้ความไว้วางใจ บุคคลนั้นก็ย่อมมีความสุขใจ มีความพึงพอใจต่อการเรียนหรือการทำงานนั้นให้สำเร็จบรรลุผลที่ตั้งใจไว้

4. ความก้าวหน้า เมื่อทุกคนเข้ามาเรียนในสถาบัน สิ่ง que ทุกคนหวังคือความก้าวหน้า หมายถึง เมื่อเรียนจบหลักสูตรแล้ว โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานและเงินเดือนที่สูงขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมเป็นกำลังใจให้มนุษย์เราพร้อมที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ในการเรียนหรือการปฏิบัติงานนั้น ๆ

5. ความสนใจ ความสนใจเป็นภาวะที่จิตใจของบุคคลจดจ่อและปรารถนาที่จะรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อนำไปบำบัดความต้องการให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ถ้าบุคคลนั้นมีความสนใจกับการเรียนก็จะทำ

ให้มีภาวะกระตือรือร้น ก่อให้เกิดแรงจูงใจอยากที่จะเรียน เมื่อมีแรงจูงใจก็จะเกิดการกระตุ้น ซึ่งย่อมทำให้การเรียนนั้นมีประสิทธิภาพมากกว่าการเรียนที่ไม่มีการกระตุ้น

6. ความเสมอภาค หมายถึง การเท่าเทียมกันในการเรียนของคนในสถาบัน ไม่มีการแบ่งแยกนักเรียนในระบบ นอกกระบบหลักสูตรหรือการลำเอียงของอาจารย์ผู้สอนเพราะสิ่งเหล่านี้ทำลายขวัญและกำลังใจในการเรียนของนักเรียนและจะทำลายความสามัคคีในสถาบันนั้น ๆ

7. สภาพของการเรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถรับรู้ ประสบการณ์ได้เต็มที่ด้วยความเข้าใจ ไม่เบื่อหน่าย ทำให้เรียนได้ความรู้มากและผู้เรียนพร้อมจะร่วมมือด้วยความสนใจ กระตือรือร้น และมีความพึงพอใจกับการเรียน

Millet (1954 : 397-400 อ้างถึงใน เซชินีร์ แสงสุข, 2560: 40) กล่าวว่าเป้าหมายสำคัญของการบริการ คือ การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการประชาชน ความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการจะเกิดขึ้นได้หรือไม่นั้นจะต้องพิจารณาถึงลักษณะการให้บริการขององค์กรประกอบกับระดับความรู้สึกของผู้รับบริการในมิติต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลและขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. การให้บริการอย่างเสมอภาค หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานภาครัฐที่มีฐานะคนทั่วทุกคนเท่าเทียมกัน ดังนั้นประชาชนทุกคนควรจะได้รับบริการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในแง่มุมของกฎหมายไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในการให้บริการประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่เข้ามาตรฐานการบริการเดียวกัน

2. การให้บริการที่ตรงเวลา หมายถึง การให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะถือว่าไม่มีประสิทธิภาพเลย ถ้าไม่มีการตรงเวลาซึ่งจะสร้างความไม่พร้อมให้แก่ประชาชน

3. การให้บริการอย่างพอเพียง หมายถึง การให้บริการสาธารณะต้องมีลักษณะจำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม จะเห็นว่าความเสมอภาคหรือการตรงเวลาจะไม่มี ความหมายเลยถ้ามีจำนวนการให้บริการไม่เพียงพอและสถานที่ตั้งให้บริการสร้างความไม่ยุติธรรมให้ เกิดแก่ผู้รับบริการ

4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่เป็นอย่างสม่ำเสมอโดยยึด ประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลัก ไม่ใช่ยึดความพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการว่าจะให้หรือหยุด บริการเมื่อใดก็ได้

5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพ และผลปฏิบัติงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการเพิ่มประสิทธิภาพหรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ ได้มากขึ้น โดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม

นอกจากนี้ความพึงพอใจของประชาชนจะเกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความถูกต้องของเอกสาร ผู้ให้บริการควรเขียนอย่างถูกต้องและลายมือสวยงาม

2. ระยะเวลาการรับบริการ บางกรณีอาจลดขั้นตอนให้ง่าย ใช้เวลาน้อย การจัดลำดับก่อนหลังอย่างยุติธรรมและให้บริการอย่างต่อเนื่องรวดเร็ว

3. ความสะดวกจากระบบงานทะเบียน ด้วยการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบว่าต้องนำหลักฐานใดมาบ้างและมีป้ายบอกงานชัดเจน

4. ความสะดวกของสถานที่ โดยจัดที่นั่งรอ ช่องทางเดิน แสงสว่าง บริการน้ำดื่ม

5. บุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน และยิ้มแย้มแจ่มใส

6. วิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ต้องมีความกระตือรือร้นและมีความสำคัญต่อผู้รับบริการจากการศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจ คือความหวังในชีวิต ความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและความพอใจในการรับบริการและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ระดับของงาน เนื้อหาของงาน และพฤติกรรมการบริหาร
2. ลักษณะที่เกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และสุขภาพจิต

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมีหลายทฤษฎี ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีแนวการศึกษาและข้อสรุปในทัศนะที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นทฤษฎีแรงจูงใจทฤษฎีแรกที่ มาสโลว์ นักจิตวิทยาชาวสหรัฐอเมริกาได้ทำการศึกษาและสร้างทฤษฎีนี้ขึ้นโดยสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ คือ (Maslow, 1970: 121)

1.1 คนมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด (Waning Being) นั่นคือคนจะถูกกระตุ้นด้วยความปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจในความต้องการหลาย ๆ อย่าง ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการจนพอใจจะมีอิทธิพลต่อความพฤติกรรมความต้องการ แต่ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการจนพอใจแล้ว (Satisfied Needs) จะไม่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมความต้องการ

1.2 ความต้องการของบุคคลจะถูกจัดไว้เป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญและความจำเป็นจากความต้องการพื้นฐานที่สุดไปจนถึงความต้องการขั้นสูงสุด

1.3 ความต้องการของคนจะเกิดขึ้นเป็นลำดับจากระดับต่ำขึ้นไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เมื่อความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองความพอใจแล้วจึงเกิดพฤติกรรมความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไปมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการของคนไว้เป็นขั้น โดยลำดับจากความต้องการ

ขั้นต่ำสุดไปจนถึงความต้องการระดับสูงสุดซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็นน้อยลง ความต้องการทั้ง 5 ลำดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่มการพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Need) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็เพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการสังคม (Social Need) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น

4. ความต้องการมีเกียรติและความภาคภูมิใจในตนเอง (Esteem Need) เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือและสถานภาพสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือจากผู้อื่น ความต้องการมีความรู้ความสามารถ

5. ความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization Need) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกสิ่งอย่างเพื่อสนองความต้องการของตน

นอกจากความต้องการภายนอกแล้วยังมีความต้องการภายในจิตใจ คือความต้องการในการปรารถนาอยากรู้อยากเข้าใจ (Desire to Know and Understand) เป็นความต้องการอันมีค่าภายในจิตใจมากกว่าสิ่งอื่นจำเป็นต่อการดำรงชีวิต และความต้องการด้านสุนทรียภาพ (Aesthetic Need) เป็นความต้องการด้านความดี ความงาม ความสงบร่มเย็นในจิตใจของมนุษย์ เป็นความต้องการขั้นสุดยอดความสมบูรณ์ในชีวิตอย่างสูงสุด

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Herzberg (1991 : 113-115 อ้างถึงใน สมหมาย โอภาสี, 2560 : 35) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herberg's Two-factors Theory) หรือทฤษฎีการถูกใจและการคำนึง (The Motivation Hygiene Theory) หรือบางทีเรียกว่าทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual Factor Theory) ออกเผยแพร่ใน ค.ศ.1939 โดยอธิบายว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยสองปัจจัยดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivate Factor) หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจและปลุกปลื้มใจในผลสำเร็จของงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้เน้นว่ามีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Working Achievement) หมายถึง การทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มปริ่มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้ขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับความสามารถ

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Working Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อความรู้เพิ่มเติม

1.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรืองานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานให้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป

2 ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factor) หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ (Dissatisfies) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาระการทำงาน ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าสนใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possible of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisor and Peers) หมายถึง การที่บุคคลทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้บัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.4 สถานะของอาชีพ (Job Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Condon) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกโยกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Scurry) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technique) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารปัจจัยค่าจ้างของ Herzberg

สรุปได้ว่า การศึกษาความพึงพอใจในงานต้องใช้ทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานเพื่อชี้แจงประเด็นต่าง ๆ มี 2 ทฤษฎี: ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานเรียกว่า Retention Factors และทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่ามนุษย์มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุดอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรหาวิธียกระดับความพึงพอใจและป้องกันความไม่พอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

การสังเคราะห์ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ละโพธิ์ โอวาทพัฒนีย์ (2557)	วารสารณ ช่างอยู่ (2557)	มนัสนันท์ เกิดเยี่ยม (2558)	สมหมาย โอภาส (2558)	เชษินทร์ แสงสุสุข (2560)	ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561)	อุทัย แซ่ตั้ง (2562)	กนกวรรณ สมวงศ์ (2564)	วุดินันท์ โพทะดา (2564)	อภิชาติ คงเพชร (2565)	ความถี่
1	ความสำเร็จในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	8*
2	การได้รับการยอมรับ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10*
3	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9*
4	ลักษณะงานที่ทำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10*
5	ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9*
6	นโยบายและการบริหารขององค์กร	✓	✓		✓						✓	4
7	การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	✓	✓		✓	✓					✓	5

ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ละไพร โอวาททัศน์ (2557)	วราภรณ์ ช่างอยู่ (2557)	มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2558)	สมหมาย โอภาสี (2558)	เชชินีร์ แสงสุข (2560)	ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561)	อุทัย แซ่อึ้ง (2562)	กนกวรรณ สมวงศ์ (2564)	วุฒินันท์ โพทะดา (2564)	อภิชาติ คงเพชร (2565)	ความถี่
8	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	✓	✓									2
9	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓		✓		✓				✓	5
10	ความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา				✓							1
11	ตำแหน่งงาน	✓										1
12	ความมั่นคงในการทำงาน	✓			✓							2
13	ชีวิตส่วนตัว	✓			✓							2
14	สภาพการทำงาน	✓	✓		✓		✓	✓				5
15	ค่าตอบแทน	✓	✓	✓			✓				✓	5

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านดังนี้ ละไพร โอวาททัศน์ (2557: 5), วราภรณ์ ช่างอยู่ (2557: 19), มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2558: 6), สมหมาย โอภาสี (2558: 7), เชชินีร์ แสงสุข (2560: 7), ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561: 9), อุทัย แซ่อึ้ง (2562: 8), กนกวรรณ สมวงศ์ (2564: 7), วุฒินันท์ โพทะดา (2564: 9), อภิชาติ คงเพชร (2565: 11) จะพบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีอยู่ด้วยกันมากมายหลายด้าน การทำวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีความถี่มากที่สุด โดยเริ่มจากความถี่ 8 ขึ้นไป ซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดให้เป็นตัวแปรจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะงานที่ทำ 5) ความรับผิดชอบ มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.ความสำเร็จในการทำงาน

ละไพโร โอวาททัศนีย์ (2557: 5) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า การทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

วรภรณ์ ช่างอยู่ (2557: 19) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษจนบรรลุผลตามเป้าหมาย ความสามารถในการแก้ปัญหา รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น จนสำเร็จเป็นที่พอใจ ภาคภูมิใจ แก่ตนเอง ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2558: 6) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า การที่ครูใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี และเกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

สมหมาย โอภาสี (2558: 7) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานมอบหมายได้สำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ พึงพอใจในความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

เชษินีร์ แสงสุข (2560: 7) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า การทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

กนกวรรณ สมวงศ์ (2564: 7) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงตามความรู้ความสามารถ โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานของตนอยู่เสมอและใช้ กระบวนการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เมื่อได้เห็นผลสำเร็จ ของงานจึงเกิดความรู้สึกพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

วุฒินันท์ โพหะดา (2564: 8) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานได้กระทำหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ตรงตามที่หน่วยงานหรือองค์กรได้ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์ ความต้องการที่จะทำงานให้ได้ผลดี และสำเร็จด้วยฝีมือตนเองมีความสนใจถึงความสำเร็จในการทำงานที่ได้ตั้งไว้เป็นสำคัญมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัล

อภิชาติ คงเพชร (2565: 11) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกพึงพอใจ หรือความภูมิใจในงานที่ตนเองทำแล้วประสบความสำเร็จ เมื่อได้แก้ไขปัญหิต่าง ๆ ทำให้อยากทำงานที่ตนเองมีความสามารถมากขึ้นเรื่อย ๆ

สรุปได้ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ทางวิชาการในการแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น มีการเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายได้สำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สร้างความภูมิใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูในปฏิบัติงานของครูจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และสร้างความมั่นใจว่าจะได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.การได้รับการยอมรับนับถือ

ละไพโร โอวาททัศนีย์ (2557: 5) ได้กล่าวถึงการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถ

วรารณ ช้างอยู่ (2557: 19) ได้กล่าวถึงการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน ด้วยการได้รับการยกย่องนับถือหรือยอมรับในความรู้ ความสามารถจากนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือสังคมภายนอก เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2558: 6) ได้กล่าวถึงการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผล

สมหมาย โอภาสี (2558: 7) ได้กล่าวถึงการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารโรงเรียนให้ทำงานที่สำคัญ และให้ช่วยแก้ไขปัญหิตในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้

เชชินีร์ แสงสุข (2560: 8) ได้กล่าวถึงการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า การยอมรับนับถือไม่
 ว่างจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อยู่ใน
 รูปแบบของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับความสามารถ

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561: 9) ได้กล่าวถึงการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า การที่ครูได้รับการ
 ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน กรรมการโรงเรียน ในรูปแบบ
 ของการได้รับความไว้วางใจในการให้ความรู้ เสนอความคิดเห็น และดูแลผู้เรียน หรือชมเชยเมื่อ
 ปฏิบัติงานจนสำเร็จหรือสร้างผลงานสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

อุทัย แซ่เอ็ง (2562: 8) ได้กล่าวถึงการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า เป็นการที่ผู้บริหารมีความ
 ไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ของหน่วยงานให้ครูปฏิบัติ เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้า
 แผนงาน เป็นต้น

กนกวรรณ สมวงศ์ (2564: 7) ได้กล่าวถึงการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า ครูได้รับการ
 ยอมรับนับถือ ในความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็น ตลอดจนการ
 ได้รับการไว้วางใจ ให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ อีกทั้งได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน
 ร่วมงาน และบุคคล อื่นด้วย

วุฒินันท์ โพหะดา (2564: 9) ได้กล่าวถึงการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า การที่บุคคลได้รับ
 ความไว้วางใจ ได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการ
 ปฏิบัติงาน ความเชื่อถือยอมรับในความรู้ ความสามารถ การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจไม่ว่าจาก
 ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ

อภิชาติ คงเพชร (2565: 11) ได้กล่าวถึงการได้รับการยอมรับนับถือไว้ว่า การได้รับการยก
 ย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับใน
 ความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับ
 ความสำเร็จในงานด้วย

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู
 มีความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ และให้ครูเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ให้ครู
 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความภูมิใจให้แก่ครูที่ได้
 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้

3.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ละไพโร โอวาททัศนีย์ (2557: 5) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ว่า การได้รับ
 โอกาสให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และการได้รับสนับสนุนการ ได้ศึกษาเพื่อหาความรู้
 เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมตามโอกาส ๆ

วรารณ ข้างอยู่ (2557: 20) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ว่า การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม ถ้าได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น ถ้ามีโอกาสที่จะเจริญเติบโต โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการทำงาน ก็จะเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2558: 6) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ว่า การที่ครูมีโอกาสดำเนินตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและประสบความสำเร็จ และการได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

สมหมาย โอภาสี (2558: 7) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ว่า การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนสอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน พึงพอใจในระบบพิจารณาการเสนอผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนระดับหรือตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้ และได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้ท่านได้แสดงความรู้ความสามารถจนเป็นที่รู้จัก และการยอมรับจากหน่วยงานอื่น

เชษิณีร์ แสงสุข (2560: 8) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ว่า การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

อุทัย แซ่อึ้ง (2562: 8) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ว่า การที่ผู้บริหารมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชาให้มีความเหมาะสมกับงาน ตลอดจนต้องส่งเสริมให้ครูมีโอกาสดำเนินก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

กนกวรรณ สมวงศ์ (2564: 8) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ว่า การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจและมีความโปร่งใส การได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อใช้ความรู้ความสามารถ นั้นส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

วุฒินันท์ โพหะดา (2564: 9) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีในหน้าที่การงาน คือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยได้รับความเป็นธรรม หรือการได้พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีรายได้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีโอกาสดำเนินการศึกษาเพิ่มเติมรวมทั้งได้รับค่าตอบแทนและโอกาสได้รับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน

อภิชาติ คงเพชร (2565: 11) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ว่า การได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนสูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น อีกทั้งค่าตอบแทนก็เพิ่มขึ้นด้วยส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ดังนี้ ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถจนเป็นที่รู้จัก และการยอมรับจากหน่วยงานอื่น มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนสอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจในระบบพิจารณาการเสนอผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนระดับหรือตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น สนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้ ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4.ลักษณะงานที่ทำ

ละไพโร โอวาททัศนีย์ (2557: 5) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ทำไว้ว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน

วรารณ ช่างอยู่ (2557: 19) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ทำไว้ว่า งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมได้ร่วมคิดร่วมทำ ความรู้ความสามารถความเหมาะสมกับลักษณะงานในหน้าที่ ถ้าเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าเป็นงานที่ต้องใช้ ความคิด งานประดิษฐ์ที่คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้

มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2558: 6) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ทำไว้ว่า การที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความน่าสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

สมหมาย โอภาสี (2558: 7) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ทำไว้ว่า ลักษณะงานในหน้าที่มีขอบเขตภาระงานกำหนดไว้ชัดเจน มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีหน้าที่รับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน และได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง

เชษินีร์ แสงสุข (2560: 8) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ทำไว้ว่า งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลาย หรืองานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561: 9) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ทำไว้ว่า งานที่ครูปฏิบัติ ตรงกับสาขาวิชา ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา และมีอิสระในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลผู้เรียนซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

อุทัย แซ่อึ้ง (2562: 8) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ทำไว้ว่า การที่ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นไปตามภารกิจ และปริมาณงาน ตลอดจนควรสนับสนุนด้านความรับผิดชอบในงานให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำ

กนกวรรณ สมวงศ์ (2564: 8) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ทำไว้ว่า งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถน่าสนใจ หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ มีขอบข่ายงานชัดเจน ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

วุฒินันท์ โพหะดา (2564: 9) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ทำไว้ว่า กระบวนการปฏิบัติงานที่จำแนกงานที่ทำออกไปตามเนื้อหาและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของบุคคลนั้น ๆ มีการวางแผนในการทำงานและมีส่วนร่วม มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเอง เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ

อภิชาติ คงเพชร (2565: 11) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ทำไว้ว่า ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความท้าทายหรือน่าพอใจ โดยงานนั้นต้องอาศัยความสามารถหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

สรุปได้ดังนี้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายให้ครูปฏิบัติลักษณะงานในหน้าที่ของตนเองมีขอบเขตภาระงานกำหนดไว้ชัดเจน ให้โอกาสครูใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง

5. ความรับผิดชอบ

ละไพโร โอวาททัศนีย์ (2557: 5) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบไว้ว่า ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

วราภรณ์ ช้างอยู่ (2557: 19) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบไว้ว่า ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ถ้าได้รับเกียรติและความไว้วางใจมอบหมายให้รับผิดชอบในงานนั้นอย่างอิสระเสรีให้โอกาสทำงานอย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราควบคุมมากเกินไป พนักงานจะมีความพึงพอใจ

มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2558: 6) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบไว้ว่า การที่ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และภูมิใจในปริมาณงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ

สมหมาย โอภาสี (2558: 7) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบไว้ว่า ภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายอยู่เสมอ มีความพึงพอใจที่ได้ประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมกับอาชีพครู มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รับผิดชอบให้สำเร็จตามกำหนดเวลาและรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ทำอยู่

เชษินีร์ แสวงสุข (2560: 8) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบไว้ว่า การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561: 9) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบไว้ว่า การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ตามวิชาชีพครูทั้งด้านการเรียน การสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่เกี่ยวข้องโดยสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และการมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติ

กนกวรรณ สมวงศ์ (2564: 8) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบไว้ว่า การตระหนักถึงการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดเวลา และมีความอิสระในการปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

วุฒินันท์ โพหะดา (2564: 9) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบไว้ว่า การรู้จักภาระหน้าที่ของตนเองในการดำเนินงาน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเพียรพยายาม รอบคอบเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจและความไม่พอใจ แต่ถ้ามอบหมายงานเป็นที่ถูกใจจะทำให้เกิดความพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข

อภิชาติ คงเพชร (2565: 11) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบไว้ว่า การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำจนสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

สรุปได้ดังนี้ ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายอยู่เสมอ และมอบหมายการงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจงานที่รับผิดชอบได้ รวมทั้งสร้างความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ทำอยู่

5. บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เป็นหน่วยงานตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีหน้าที่ในการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งมีการดำเนินการแบ่งกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาออกเป็น 8 กลุ่ม ตามแนวนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ทั้งร่างกาย จิตใจ มีสติปัญญา มีความรู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

สภาพทั่วไป

ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 เรื่อง การกำหนดและแก้ไข เปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 6 เปลี่ยนแปลงเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งรับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางใหญ่ อำเภอรัตภูมิ อำเภอกวนเนียง อำเภอบางกล่ำและอำเภอกลองหอยโข่ง มีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งเป็น 9 กลุ่ม และ 1 หน่วย ดังนี้ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มนโยบายและแผน 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ 6) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา 7) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีและการสื่อสาร 9) กลุ่มกฎหมายและคดี 10) หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไบบังคับหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ที่ตั้ง

ที่ตั้งสำนักงาน แยกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ตั้งอยู่เลขที่ 2 ถนนสาครมงคล อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นส่วนปฏิบัติงานของกลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีและการสื่อสาร กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

ส่วนที่ 2 ตั้งอยู่บนอาคารที่ว่าการอำเภอหาดใหญ่ ถนนเพชรเกษม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นส่วนปฏิบัติงานของกลุ่มกฎหมายและคดี

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอบำบอน และอำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอนาหม่อม และอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอสิงหนคร อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาและอำเภอปากพะยูน
จังหวัดพัทลุง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอมะนัง อำเภอควนกาหลง และอำเภอควนโดน จังหวัดสตูล

สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เป็นส่วนราชการที่มีภารกิจในการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นสถานศึกษาที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความรู้ความสามารถของครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาและสร้างความเข้มแข็งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

วิสัยทัศน์ (Vision)

การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เป็นองค์กรชั้นนำในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
4. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
6. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)
7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
8. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และนวัตกรรมทางการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
3. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
4. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล
5. ผู้เรียนได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
6. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะมีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)
7. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
8. สพป.สงขลา เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัดมีระบบการบริหารจัดการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ (Strategy)

- ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
- ประเด็นกลยุทธ์ ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลก
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

การจัดเครือข่ายการศึกษา

การจัดเครือข่ายการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จึงได้จัดการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการในลักษณะ

เครือข่ายการศึกษา ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำและทักษะในการบริหารจัดการเป็นตัวบ่งชี้ถึงการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จึงได้จัดกลุ่มสถานศึกษาในสังกัด 125 สถานศึกษา ซึ่งทำให้การติดตามการปฏิบัติงานและการประเมินผลอย่างเป็นระบบรวดเร็ว และถูกต้อง มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างความเข้าใจและสามารถพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีสถานศึกษาทั้งหมด 125 สถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2567: 8) ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งมีบริบทดังนี้ ด้านสภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จากรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 มีเขตพื้นที่บริการทั้งหมด 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอหาดใหญ่ อำเภอรัตภูมิ อำเภอกวนเนียง อำเภอบางกล่ำ อำเภอลงขัน ซึ่งในทั้ง 5 อำเภอจะประกอบไปด้วยสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 125 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2567: 9)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นมืออาชีพมีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการศึกษา ตามกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ข้อที่ 5 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละบุคคลให้มีความพร้อม ในการจัดการเรียนการสอน สอดรับกับทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง และยังให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สถานศึกษาที่มีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่ดี เป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและเป็นส่วนหนึ่งที่เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีนโยบายที่เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แต่ยังพบปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงานและ ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูลดลงได้แก่การขาดแคลนครูครูไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ครูมีภาระอื่นนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป ปัญหาหนี้สิน ความไม่ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินและอื่น ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2567: 12)

ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูหรือไม่ เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนนโยบายที่สอดคล้องกับเขตพื้นที่ และใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาปรับปรุงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาและต่อการพัฒนานักเรียนต่อไป

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ฉัตรกร ไชยมงคล (2556: 106) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานของครู กลุ่มสถานศึกษาบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกลุ่มสถานศึกษาบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญาการมุ่งมั่นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ความมีบาร์มี และการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสถานศึกษาบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือและลักษณะที่ปฏิบัติ และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กลุ่มสถานศึกษาบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสถานศึกษาบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ณปภัช อำพลิน (2557: 76 -78) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา ตามรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากทั้ง 4 แบบเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมภาวะผู้นำแบบสนับสนุนภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จและภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ดังนี้ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำที่ระดับ .05 ($r = 0.11$) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ทางบวกเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ตามรูปแบบ ภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือภาวะผู้นำแบบ สนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.12$) กับแรงจูงใจในการทำงานของครูความสัมพันธ์ภาวะผู้นำ ในระดับรองลงมาคือภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.09$) กับความพึงพอใจในการทำงานของครูส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำลำดับสุดท้ายคือภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของ งานมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.07$) กับความพึงพอใจในการทำงานของครู

สมหมาย โอภาสี (2558: 166) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลพบว่าผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกวลี ลุนไชยภา (2560: 59-60) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจของครูที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 110 คน พบว่า แรงจูงใจของครูที่มีผลต่อการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงตามลำดับในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ

สิริพร น่วมจะโป๊ะ (2561: 98-107) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงสุด คือ ด้านฐานะความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือตามลำดับ 2) ระดับการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 32 โดยหาค่ามีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ทุกด้านเทียบกับ

มาตรฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือกับมาตรฐานที่ 7 รายงานผลพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.800 มีความสัมพันธ์สูงในทางบวก รองลงมา คือ ฐานะความมั่นคงในงานกับมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.751 มีความสัมพันธ์สูงในทางบวกและน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการกับมาตรฐานที่ 9 รวมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.116 มีความสัมพันธ์น้อยในทางบวก

ศุภศาสตร์ พลคำ (2563: 77-79) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตะเคียนลมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 2 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นปัญญา

อภิสิทธิ์ ศรีพนมพงษ์ และสมหญิง จันทุไทย (2563: 60-61) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นัฐธิดา หม้อทอง, สมหญิง จันทุไทย และจันทรัตน์ ภคมาศ (2564: 59-60) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการนิเทศและควบคุมงาน ด้านสภาวะการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ส่วนด้านเงินเดือนค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มัทนา ชุมปัญญา (2564: 1) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนมีความแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564 : 2-3) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและสูง ตามลำดับ 4) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.90 5) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางด้านการปฏิบัติตนด้านความรู้ ความสามารถ หรือการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วมผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อเป้าประสงค์เดียวกับองค์กร และด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรอธิบายให้ครูได้เข้าใจว่าบุคคลควรมีการพัฒนาตนเองอย่างอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

นันทภรณ์ คล้ายชัย ไกรวิชัย ดีเอม และธีรพจน์ แบนเนียน (2566: 69-70) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุ่งนภา รักสม สมชัย ขวลิทธาตา และวิเชียร อินทรสมพันธ์ (2567: 62-63) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Goodson (1985 อ้างถึงใน กมลวรรณ ยอดมาลี, 2558: 53) ได้ศึกษาทฤษฎีของ Herzberg ที่ใช้กับครูประถมศึกษาในรัฐลาบาบา พบว่า ผลที่ได้จากการวิจัย 60 สอดคล้องการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน และเงื่อนไขในการทำงานเป็นสิ่งที่ครูไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านชีวิสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจทั้งจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

Bass and Et Al (1987: 73 – 87) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับต้น กลาง และสูง วิธีการศึกษา คือให้ผู้บริหารระดับต้นประเมินผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับกลางประเมินผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า การแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูงส่วนการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูงมีความสูงกว่าผู้บริหารระดับกลางและการแสดงออกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมีมีการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา และการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหารระดับสูง ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับกลางที่มีสูงกว่าการรับรู้ส่วนการจัดการ โดยมีข้อยกเว้นของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังมีระดับต่ำกว่าการรับรู้

Kuhnert And Lewis (1987 อ้างถึงใน สุกัญญา สุวรรณดี, 2557: 42) ได้ศึกษา ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับที่สูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือผู้นำในลักษณะของผู้นำการแลกเปลี่ยน จะมีลักษณะการทำงานด้วยแรงจูงใจ เพื่อผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ในขณะที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับพัฒนาการที่สูงขึ้นไป จะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเอง แต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะและของหน่วยงานซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเสียสละผลประโยชน์ของตนเอง ก้าวเข้าถึงจิตใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ลูกน้องเห็นคุณค่าของควมมีอุดมคติ เพื่อที่จะได้ไม่

ทำงานตามหน้าที่เพียงเพื่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนไปวัน ๆ อีกทั้ง พยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับ และทำงานจนบรรลุ เป้าหมายที่ยาก

Wagner (2006: 39) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครู บรรลุใหม่ พบว่าแรงจูงใจภายในของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน โดยแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Tichy and Devanna (1995 อ้างถึงใน วราภรณ์ ช้างอยู่, 2557: 82-83) ได้สรุปลักษณะ ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่ เป้าหมายที่ดีกว่า 2) เป็นคนกล้าและเปิดเผยกล้าเผชิญความจริง 3) เชื้อมั่นในคนอื่นว่ามีความสามารถ 4) ชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่มีคุณค่า 5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 6) มีความสามารถในการเผชิญกับความซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน 7) เป็นผู้มีทัศนภาพ สำหรับ Kuhnert and Leavis (1994 อ้างถึงใน วรา ภรณ์ ช้างอยู่, 2557: 83-84) ได้ศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการ แลกเปลี่ยนพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับที่มีคุณค่าสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำในลักษณะของผู้นำการแลกเปลี่ยนจะมีลักษณะการทำงานด้วยแรงจูงใจเพื่อผลประโยชน์ทั้ง สองฝ่าย ในขณะที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับพัฒนาการที่สูงขึ้น จะไม่สนใจต่อความต้องการ ของตนเอง แต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของทุกคน และของหน่วยงาน ซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเสียสละผลประโยชน์ของตนเอง อีกทั้งพยายามเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความเชื่อของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับและทำงานจนบรรลุเป้าหมาย

Bass and Other (1987 อ้างถึงใน วราภรณ์ ช้างอยู่, 2557: 83-84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้และตามความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกลุ่ม ตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับ ระดับกลาง ระดับสูง วิธีการศึกษาคือ ให้ผู้บริหารระดับต้นประเมิน ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับกลางประเมินระดับสูง ผลพบว่า การแสดงภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ แสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูง ส่วนการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารระดับสูง มีความสูงกว่าผู้บริหารระดับกลางและการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน ด้านการสร้างบารมีมีการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคล การกระตุ้นปัญญา และการแสดงภาวะผู้นำการ แลกเปลี่ยนให้ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหารระดับสูง ตามความคาดหวังของผู้บริหาร ระดับกลาง มีระดับสูงกว่าการรับรู้ ส่วนการจัดการโดยมีข้อยกเว้นของผู้บริหารระดับสูงตามความ คาดหวังมีระดับต่ำกว่าการรับรู้

สรุปได้ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำงานอยู่ในระดับพัฒนาการที่สูงขึ้นไปกว่าผู้นำแบบ
 แลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเห็นคุณค่าของหมู่คณะและของหน่วยงานมากกว่าตนเอง
 ซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมสูงกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเสียสละผลประโยชน์ของตัวเอง เข้าถึง
 จิตใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ลูกน้องเห็นคุณค่าของควมมีอุดมคติ ศักดิ์ศรี อีกทั้งพยายามเปลี่ยนแปลง
 เจตคติ ความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับและทำงานจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้น
 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม
 โดยการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา และการคำนึงถึงบุคคลให้เกิด
 ประโยชน์สูงสุด อันจะเป็นผลให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และนำความสามารถ
 ออกมาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,260 คน จากสถานศึกษาจำนวน 125 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 297 คน ซึ่งได้มาจากกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1967: 608) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
		ครูผู้สอน	ครูผู้สอน
ขนาดเล็ก	52	420	99
ขนาดกลาง	68	735	173
ขนาดใหญ่	5	105	25
รวม	125	1,260	297

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดกรอบแนวคิด ตั้งสมมติฐาน และนิยามศัพท์
5. การกำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้
 - 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 5.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
 - 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การสรุป อภิปรายผลการวิจัย พร้อมเสนอแนะ
8. รายงานผลการวิจัย

ตาราง 3 แบบแผนการวิจัย

ลำดับที่	วัตถุประสงค์การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
1	เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	ครูจำนวน 297 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2	เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	ครูจำนวน 297 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	ครูจำนวน 297 คน	แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้
 ตอนที่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ
 ตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามมาตราวัดของลิเคอร์ท (Likert 's Scale) จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 4 ด้านดังนี้

1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert 's Scale) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามมาตราวัดของลิเคอร์ท (Likert 's Scale) จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้านดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน 6 ข้อ
2. การได้รับการยอมรับ 6 ข้อ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4 ข้อ
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4 ข้อ
5. ความรับผิดชอบ 5 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert 's Scale) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แล้วสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่กำหนดไว้ ให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ ตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุมเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษาและดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำก่อนเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ด้วยการตรวจสอบหาค่าความสอดคล้องและหาค่าความเชื่อมั่นเพื่อวัดความสอดคล้องข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะโดยประเมินแบบสอบถามว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ นำผลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ดังนี้

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป (มนชนก พุ่มเพชร, 2559: 59) จากแบบสอบถามจำนวน 45 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ดังภาคผนวก ง

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) (Cronbach: 1970 อ้างถึงใน มนชนก พุ่มเพชร, 2559: 59) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่มีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.985 แบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ 0.987 และแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 ดังภาคผนวก ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามในแอปพลิเคชัน Google Form ซึ่งผู้วิจัยจะทำการตัวอย่างจัดส่งไปยังกลุ่มทางระบบ My Office ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยระบุรายละเอียดจำนวนครูของแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงการตอบแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ มีขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปเทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปเทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552: 316) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 1.00 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ต่ำ

เครื่องหมาย + และ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ บอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ ดังนี้

ค่า r มีเครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีเครื่องหมาย - หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้ในการบรรยายข้อมูลพื้นฐาน

2.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 61-67 อ้างถึงใน สุวจิตย์ คั่นธมาศ, 2563: 33)

2.2.2 ความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 72-73)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผู้วิจัยนำเสนอ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
SD	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	หมายถึง	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
X_2	หมายถึง	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

X_3	หมายถึง	ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล
X_4	หมายถึง	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
Y	หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
Y_1	หมายถึง	ความสำเร็จของงาน
Y_2	หมายถึง	การได้รับการยอมรับ
Y_3	หมายถึง	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
Y_4	หมายถึง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
Y_5	หมายถึง	ความรับผิดชอบ
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
r_{XY}	หมายถึง	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
***	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผลการวิเคราะห์อัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม

การทำวิจัยในครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามออนไลน์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 297 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 297 ฉบับ มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นแบบสอบถามจำนวนร้อยละ 100

1.2 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (n = 297)	ร้อยละ
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	99	33.33
ขนาดกลาง	173	58.25
ขนาดใหญ่	25	8.42
รวม	297	100.00

จากตาราง 4 พบว่า สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 297 คน เมื่อพิจารณาตามสถานภาพพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ครูที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 58.25 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.42 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 297 คน การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐาน ดังตาราง 5-9

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.23	0.62	มาก
2.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.47	0.52	มาก
3.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก	4.32	0.59	มาก
4.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.29	0.63	มาก
รวม		4.33	0.54	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่ระดับมากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.52$) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.59$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 4.29$, $SD = 0.63$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้าน
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่าง น่าเชื่อถือ น่าเคารพยกย่องแก่ครู	4.28	0.70	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความรู้สึกรักสถานศึกษาและพร้อมอุทิศตนเพื่อสถานศึกษาให้แก่ครู	4.23	0.72	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.25	0.71	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน	4.21	0.74	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาจุดประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน	4.20	0.77	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางเป้าหมายในการทำงานชัดเจน	4.21	0.75	มาก
รวม		4.23	0.62	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่าง น่าเชื่อถือ น่าเคารพยกย่องแก่ครู ($\bar{x} = 4.28$, $SD = 0.70$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.71$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความรู้สึกรักสถานศึกษาและพร้อมอุทิศตนเพื่อสถานศึกษาให้แก่ครู ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.72$) ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.74$) ผู้บริหารสถานศึกษาวางเป้าหมายในการทำงานชัดเจน ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.75$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจุดประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.20$, $SD = 0.77$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นครูงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	4.40	0.69	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานแก่ครู	4.48	0.58	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.44	0.61	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน	4.46	0.60	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูงานมีการพัฒนาตนเองโดยการอบรมศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	4.67	0.55	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.39	0.63	มาก
รวม		4.47	0.52	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูงานมีการพัฒนาตนเองโดยการอบรมศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ($\bar{x} = 4.67$, $SD = 0.55$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงานแก่ครู ($\bar{x} = 4.48$, $SD = 0.58$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.46$, $SD = 0.60$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.44$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นครูงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ($\bar{x} = 4.40$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.39$, $SD = 0.63$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูทุกคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างและเท่าเทียม	4.18	0.73	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีจูงใจ และสนองความต้องการของครูที่แตกต่างกันตามความเหมาะสม	4.34	0.62	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายคน	4.27	0.78	มาก
4.	ผู้บริหารทำหน้าที่นิเทศและพัฒนาความสามารถของครูร่วมงานอยู่เสมอ	4.49	0.58	มาก
รวม		4.32	0.59	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารทำหน้าที่นิเทศและพัฒนาความสามารถของครูร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.49$, $SD = 0.58$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีจูงใจ และสนองความต้องการของครูที่แตกต่างกันตามความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.34$, $SD = 0.62$) ผู้บริหารสถานศึกษา ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายคน ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.78$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูทุกคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างและเท่าเทียม ($\bar{x} = 4.18$, $SD = 0.73$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานสำเร็จได้	4.32	0.63	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับครูอยู่เสมอ	4.23	0.72	มาก
3.	ผู้บริหารกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน	4.34	0.65	มาก
4.	ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมให้ครูคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.27	0.79	มาก
รวม		4.29	0.63	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ($\bar{x} = 4.34$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานสำเร็จได้ ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.63$) ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมให้ครูคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.79$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับครูอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.72$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ด้านความรับผิดชอบ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 297 คน การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังตาราง 10-15

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.51	0.50	มากที่สุด
2.	ด้านการได้รับการยอมรับ	4.47	0.54	มาก
3.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.59	0.51	มากที่สุด
4.	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.27	0.65	มาก
5.	ด้านความรับผิดชอบ	4.22	0.66	มาก
	รวม	4.41	0.50	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.59$, $SD = 0.51$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.51$, $SD = 0.50$) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.54$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.65$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการแก้ปัญหา	4.42	0.58	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายได้สำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์	4.58	0.58	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความภูมิใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	4.46	0.59	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมในการปฏิบัติงานของครูจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.49	0.56	มาก
5.	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจว่าจะได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	4.57	0.59	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา	4.54	0.57	มากที่สุด
รวม		4.51	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายได้สำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.58$, $SD = 0.58$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความมั่นใจว่าจะได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{x} = 4.57$, $SD = 0.59$) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.54$, $SD = 0.57$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมในการปฏิบัติงานของครูจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.49$, $SD = 0.56$) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความภูมิใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 4.46$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการแก้ปัญหา ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.58$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	การได้รับการยอมรับ	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู	4.40	0.61	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ	4.30	0.71	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา	4.41	0.66	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	4.65	0.56	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความภูมิใจให้แก่ครูที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้	4.61	0.58	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.44	0.60	มาก
รวม		4.47	0.54	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{x} = 4.65$, $SD = 0.56$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความภูมิใจให้แก่ครูที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ ($\bar{x} = 4.61$, $SD = 0.58$) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.44$, $SD = 0.60$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.41$, $SD = 0.66$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{x} = 4.40$, $SD = 0.61$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.71$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ	4.57	0.59	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ	4.52	0.58	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถจนเป็นที่รู้จัก และการยอมรับจากหน่วยงานอื่น	4.63	0.55	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้ ความสามารถ	4.63	0.56	มากที่สุด
รวม		4.59	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถจนเป็นที่รู้จัก และการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ($\bar{x} = 4.63$, $SD = 0.55$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้ ความสามารถ ($\bar{x} = 4.63$, $SD = 0.56$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.57$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ ($\bar{x} = 4.52$, $SD = 0.58$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายให้ครูปฏิบัติลักษณะงานในหน้าที่ของตนเองมีขอบเขตภาระงานกำหนดไว้ชัดเจน	4.29	0.65	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.26	0.68	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา	4.21	0.77	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง	4.33	0.75	มาก
รวม		4.27	0.65	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.75$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายให้ครูปฏิบัติลักษณะงานในหน้าที่ของตนเองมีขอบเขตภาระงานกำหนดไว้ชัดเจน ($\bar{x} = 4.29$, $SD = 0.65$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.26$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.77$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายอยู่เสมอ	4.15	0.79	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายการงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม	4.23	0.69	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จ	4.21	0.76	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจงานที่รับผิดชอบได้	4.24	0.73	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบงานที่ทำอยู่	4.27	0.72	มาก
รวม		4.22	0.66	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบงานที่ทำอยู่ ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.72$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจงานที่รับผิดชอบได้ ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.73$) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายการงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.69$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.76$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.79$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สงขลา เขต 2 โดยภาพรวม

ปัจจัย	r	Sig	ระดับ	ทิศทาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา (X) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)	.876***	.000	สูงมาก	บวก

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดย
ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ใน
ระดับสูงมาก ($r_{XY} = 0.876$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความพึงพอใจใน (Y)	ความกล้าเสี่ยงใน การทำงาน (Y ₁)	การได้รับการ ยอมรับ (Y ₂)	ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง (Y ₃)	ลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ (Y ₄)	ความ รับผิดชอบ (Y ₅)	รวม (Y)
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	.683***	.725***	.584***	.782***	.789***	.827***	
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₂)	.791***	.763***	.709***	.750***	.708***	.853***	
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₃)	.704***	.731***	.558***	.753***	.725***	.803***	
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₄)	.633**	.605***	.532***	.742***	.707***	.749***	
รวม (X)	.759***	.764***	.642***	.823***	.797***	.876***	

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความพึงพอใจในปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{XY} = 0.876$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r_{X_2Y} = 0.853$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r_{X_1Y} = 0.827$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r_{X3Y} = 0.803$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r_{X4Y} = 0.749$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คู่สูงสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r_{X2Y1} = 0.791$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ ($r_{X1Y5} = 0.789$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r_{X1Y4} = 0.782$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านการกระตุ้นทางปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการยอมรับ ($r_{X2Y2} = 0.763$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r_{X3Y4} = 0.753$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r_{X2Y4} = 0.750$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r_{X4Y4} = 0.742$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับการยอมรับ ($r_{X3Y2} = 0.731$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับการยอมรับ ($r_{X1Y2} = 0.725$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ ($r_{X3Y5} = 0.725$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($r_{X2Y3} = 0.709$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ ($r_{X2Y5} = 0.708$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ ($r_{X4Y5} = 0.707$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r_{X3Y1} = 0.704$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r_{x1y1} = 0.683$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r_{x4y1} = 0.633$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับการยอมรับ ($r_{x4y2} = 0.605$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($r_{x1y3} = 0.584$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($r_{x3y3} = 0.558$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($r_{x4y3} = 0.532$) ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 2) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,260 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 125 แห่ง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1990 อ้างถึงใน นคร เสรีรักษ์ และภรณี ติราชฤทธิ์เดช, 2555: 52-53) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน แล้วสุ่มสถานศึกษาแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา โดยเทียบบัญชีไตรยางศ์ และสุ่มครูโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสอบถามมีจำนวน 45 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 1.00 ทุกข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เท่ากับ 0.985 ตอนที่ 3 เท่ากับ 0.987 และรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามผ่านแอปพลิเคชัน Google Form มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 297 ฉบับ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Correlation Coefficient) จากนั้นจึงอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่าง น่าเชื่อถือ น่าเคารพยกย่องแก่ครู รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจุดประสงค์หลักในการทำงานของ ผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไป หาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูงานมีการพัฒนาตนเองโดยการ อบรมศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงานแก่ครู ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารทำหน้าที่นิเทศและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยใจ และสนองความต้องการของครูที่แตกต่างกันตามความ เหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูทุกคนโดย คำนึงถึงความแตกต่างและเท่าเทียม

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานสำเร็จได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับครูอยู่เสมอ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายได้สำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความมั่นใจว่าจะได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการแก้ปัญหา

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความภูมิใจให้แก่ครูที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถจนเป็นที่รู้จัก และการยอมรับจากหน่วยงานอื่น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้ ความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเองรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายให้ครูปฏิบัติลักษณะงานในหน้าที่ของตนเองมีขอบเขตภาระงาน กำหนดไว้ชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา

2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ทำอยู่ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมายได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในความรับผิดชอบต่อการทำงานที่มอบหมายอยู่เสมอ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.876 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.853 ($r_{X2Y} = 0.853$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.827 ($r_{X1Y} = 0.827$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.803 ($r_{X3Y} = 0.803$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.749 ($r_{X4Y} = 0.749$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ โดยเรียงลำดับคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ รายคู่สูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{X2Y1} = 0.791$) รองลงมาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{X1Y5} = 0.789$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{X4Y3} = 0.532$) ตามลำดับ



อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้จะเป็นเพราะภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยผู้นำจะต้องใช้อิทธิพลของตนในการสร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นสิ่งที่มียิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณลักษณะ ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อสร้างความสมบูรณ์แบบให้กับสถานศึกษาโดยรวมและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองและพัฒนาครูเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐิติภรณ์ อุทัย (2563: 5) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจก (3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (5) ด้านการมีลักษณะพิเศษ (6) ด้านการสร้างบารมี และ (7) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์วรรณ พรหมขุนทอง และรัตนากาญจนพันธุ์ (2565: 6) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา และงานวิจัยของ มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา และบุศรา เชื้อดี (2567: 6) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ใน

ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาเป็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

1.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในแก้ปัญหา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ กระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผลทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริยวรรณ พรหมขุนทอง และรัตนากาญจนพันธุ์ (2565: 3) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กำหนดให้ครูทุกคนทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกปีการศึกษา สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ครูตระหนักถึงการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นครูให้แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มองว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ เป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสในการแก้ปัญหาร่วมกันส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ปัญหาในหลากหลายแง่มุม และให้กำลังใจครูในการพยายามหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน

1.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูในด้านการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้หรือการปฏิบัติงาน โดยสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองโดยการอบรม หรือการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการเสียสละเวลาในการทำงานโดยไม่หวังผลประโยชน์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริยวรรณ พรหมขุนทอง และรัตนากาญจนพันธุ์ (2565: 5) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทำให้ครูเกิดความรู้สึภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน สามารถสร้างความมั่นใจให้กับครูว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ มีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางของโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของยุคปัจจุบัน และปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้เท่าทันยุคสมัย มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นแบบอย่างในการอุทิศตนปฏิบัติงานและแสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์แน่วแน่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนด้วยความเท่าเทียม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีวิสัยทัศน์ และสนองความต้องการของครูที่แตกต่างกันตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทภรณ์ คล้ายชัย ไกรวิชัย ดีเอม และธีรพจน์ แบนเนียน (2566: 69-70) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน มีการกระตุ้นให้กำลังใจ เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ตามความต้องการ ความสนใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและให้กำลังใจบุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน แสดงความเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานสำเร็จได้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสร้างค่านิยมที่ดีในด้านประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมการร่วมมือกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทภรณ์ คล้ายชัย ไกรวิชัย ดีเอม และธีรพจน์ แบนเนียน (2566: 69-70) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารดึงดูดใจสู่วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร กระตุ้นแรงจูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ซึ่งทำให้ครูเห็นสภาพทั้งดงามของอนาคต และสร้างเจตคติที่ดี การคิดในแง่บวกและสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา สงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความ กำหนดงานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทน ครูจึงมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ พึงพอใจกับรายได้ มีความกระตือรือร้น และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญญา มุ่งหมาย และฉันทนา ปาปัดถา(2562: 4) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของศุภศาสตร์ พลคำ (2563: 77-79) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการได้รับการยอมรับ และงานวิจัยของ เวทีดา ศรีเดช และ โกวิทย์ เทศบุตร (2566: 4) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือกลุ่มงาน และค่าตอบแทน

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายได้สำเร็จ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มีการพิจารณาความดีความชอบตามความสำเร็จของงาน และมีการยกย่องชมเชยครูจากความสำเร็จของงานที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทภรณ์ คล้ายชัย ไกรวิชัย ดีอม และธีรพจน์ แนนเนียน (2566: 69-70) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะผู้บริหารมีส่วนในการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู จึงทำให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มตามศักยภาพ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีความพึงพอใจกับผลงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย รู้จักการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่วางไว้และสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาและทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ และรับฟังอย่างเต็มที่ ทั้งยังไว้วางใจให้ครูได้ปฏิบัติภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงการให้โอกาสและสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทภรณ์ คล้ายชัย ไกรวิชัย ดีอม และธีรพจน์ แนนเนียน (2566: 69-70) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับ นับถือจากสังคมว่าเป็นผู้มีคุณค่านับถือ เคารพยกย่อง และเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นอาชีพที่สร้างคนให้มีความรู้ความสามารถมีอนาคตที่ดี ฉะนั้นครูจึงได้รับการยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจจากบุคคลทั่วไป ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เสนอผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทั้งยังส่งเสริมให้ครูได้แสดงความสามารถผ่านการประกวดหรือการนำเสนอผลงานในเวทีวิชาการต่าง ๆ จนเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานอื่น และมีระบบการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมีความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทภรณ์ คล้ายชัย ไกรวิญญ์ ดีโอม และธีรพจน์ แบนเนียน (2566: 69-70) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะครูได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการจัดอบรมเพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ อีกทั้งครูยังสามารถแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางานและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และในการปฏิบัติงานจึงมีส่วนที่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้นจนสามารถนำความรู้ที่ได้รับขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

2.4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดขอบเขตและภาระงานที่ชัดเจน และมอบหมายให้ครูได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของตนเอง เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทภรณ์ คล้ายชัย ไกรวิญญ์ ดีโอม และธีรพจน์ แบนเนียน (2566: 69-70) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ ครูจะต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานด้านต่าง ๆ อีกทั้งรับผิดชอบงานตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความสนใจ สามารถนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไปพัฒนางานและตัดสินใจในการทำงานที่ตนปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

2.5 ด้านความรับผิดชอบ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับผิดชอบงานที่ทำอยู่ เปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจงานที่ได้รับผิดชอบได้ และตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสิทธิ์ ศรีพนมพงษ์ และสมหญิง จันทุไทย (2563: 60-61) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากความรับผิดชอบเกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ที่ได้รับเกียรติและความไว้วางใจมอบหมายให้รับผิดชอบในงานนั้น ๆ อย่างอิสระ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.876 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิผลนั้นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสนใจคือความพึงพอใจของบุคลากรเพราะความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจความเข้าใจอันดีต่อกันมีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อหน่วยงานเกิดความสามัคคีในหมู่คณะมีวินัยและเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสิทธิ์ ศรีพนมพงษ์ และสมหญิง จันทุไทย (2563: 60-61) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทภรณ์ คล้ายชัย ไกรวิญญู ดีเอม และธีรพจน์ แบนเนียน (2566: 69-70) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ รุ่งนภา รักสม สมชัย ขวลิตธาดา และวิเชียร อินทรสมพันธ์ (2567: 62-63) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัย .01 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสานสัมพันธ์กับครู และบุคลากร มีการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นสอบถามสิ่งที่ต้องการหรือปัญหาในการทำงานเพื่อตอบสนองได้ทันทั่วถึง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักในความรับผิดชอบต่อการทำงานที่มอบหมายอยู่เสมอ เพื่อให้ครูและบุคลากรการกระตุ้นในงานที่ตนได้รับมอบหมาย

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด

1.4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการ

สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูภายในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้งานวิจัยเกิดความหลากหลายเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่สนใจทั่วไป จึงเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบอื่น ๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแบบอื่น ๆ เช่น ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยาณี พรหมทอง. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กาญจนา อรุณสุขจุ. (2546). **ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรไชยปราการ จำกัด อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกวลี ลุนไชยภา. (2560). **แรงจูงใจของครูที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนนาหลวงสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร**. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 1-9.
- เกศสุตา วรรณสินธ์. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**.
- จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์. (2562). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิตรา ทรัพย์โฉม. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เขษรินทร์ แสงสุข. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธรินธร สรรพกิจจาจร. (2542). **ความพึงพอใจงานของบุคคลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉัตรกร ไชยมงคล. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มสถานศึกษาบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 1 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.
- เทพนฤทธิ์ สุภาแสน และชัชณพงค์ ศรีจันทร์. (2566).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- นันทวรรณ คล้ายชัย ไกรวิทย์ ดีโอม และธีรพจน์ แนนเนียน (2566) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, การ
บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 69-70.
- บุญมี เวียงนนท์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญธรรม ไวยมิตร. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
ตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุษกร วงศ์สุวรรณ. (2553). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา
นอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิศมัย หลงเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พูลสุข ธรรมสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒประสานมิตร.

- ศุภศาสตร์ พลคำ (2563).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพ การศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. 4(3), 77-79
- ศรัญญา น้อยพินาย (2562) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภศาสตร์ พลคำ (2563).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพ การศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. 4(3), 77-79
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- สิริพร น่วมจะโป๊ะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 32. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สุมาลี วิทย์รัตน์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของอธิการบดีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาบันราชภัฏในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุรศักดิ์ แสงจันทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวรรณา คำมา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมหมาย โอภาสี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัชยา คิสาลัง วาโร เฟิงส์วีสต์ และศิริดา บุรชาติ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนครพนม.

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์
การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อังกูร เถาว์ลย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต
17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.

อัชยา คิสาลัง วาโร เฟ็งสวัสดี และศิริดา บุรชาติ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของบริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด
เทศบาลเมืองนครพนม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนครพนม.

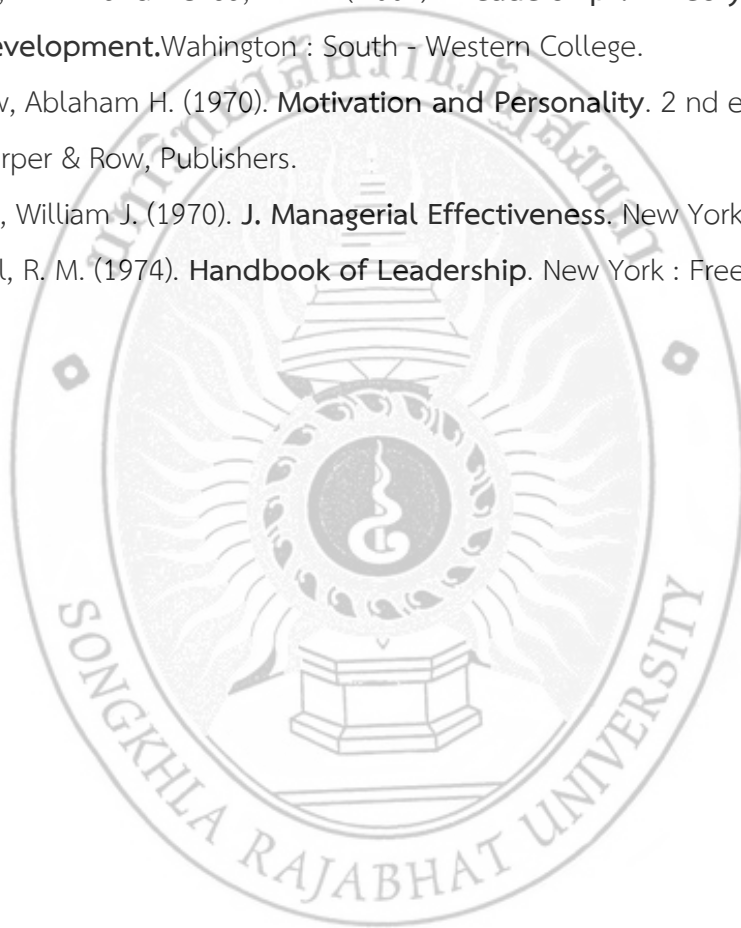
ศุภศาสตร์ พลคำ (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา
และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ตะเคียนลมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วารสารนวัตกรรมการ
การศึกษาและการวิจัย. 4(3), 77-79

Bass, B.M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. New York :
The Free Press. _____. (1997) . “ Personal Selling and Transactional
Transformational Leadership,” Journal of Personal Selling & Sales
Management. 17 (3) : 19 – 32.

Bass, B., Waldman, D., Avolio, B., and Bebb, M. (1987). “Transformational Leadership
and The Falling Dominoes Effect,” Group & Organization Studies. 12 (1) : 73 -
87.

Bass, Bernard M. and Avolio Bruce J. (1994). Improving Organizational Effectiveness
Through Transformational Leadership. Palo Alto. California : Consulting
Psychologists Press.

- Dersal, Thelbert L. and William, M. (1986). **The Princialship**. 3 rd ed. New York : Macmillan.
- Good, Carter V. (1976). **Dictionary of Education**. New York : McGraw - Hill Book Company.
- Locke, Edwin A. (1982). **Nature and Cause of Job Satisfaction: In Handbook of Industialand Organization Psychology**. Chicaco : Rand McNally.
- Lussier, R. N. and Achua, C. F. (2001). **Leadership : Theory Application Skill Development**. Wahington : South - Western College.
- Maslow, Ablaham H. (1970). **Motivation and Personality**. 2 nd ed. New York : Harper & Row, Publishers.
- Reddin, William J. (1970). **J. Managerial Effectiveness**. New York : McGraw - Hill.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of Leadership**. New York : Free Press.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. อาจารย์ ดร.มนต์ทิwa ไชยแก้ว

ตำแหน่ง อาจารย์

สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวัดผลการศึกษา
2. นายสุริยศักดิ์ ไชยกุล

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดเขากลอย

ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา
3. นายสุริยา รักเลิศ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สถานที่ทำงาน วัดแม่เตย

ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ ฮว ๐๖๓๙.๐๗/๑๒๘๐

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสุริยา รักเลิศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายวิกรม พลเค็งสิง รหัส ๖๕๖๑-๘๐๐๑๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัยเรื่อง "พหุวัฒนธรรมระหว่างภาวการณ์นำการเปลี่ยนแปลงของศูนย์พัฒนาศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมกันได้นำเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภินันท์ ชัยสุนทร)
รองคณบดี วิทยาเขตการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘๕๘๘๕ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@sku.ac.th

SONBHABHA RAJABHAT UNIVERSITY

ที่ ยว ๐๖๓๙.๐๙/๑๒๘๑

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสุริยศักดิ์ ไชยกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นายวิกรม สมกำลัง รหัส ๒๕๖๑๔๐๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย มีชื่อ "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เขต ๒" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมกร พิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมทั้งให้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภินันท์ ยี่สุนทร)
รองคณบดี วิชาการและการแผน
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๐๙๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ edu@ajsu.ac.th

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 2

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษากับความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สงขลาเขต 2 แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น
แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 20 ข้อแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 6 ข้อ
- 1.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 6 ข้อด้าน
- 1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 4 ข้อ
- 1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 25 ข้อแบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 2.1 ความสำเร็จในการทำงาน 6 ข้อ
- 2.2 การได้รับการยอมรับ 6 ข้อ
- 2.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4 ข้อ
- 2.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4 ข้อ
- 2.5 ความรับผิดชอบ 5 ข้อ

แบบสอบถามนี้ใช้กับครูผู้สอน เป็นผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถาม จึงขอความกรุณาจาก
ครูผู้สอนโปรดได้กรอกแบบสอบถามทุกข้อด้วยความป็นจริง

แบบสอบถามชุดนี้ ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบ
แบบสอบถามแต่อย่างใด และคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ
ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายวิกรม สมกำลัง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ขนาดสถานศึกษา

- () โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-300 คน)
- () โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 301-600 คน)
- () โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาของท่าน

แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานอยู่ในระดับกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบทุกข้อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่าง น่าเชื่อถือ น่าเคารพยกย่องแก่ครู					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความรู้สึกรัก สถานศึกษาและพร้อมอุทิศตนเพื่อสถานศึกษาให้แก่ ครู					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมิน สถานการณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจุดประสงค์หลักในการทำงาน ของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาวางเป้าหมายในการทำงาน ชัดเจน					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
7	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นครูให้เห็นวิธีการหรือ แนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงานแก่ครู					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองโดยการอบรมศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูทุกคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างและเท่าเทียม					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ และสนองความต้องการของครูที่แตกต่างกันตามความเหมาะสม					
15	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายคน					
16	ผู้บริหารทำหน้าที่นิเทศและพัฒนาความสามารถของครูรวมงานอยู่เสมอ					

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
17	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานสำเร็จได้					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับครูอยู่เสมอ					
19	ผู้บริหารกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน					
20	ผู้บริหารปลุกฝังค่านิยมให้ครูคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					

**ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเกี่ยวกับการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2**

1. แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาของท่าน
2. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบทุกข้อ

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความสำเร็จในการทำงาน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการแก้ปัญหา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายได้สำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความภูมิใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมในการปฏิบัติงานของครูจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจว่าจะได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา					
การได้รับการยอมรับ						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความภูมิใจให้แก่ครูที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้					
12	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง						

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมให้ครูได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดง ความรู้ความสามารถจนเป็นที่รู้จัก และการ ยอมรับจากหน่วยงานอื่น					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใน สถานศึกษาได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและ ความรู้ ความสามารถ					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายให้ครู ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองมีขอบเขตภาระ งานกำหนดไว้ชัดเจน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูใช้ความรู้ ความสามารถที่เรียนมาอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่และความ รับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความ เจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
20	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง					
ความรับผิดชอบ						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายอยู่เสมอ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายการงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจงานที่รับผิดชอบได้					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับผิดชอบงานที่ทำอยู่					



ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 18 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่				
		1	2	3		
ด้านการการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็น แบบอย่าง น่าเชื่อถือ น่าเคารพยกย่องแก่ครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความรู้สึกรัก สถานศึกษาและพร้อมอุทิศตนเพื่อสถานศึกษาให้แก่ ครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมิน สถานการณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศเวลาให้กับ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจุดประสงค์หลักในการ ทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาวางเป้าหมายในการทำงาน ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
7	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นครูให้เห็นวิธีการหรือ แนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสนอแนะวิธีการ ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงานแก่ครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

	การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่				
		1	2	3		
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองโดยการอบรมศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูทุกคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างและเท่าเทียม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ และสนองความต้องการของครูที่แตกต่างกันตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายคน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารทำหน้าที่นี้เทศและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่				
		1	2	3		

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
17	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานสำเร็จได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับครูอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมให้ครูคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 19 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่				
	1	2	3		

ความสำเร็จในการทำงาน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายได้สำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความภูมิใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมในการปฏิบัติงานของครูจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจว่าจะได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การได้รับการยอมรับ						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา	
	คนที่					
	1	2	3			
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความภูมิใจให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง						
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถจนเป็นที่รู้จัก และการยอมรับจากหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่				
	1	2	3		

ตาราง 19 (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา	
	คนที่					
	1	2	3			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองมีขอบเขตภาระงานกำหนดไว้ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความรับผิดชอบ						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในความรับผิดชอบต่อการทำงานที่มอบหมายอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายการงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถ ตัดสินใจงานที่รับผิดชอบได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจที่ได้ รับผิดชอบงานที่ทำอยู่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 20 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนัก
งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

รายการ	n	ค่าความเชื่อมั่น
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	30	.985
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	30	.987
รวมทั้งฉบับ	30	.989