

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2*

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP AND TEACHERS' JOB SATISFACTION IN THE NONGBOONMAK 2 NETWORK OF EDUCATION DEVELOPMENT CENTER THE OFFICE OF NAKHONRATCHASIMA PRIMARY EDUCATION AREA 2

ชโรบล เฉียงกลาง

Charobon Chiangklang

สมหญิง จันทฤทธิ์

Somying Chuntaruthai

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Bangkokthonburi University, Thailand

E-mail: bon_klang@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

* Received 26 April 2020; Revised 22 May 2020; Accepted 15 June 2020



ผลการวิจัยพบว่า: 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 โดยรวมอยู่และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were to 1) examine the transformational leadership of the administrators of the schools in Nongboonmak Educational Quality Development Network Center 2 2) investigate the job satisfaction of the teachers of the schools in Nongboonmak Educational Quality Development Network Center 2 and 3) examine the relationship between the transformational leadership of the administrators and the job satisfaction of the teachers of the schools in Nongboonmak Educational Quality Development Network Center 2. The study sample consisted of 76 teachers of the schools in Nongboonmak Educational Quality Development Network Center 2. The instrument used for collecting the data was a 5 – point rating scale questionnaire. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, standard deviation and Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient.

The research findings were as follows: 1) the transformational leadership of the administrators of the schools in Nongboonmak Educational Quality Development Network Center 2 was performed at high level in whole and in part 2) the level of job satisfaction of the teachers of the schools in Nongboonmak Educational Quality Development Network Center 2 was at high level in whole and in part and 3) the relationship between the transformational leadership of the administrators and the job satisfaction of the teachers



of the schools in Nongboonmak Educational Quality Development Network Center 2 was positively at high level at the .01 level of significance. After item analysis, it was found that the administrators' inspiration and intellectual stimulation positively correlated with job satisfaction of the teachers of the schools in Nongboonmak Educational Quality Development Network Center 2 at moderate level. Others aspects of the administrators' transformational leadership related to the teachers' job satisfaction at high level.

Keywords: Relationship, Transformational Leadership, Job Satisfaction

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบัน โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ โดยได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อันจะเห็นได้ชัดจากปัญหาและสภาพของวิกฤตการณ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบัน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าในสภาวะแบบนี้สังคมไทยควรมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืน มีสันติสุขและสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ทางด้านต่าง ๆ ที่เรากำลังเผชิญอยู่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550) การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ ผ่านมา พบว่ามีการพัฒนาคนเศรษฐกิจแต่คนสังคมยังคงมีปัญหาซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน จึงมีการปรับแนวคิดพัฒนาประเทศใหม่จากเดิมที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นประเด็นหลักมาเป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไปพร้อมกัน จึงเป็นจุดเริ่มต้นการพัฒนาให้ "คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา" โดยให้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งเต็มที่ เป็นคนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี, 2549) จากแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุก ๆ ระดับของสังคม คือ ผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพ และสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด และผู้นำมี



ความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการในทุกระดับ ทั้งในระดับโลก ระดับประเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ในยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554) ซึ่งตรงกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการ จัดการศึกษาไว้ว่า "การจัด การศึกษาต้องเป็นเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง มีความสุข และกำหนดให้ มีการปฏิรูปการศึกษาในด้านความ เสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน คุณภาพ มาตรฐานการศึกษา ด้านระบบบริหาร และสนับสนุนทางการศึกษา ด้านครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ด้านหลักสูตร ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และด้านเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2562)

การพัฒนาประเทศสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาจึงมุ่งให้เกิด คุณภาพ โดยมุ่งหวังให้พัฒนาการศึกษาทั้งระบบ ซึ่งการพัฒนาในด้านต่าง ๆ จำต้องอาศัย กำลังคนเป็นสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ากว่าทรัพยากรใด ๆ ทั้งสิ้น แต่คน จะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา รัฐเห็น ความสำคัญของการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาไว้ตามแนวทางของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพคน ไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต คนไทยทุกคน มีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่าน มีทักษะและการ ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต แสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกใน ยุคโลกาภิวัตน์ และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554) ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำและเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลง ในเรื่องการเรียนการสอนมีความสามารถในการระดมและใช้ทรัพยากรเพื่อ การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงในสภาพปัจจุบัน การจัดการศึกษาต่างยอมรับว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวงในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมมากในปัจจุบันคือ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ซึ่ง กัลยาณี พรหมทอง ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้



จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเป็นผู้ที่มองตนเองและมองงานในแง่ใหม่หรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ และภารกิจของทีมและองค์กร พัฒนาความรู้ความสามารถผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชี้แจงผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองไกลเกินความสนใจ เฉพาะคนไม่สู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ แห่งตน และความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองของผู้อื่นรวมทั้งองค์กรและสังคม (กัลยาณี พรหมทอง, 2546) สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ที่กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพัน ในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ในส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำและผู้เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร ซึ่งอรุณ รักธรรม กล่าวว่าภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารงานเพราะผู้นำเปรียบประดุจประทีปขององค์กร เป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวแทนองค์กร และเป็นจุดรวมพลังของทุกคน กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อบุคลากรโรงเรียนในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ โดยความถูกต้องชอบธรรมอันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน (อรุณ รักธรรม, 2532) ซึ่งฮอปค็อกกล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมความรู้สึกทางด้านจิตใจ ที่เกี่ยวข้องกับทางด้านร่างกายและสภาพแวดล้อมเป็นมูลเหตุให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง แสดงความรู้สึกว่าเขามีความพึงพอใจในการทำงานของเขา ซึ่งจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานนั้นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือโรงเรียน (Hoppock, R., 1935)

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและเป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์กร หรือสถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางการศึกษา ทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาสามารถดำรงอยู่ได้ ซึ่งมีผลจากลักษณะของแรงกดดันจากงาน เทคโนโลยี ความชะงักงันทางเศรษฐกิจ การแข่งขัน แนวโน้มของสังคม และการเมืองของโลก (วิเชียร วิทญูตม, 2550) ฉะนั้นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลหรือกลุ่มที่รับผิดชอบ



โดยตรง แสดงภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นอยู่ขององค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารทุกคนต้องถือว่าตนอยู่ในฐานะตัวแทนการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกลยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดรับความคิด แนวใหม่ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของสถานการณ์และบุคลากรให้เกิดความต้องการการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นที่ดี สนับสนุนการนำความคิดแนวใหม่ ไปปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่พัฒนา จากทฤษฎีของเบิร์น สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มักจะพยายามยกระดับจิตใจได้สำนึก อุดมคติและคุณธรรมของผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคลากรให้สูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีในตัวของผู้บริหาร เพราะจะส่งผลต่อการบริหารที่มีคุณภาพ การบริหารงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชนก็ตามจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยการบริหารมาช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีความคิดริเริ่มในการวางแผนจัดการองค์การบริหารอย่างหลากหลาย รวมทั้งแสวงหาปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะทำให้องค์กรได้พัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้และภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความพยายามชักชวนโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนเต็มใจและร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ให้งานต่าง ๆ ในองค์กร ประสบผลสำเร็จ ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานดังกล่าวส่วนหนึ่ง คือ ความพึงพอใจ (Burns, J. M., 1978)

ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการบริหารการศึกษานั้นเป้าหมายสูงสุดของความสำเร็จในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและประทับใจ การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องสำคัญเพราะความรู้ความเข้าใจเรื่องนี้จะนำมาสู่การพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ความก้าวหน้าของหน่วยงานผลให้สังคมส่วนรวมมีคุณภาพดีขึ้น จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง นอกจากนี้ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ประกอบด้วย 1) ความสำคัญต่อผู้ให้บริการ องค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงความพึงพอใจต่อการบริการในด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการที่เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของ การบริการ เพราะข้อมูลดังกล่าวจะบอกถึงการประเมินความรู้สึกและความคิดเห็นที่มีต่อผู้รับบริการ ที่ต้องการและวิธีการตอบสนองความต้องการ ซึ่งความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นตัวแปรสำคัญ ในการประเมินคุณภาพของการบริการ การนำเสนอการบริการที่ดีมีคุณภาพตรงกับความต้องการ ตามความคาดหวังย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการบริการนั้น และมีแนวโน้มจะใช้บริการซ้ำอีกต่อ ๆ ไปโดยที่ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริการเป็นตัวชี้คุณภาพและความสำเร็จของงานบริการเพราะการสร้าง ความพึงพอใจในงานให้กับผู้ปฏิบัติงานบริการส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับ



มอบหมายและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอันจะนำมาซึ่งคุณภาพของการบริการที่ดี 2) ความสำคัญต่อผู้รับบริการ ประกอบด้วยความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นตัวหลักด้านคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะการนำเสนอการบริการที่เหมาะสมจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ การบริการให้กับลูกค้าหลาย ๆ สถานการณ์ ย่อมนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานช่วยพัฒนาคุณภาพของงาน เป็นที่ยอมรับว่าความพึงพอใจในงานมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานแต่ละองค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546) ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งด้านบวกและด้านลบมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ของงาน ความพึงพอใจมาจากความสำเร็จของการทำงานในชีวิตประจำวัน ปัจจัยในการชักจูงให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลและสภาพการทำงาน ความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรทำให้ผลของงานออกมาดี ในทางกลับกันผลงานที่ดีก็ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับความสำเร็จตามความต้องการ สอดคล้องกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารมีโอกาส ที่จะแสดงความต้องการและนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้มากกว่า ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินให้เห็นผลทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม เพราะความพึงพอใจของบุคลากร จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอันเป็นภารกิจหลักในการบริหารจัดการองค์กรหรือ สถานศึกษา เมื่อครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจต่อผู้บริหารจะส่งผลต่อคุณภาพของงานด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการทำงานของครูต่างเป็นตัวสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเป็น ยุคปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่จะเป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำและผู้ประสานงานในการบริหาร ทั้งนี้การใช้ภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานยอม อุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกและที่เจตคติที่ดีต่องานที่ทำ มีความกระตือรือร้นมีความสุขในการทำงาน และยอมอุทิศตนเพื่องานจากความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา จะพบว่า ในกระบวนการทำงานนั้น ประกอบด้วย บุคลากร ซึ่งก็คือครูผู้สอนในโรงเรียนที่ต่างก็มีความรู้สึกนึกคิดในหลาย ๆ ทรรศนะ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหาร มีภาวะผู้นำที่ชาญฉลาด เพื่อที่จะโน้มน้าวจิตใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานตามอันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน

ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 ว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อโรงเรียนและนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 8 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 96 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (อันตกร ไชยมงคล, 2556) ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 76 คน

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's Scale) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ



ปฏิบัติงานของครู จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's Scale)

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิดหลักการจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขอบเขตของการวิจัย รวมทั้งวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและแบบสอบถามแต่ละข้อสามารถสอบถามได้ตรงตามเนื้อหา จากนั้นนำผลการตอบของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC เท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าข้อคำถามใช้ได้ทุกข้อโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขถูกต้องสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ที่ไม่ใช่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.87 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ 0.90 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 76 ชุด ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามพร้อมนัดหมายวันรวบรวมข้อมูลกลับคืน โดยผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถาม พร้อมนัดหมายวันเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนโดยผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามยังโรงเรียนนั้น ๆ ด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับมา 76 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความ



พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – moment Correlation Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้การวิเคราะห์ IOC (Index of item – Objective Congruence) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยรวมและเป็นรายด้าน (n = 76)

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.91	0.46	มาก
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.29	0.35	มาก
3.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.26	0.40	มาก
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.99	0.49	มาก
	รวม	4.11	0.35	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.11) เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (\bar{X} = 4.29) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (\bar{X} = 4.26) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (\bar{X} = 3.99) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (\bar{X} = 3.91)



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 โดยรวมและเป็นรายด้าน (n = 76)

ด้านที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1.	ด้านความสำเร็จในงาน	4.04	0.50	มาก
2.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.88	0.50	มาก
3.	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.04	0.51	มาก
4.	ด้านความรับผิดชอบ	4.18	0.42	มาก
5.	ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.20	0.41	มาก
	รวม	4.07	0.41	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.20$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.18$) ความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.04$) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.04$) และการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ภาวะผู้นำของครู การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					$\sum Y$
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	
x_1	.81**	.88**	.85**	.64**	.58**	.88**
x_2	.45**	.47**	.47**	.53**	.51**	.56**
x_3	.36**	.30**	.38**	.76**	.80**	.58**
x_4	.94**	.64**	.95**	.68**	.66**	.91**
รวม	.82**	.72**	.84**	.80**	.78**	.92**

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์



กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับด้านความรับผิดชอบ และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในงาน และมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

อภิปรายผล

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 สรุปผลการอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้คงเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารนำไปปฏิบัติกับองค์กร ซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน บุคลากร และโรงเรียน เพื่อให้เกิดคุณภาพและมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งพลสุข ธรรมสุนทร ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำ



ของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (พลสุข ธรรมสุนทร, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับ สุริศักดิ์ แสงจันทร์ ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน (สุริศักดิ์ แสง จันทร์, 2556) สอดคล้องกับ ปราณี เข้มทอง ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสา ถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับมาก (ปราณี เข้มทอง, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับสมหมาย โอภาสี ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและ เป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก (สมหมาย โอภาสี, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับ เขษินีร์ แสงสุข ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด (เขษินีร์ แสงสุข, 2560)

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้คงเป็นเพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียน มีความสำคัญกับครูผู้สอน และยังส่งผลให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนและส่งผลยังผู้เรียนตามไปด้วย ซึ่ง บุญมี เวียงนนท์ ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก (บุญมี เวียงนนท์, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับรินทร์สุดา พันธฤทธิ ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7



ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (นรินทร์สุตา พันธฤทธิ, 2557)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับที่มาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจะอยู่ในระดับมากด้วย ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จะทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ และช่วยแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับอชยา คีสาลัง และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า มีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (อชยา คีสาลัง และคณะ, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับ อินตกร ไชยมงคล ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ และลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (อินตกร ไชยมงคล, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับ พูลสุข ธรรมสุนทร ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงกับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (พุลสุข ธรรมสุนทร, 2556)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำโดยการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดมีวิธีการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานและปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าจะส่งผลให้การบริหารได้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรระมัดระวังและหลีกเลี่ยงความเข้มงวดและ การตำหนิ แต่ไม่ละเลยจนกระทั่งการบริหารงานในองค์กรล้มเหลว

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้มากขึ้น เพื่อนำไปปฏิบัติในหน้าที่ของตนเองส่งผลครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ และทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้มากขึ้น ถ้าครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก สิ่งก็ตามมากก็คือจะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในการสอนแล้วก็จะส่งผลไปยังตัวผู้เรียนมีคุณภาพ

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูได้รับความก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานและผู้บริหารควรให้โอกาส



ในการเลื่อนตำแหน่งวิชาการของครูผู้สอนเพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าสู่การประเมินวิทยฐานะที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
2. ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำในทฤษฎีต่าง ๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- เชษนิร์ แสงสุข. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลยาณี พรหมทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ฉันทกร ไชยมงคล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรินทร์สุดา พันธฤทธิ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญมี เวียงนนท์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปราณี เข้มทอง. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต

7. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พูลสุข ธรรมสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริการการศึกษา หน่วยที่ 5 – 8. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สมหมาย โอภาสี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2562). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2549). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สุริศักดิ์ แสงจันทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย



ประชาติปไตยประชาชนลาว. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรุณ รักรธรรม. (2532). มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ป.สัมพันธ์พานิช.

อชยา คีสาลัง และคณะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนครพนม.

Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper and Row.

Hoppock, R. (1935). Job Satisfacttion. New York: Harper.