

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู*

RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS
UNDER LOEI NONG BUA LAMPHU SECONDARY
EDUCATIONALSERVICE AREA OFFICE

เทพนฤทธิ์ สุภาแสน* และชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

Tapnarit Supaosan and Chissanapong Sonchan

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Thailand

*Corresponding author E-mail: tapnarit.sup@student.mbu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยและหนองบัวลำภู เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 284 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนมัธยม จังหวัดเลยเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ แล้วใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.950 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.940 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

* Received February 20, 2023; Revised March 20, 2023; Accepted April 24, 2023



ระดับมาก 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยและหนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยเฉพาะการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมด้านนี้ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น บริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ สนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยีในการเรียนการสอนตลอดจนห้องปฏิบัติการต่างๆอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา จัดครูผู้สอนในรายวิชาต่างๆตรงหรือสอดคล้องกับคุณสมบัติส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สนับสนุนพัฒนาครูให้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, การปฏิบัติงานของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of transformational leadership of school administrators 2) the level of job satisfaction of teachers in schools and 3) the relationship between the transformational leadership of school administrators and job satisfaction of teachers in schools under Loei Nong Bua Lamphu Secondary Educational Service Area Office. The quantitative research of the sample group was 284 teachers of Loei Secondary Educational Schools by Simple Random Sampling. The research instrument was a five-rating scale questionnaire. The reliabilities of them were as follow Part 1: The questionnaire about school administrators' transformational leadership, the reliability was 0.950. Part 2: The questionnaire about the teachers' job satisfaction, the reliability was 0.940. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The research findings were as follows: 1) The transformational leadership of school administrators was found to be at a high level. When considering in each aspect, it was found that all aspect was a high

level. 2) Job satisfaction of teachers in schools under Loei Nong Bua Lamphu Secondary Educational Service Area Office was found to be at a high level. When considering in each aspect, it was found that all aspect was a high level. 3) The relationship between the transformational leadership of school administrators and job satisfaction of teachers under Loei Nong Bua Lamphu Secondary Educational Service Area Office were found to be positively correlated at a statistically significant level of 0.01. The relationship between the transformational leadership of school administrators and job satisfaction of teachers in schools in educational administration especially shows that the leader should get the level more by managing the curriculum, supporting of training of schooling , supporting about new technology media to teachers and support enough laboratories in each of subjects. The leader should put the right teachers in the right jobs and encourage them to research of instructional development for the advance of students and teachers in the future.

Keywords: Relationship, Transformational Leadership, Administrator, Job of teacher, Loei Nong Bua Lamphu Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบันโลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงมีการแข่งขันกันอย่างสูงทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองและวัฒนธรรม ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ การศึกษาถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญ เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งให้การศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ , 2542)

ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ภายใต้การบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลาง โดยในระดับพื้นที่มีหน่วยงานที่กำกับดูแล ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษา ดังนั้น ในหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับที่กล่าวมา จึงถือว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติที่สำคัญที่สุด การที่สถานศึกษาจะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้นั้นต้องอาศัย ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวแปรสำคัญและเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะเป็นผู้นำนโยบาย



แนวดำเนินงานและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องไม่หยุดนิ่ง ต้องเคลื่อนไหวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาส่งเสริมบุคลากรเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ไม่กีดกันความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหาร และพฤติกรรมภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำของ การปฏิรูปการศึกษาได้ ในขณะเดียวกัน ต้องรักษาความเป็นปึกแผ่นและบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไว้ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

ในปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับความนิยมมาก เพราะได้รับความพึงพอใจ และมีผลมากในหมู่ผู้ตาม ผู้นำจะปลุกใจผู้ตามให้เข้าใจสถานการณ์ในปัจจุบันโดยการใช้ ศิลปะ ในการพูด การเน้นพันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่น่าชื่นชมที่มีต่อองค์การในอนาคต การสาธิต ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ตามว่าจะสามารถปฏิบัติตามพันธกิจที่ได้วางไว้จนกระทั่งสำเร็จ การแสดงความห่วงใยและความเกี่ยวข้องต่อผู้ตามและกระตุ้นผู้ตามให้มีการพัฒนา (Bass, B. M, 1997) อ้างถึงใน (มณฑนา อินทุสมิตและคณะ, 2545) ดังนั้น ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา คือ ความพึงพอใจนั่นเอง ความพึงพอใจในงาน ขึ้นอยู่กับผลที่บุคคลได้รับจากการทำงานว่าตรงกับที่ต้องการมากน้อยเพียงไร เกี่ยวข้องกับความรูสึกทางด้านบวกและด้านลบ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ของงานแสดงถึงภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูต่างก็เป็น ตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อครูในโรงเรียนในการทำให้สถานศึกษา ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยความถูกต้องชอบธรรม อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้เพื่อจะนำไปเป็นข้อมูล และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจของครูอันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จกับการบริหารงานในโรงเรียนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,088 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จของของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (ธีระวุฒิ เอกะกุล, 2552) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2565 จำนวน 284 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนมัธยมในจังหวัดเลยเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 51 ข้อ โดยแบบสอบถามได้รับการพัฒนาโดยใช้ความสอดคล้องของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) จำนวน 5 ท่าน โดยค่าความสอดคล้องในแต่ละข้อนั้นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.0 และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) จากการแจกแบบสอบถาม 30 ชุดตามวิธีการของครอน บาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ภัทรพร เกษสังข์, 2549) จำนวน 30 คน ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.950

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนต่างๆในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย เพื่อแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง และได้เก็บรวบรวมด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)



ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรม		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ด้านการวางแผนทาง	4.28	0.61	มาก
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.42	0.57	มาก
3. ด้านการออกแบบองค์การใหม่	4.28	0.59	มาก
4. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน	4.45	0.52	มาก
รวม	4.35	0.57	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.45$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=4.42$) ด้านการออกแบบองค์การใหม่ ($\bar{X}=4.28$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการวางแผนทาง คือ ($\bar{X}=4.28$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูการศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.51	0.49	มากที่สุด
2. ด้านลักษณะของงาน	4.44	0.47	มาก
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.22	0.57	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.55	0.44	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้า	4.24	0.58	มาก
รวม	4.39	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.51$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.44$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.24$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปร		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน					
		ด้านความสำเร็จของงาน	ด้านลักษณะของงาน	ด้านการได้รับการยอมรับ	ด้านความรับผิดชอบ	ด้านความก้าวหน้า	รวมด้านความพึงพอใจ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการวางแผนทาง	.631**	.638**	.651**	.557**	.535**	.749**
	ด้านการพัฒนาบุคลากร	.665**	.637**	.541**	.455**	.489**	.691**
	ด้านการออกแบบองค์กรใหม่	.632**	.646**	.640**	.514**	.595**	.755**
	ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน	.699**	.698**	.503**	.538**	.508**	.762**
	รวมด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.716**	.714**	.642**	.564**	.583**	.798**

** $p < .01$

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.798$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู



ในโรงเรียนที่มีค่าสูงสุด คือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.762$) รองลงมา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการออกแบบองค์กรใหม่ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.755$) และความสัมพันธ์ที่ต่ำที่สุด คือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.691$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นรายด้าน สามารถแสดงรายละเอียดในแต่ละด้านได้ดังนี้

เมื่อพิจารณา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.762$) เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.699$) รองลงมา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.698$) และความสัมพันธ์ที่ต่ำที่สุด คือ ความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.503$) ตามลำดับ

2) ด้านการออกแบบองค์กรใหม่กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.755$) เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.646$) รองลงมา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.640$) และความสัมพันธ์ที่ต่ำที่สุด คือ ความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.514$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

3) ด้านการวางแผนทางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.749$) เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.651$) รองลงมา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.638$) และความสัมพันธ์ที่ต่ำที่สุด คือ ความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.535$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

4) ด้านการพัฒนาบุคลากร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมามีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และความสัมพันธ์ที่ต่ำที่สุด คือ ความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านการวางแผนทางมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้นจึงต้องมีครูผู้สอนในรายวิชาต่างๆ ที่ตรงหรือสอดคล้องกับคุณวุฒิ มีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และประเทศ สอดคล้องกับสุขุม พรหมเมืองคุณ ที่กล่าวว่า ควรจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ ส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่รวมศาสตร์หลายๆ ศาสตร์ โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อมุ่งบัณฑิตให้เป็นผู้เรื่องปัญญา พิจารณาจัดหลักสูตรโดยพิจารณาจากความต้องการกำลังคนของตลาด จัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรเสริมสร้างคุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ฐานความรู้ อย่างหลากหลาย และมีกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต นอกจากนี้ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนครูให้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ กระตุ้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานของครู ให้คณะครูเกิดความตระหนักในการแสวงหาเทคนิคกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ การแก้ปัญหา และสร้างความท้าทายให้นักเรียนมีความอยากรู้ อยากซักถาม เกิดการสังเกตสภาพสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมของสิ่งต่าง ๆ มีแนวคิด วิสัยทัศน์ ในการส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการบริหาร การมอบหมายงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงอำนวยความสะดวก กำกับ ติดตาม สนับสนุนทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบาย การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองมีความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน ในสาขาวิชาต่าง ๆ และการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน ประชุม อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อีกทั้งผู้บริหารต้องคอยเป็นผู้



จัดหาสิ่งต่าง ๆ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาผู้เรียน (สุชุม พรหมเมืองคุณ, 2555) และสอดคล้องกับแนวคิดของ อมรา จำรูญศิริ ที่สรุปไว้ว่า การที่ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอด สร้างความรู้และใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ความเข้าใจใหม่ ๆ และการที่ผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรและจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โรงเรียนมีการปรับลดขั้นตอนของการทำงานลงเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากก็ว่าได้ (อมรา จำรูญศิริ, 2555) อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ก็ตาม ยังมีข้อค้นพบที่น่าสนใจอีกประการคือ การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการบริหารงาน ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สร้างความคาดหวังในการปฏิบัติงานของครูวางแนวทางให้ครูได้ทำงานร่วมกันในการจัดทำวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกันในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องยอมรับความคิดเห็น ของบุคลากรในโรงเรียนในการวางแนวทางการบริหาร จากข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรปรับปรุง พฤติกรรมการเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายทิศทางการบริหารงานที่ชัดเจน แบ่งปันวิสัยทัศน์กับบุคลากรในโรงเรียน สร้างทีมงานบริหาร ดูแลเอาใจใส่ ยอมรับความคิดเห็นของครูเพื่อเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน ยึดมั่นและคาดหวังการปฏิบัติงานของครูที่เป็นไปได้ในระดับสูง เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานในการวางแนวทางของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน เป็นการร่วมวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมประเมินผล หรือการที่ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีโอกาสในการร่วมบริหารจัดการในการทำงาน ให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความเต็มใจในการทำงาน จนบังเกิดผลดีหลายๆ ประการต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ ควรมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการจัดองค์การ ออกแบบงาน กำหนดทิศทางการทำงาน สร้างบรรยากาศในการตัดสินใจร่วมกันเป็นกลุ่ม มีการกระตุ้นให้แรงจูงใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง มีเอกภาพของทีม และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ครูได้มีโอกาสใช้ความสามารถบริหารงานในฝ่ายของตนเองได้

2. จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จ ของงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตระหนักในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ มีการมอบหมายงานตามความสามารถของครูผู้สอน มอบหมายหน้าที่

พิเศษให้ครูได้ตั้งใจทุ่มเท แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง และภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ แก่เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร เมฆสุวรรณ ที่ได้วิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากการที่ครูตระหนักถึงหน้าที่และบทบาทของตน มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ (สิริพร เมฆสุวรรณ, 2558) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา รัตนปราการ ที่ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสตั๊ทท์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสตั๊ทท์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ในด้านความรับผิดชอบ เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูรวมตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยข้าราชการครูรู้จักรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจและมีความพยายามในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบของตนเองอยู่เสมอ และในด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ ความสามารถ ตลอดจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างเป็นที่น่าพอใจ มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (เจษฎา รัตนปราการ, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภมิตร กุลวงศ์ ที่ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนทุ่งฝน อำเภอทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้ความสำคัญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู นักเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (สุภมิตร กุลวงศ์, 2562) อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากก็ตาม ยังมีข้อค้นพบที่น่าสนใจอีกประการคือ การได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายหน้าที่ให้ครูได้ปฏิบัติงานที่สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ได้รับความชื่นชมผลงาน การปฏิบัติงานของครู ให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และเสนอให้ครูได้มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารอาจจะไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว หรือผู้บริหารไม่มีความเชื่อถือความไว้วางใจ ในความสามารถในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งของครูที่จะบรรลุผลสำเร็จ จากที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร



ควรปรับปรุงเรื่องการยอมรับ โดยการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือ การยอมรับในความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และได้มีการสนับสนุนให้ครูได้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับตัวครู ให้ ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ประการสุดท้ายหากผู้บริหารปิด กั้นการแสดงความคิดเห็นของครู ไม่รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ก็จะทำให้ครูไม่กล้าแสดง ความคิดเห็นใดๆ ออกมา ผู้บริหารที่ดีต้องมีความเชื่อถือและความไว้วางใจ ในความสามารถใน การทำงานของครู พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นต่างๆของครู เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนได้มีความก้าวหน้าส่งผลต่อความสำเร็จของงานในโรงเรียนดียิ่งขึ้น

3. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทั้ง ด้านแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ อย่างแท้จริง เพราะผู้บริหารยุคใหม่ในลักษณะนี้ จะเป็นผู้ทันต่อเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก รวดเร็วน่า เชื่อถือ และมีความเที่ยงตรง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการวางแผนและกำหนด เป้าหมายของสถานศึกษา มีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ รวมถึงมีจิตใจกว้างขวาง เสียสละเวลาหรือทุนทรัพย์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในบางโอกาส ส่งผลต่อความพึงพอใจ ของครูผู้สอนอย่างแท้จริงสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐนันท์ สุนันทวนิช ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (รัฐนันท์ สุนันทวนิช, 2561) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระ ลัง ขวโณ(ทัมมะสอน) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พระลัง ขวโณ (ทัมมะสอน), 2563) และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นาดยา ทับยาง, พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (นาตยา ทับยาง, พรศักดิ์ สุจริตรักษ์, 2563) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน สามารถอภิปรายในแต่ละด้านได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูงรองลงมามีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันมีการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ให้มีความทันสมัยต่อยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมียุทธศาสตร์ที่จะนำพาโรงเรียนสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยส่งครูไปพัฒนาอบรม ในด้านการสอนและการจัดทำหลักสูตร ผู้บริหารวางแผนทางการดำเนินงานของโรงเรียน พร้อมทั้งบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอนให้เป็นปัจจุบัน มีการใช้สื่อเทคโนโลยีในการเรียนการสอนตลอดจนห้องปฏิบัติการต่างๆอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา ทั้งนี้โรงเรียนส่วนใหญ่ที่สังกัดมัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีทรัพยากรที่พร้อมจึงสามารถจัดการศึกษาได้อย่างเพียงพอ ทั้งมีครูผู้สอนในรายวิชาต่างๆตรงหรือสอดคล้องกับคุณวุฒิ จึงสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ซึ่งต่างกับโรงเรียนเล็กๆที่มีครูไม่เพียงพอ และสอนไม่ตรงตามรายวิชาและตรงตามคุณวุฒิที่จบมา นอกจากนั้นแล้วยังมีกิจกรรมต่างๆที่ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนหรือส่งนักเรียนไปแข่งทักษะในด้านวิชาการ ซึ่งงบประมาณเหล่านี้ทางรัฐบาลให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Leithwood ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในงานปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำร่วมโดยดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขึ้นรองรับ เช่น การพัฒนาทักษะตนเองด้านความร่วมมือ การพัฒนาภาวะผู้นำของครู การแสวงหาทรัพยากรมาสนับสนุนความองคกำทางวิชาชีพของครู และชุมชนของโรงเรียน การสร้างความมั่นใจต่อความก้าวหน้าให้แก่ครู และการกระจายภาวะผู้นำแก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ อย่างเป็นระบบ (Leithwood, K, 2006) ดังที่ รัตติกรณ์ จงวิศาล กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จึงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของ พวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543)



2) ด้านการออกแบบองค์กรใหม่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนครูให้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของตนเอง เพื่อนำมาจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ การแก้ปัญหา และสร้างความท้าทายให้นักเรียนมีความอยากรู้ อยากซักถาม เกิดการสังเกตสภาพสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมของสิ่งต่าง ๆ มีแนวคิด วิสัยทัศน์ ในการส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการบริหาร การมอบหมายงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ สอดคล้องกับการศึกษาของ Bass&Avolio อ้างถึงใน สุขุม พรหมเมืองคุณ ซึ่งได้นำเสนอองค์ประกอบหลัก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(Charisma or idealized influence) 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) 3) ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา(Intellectual stimulation) 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล(Individualized consideration) โดยองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น จะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และจะร่วมกันส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมทำงานและ ผู้ตาม โดยมุ่งเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงที่คาดหวังปกติ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์และพันธกิจของทีมงานและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์การ (Bass, B.M. and Avolio, B.J, 1990) อ้างถึงใน (สุขุม พรหมเมืองคุณ, 2555)

3) ด้านการวางแผนทางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์ทางบวกกับการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และความสัมพันธ์ที่ต่ำที่สุด คือ ความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิรพรรณ ทองปิ่น กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการระบวิสัยทัศน์ การเกื้อกูล การยอมรับ

เป้าหมายของกลุ่ม การสนับสนุนเป็นรายบุคคล การปลูกเร้าทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และคาดหวังผลการปฏิบัติงาน ในระดับสูง ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลหลักที่รับผิดชอบต่อประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียน (พีรพรรณ ทองปั้น, 2552)

4) ด้านการพัฒนาบุคลากร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และความสัมพันธ์ที่ต่ำที่สุด คือ ความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ sergioivanni กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่ผลิต วิสัยทัศน์และค่านิยมที่กว้างไกลซึ่งประกอบด้วย ความยุติธรรม ความเป็นเลิศ ความเป็นประชาธิปไตยและเท่าเทียมกัน ซึ่งค่านิยมและวิสัยทัศน์ดังกล่าวสามารถผลักดันให้โรงเรียนประสบความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศได้ (Sergiovanni, T. J, 2006)

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสอดคล้องกับ Leithwood ได้มีความคิดเห็นว่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนของ อันได้แก่ การวางแนวทาง (Setting Direction)การพัฒนาบุคลากร (Developing People) การออกแบบองค์การใหม่ (Redesigning the Organization) และการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน (Managing the Instructional Program) ที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียนที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้สูงขึ้น จากความพยายามที่คาดหวังให้เป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยผู้บริหารโรงเรียนแสดงบทบาททำให้บุคคลมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดีและนับถือ ทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้ ซึ่งพิจารณาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมให้เห็นเป็นกระบวนการ 4 ด้าน เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีความรู้สึกชอบ มีความสุขกับการทำงาน และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน (Leithwood, K, 2006)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม



เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการดูแลเอาใจใส่บุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารควรวางแผนงานในการสนับสนุนครู สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรในทางที่ดี จะนำไปสู่การสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจรวมถึงการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของแต่ละฝ่าย และเล็งเห็นความรู้สึก ความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพิจารณาความดีความชอบสอดคล้องกับความสามารถและผลปฏิบัติงาน จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้บริหารควรปรับปรุง สนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น ก็เป็นสิ่งจูงใจ ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมและสูงขึ้นได้ อันจะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บังเกิดผลดีต่อการองค์กรต่อไป และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยและหนองบัวลำภู ครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยเฉพาะการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมด้านนี้ ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น บริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ สนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยีในการเรียนการสอนตลอดจนห้องปฏิบัติการต่างๆอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา จัดครูผู้สอนในรายวิชาต่างๆตรงหรือสอดคล้องกับคุณสมบัติส่งเสริมให้ครูหาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สนับสนุนพัฒนาครูให้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้น ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปนี้ ควรศึกษาวิจัยรูปแบบเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- เจษฎา รัตนปราการ. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคสตัทีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2552). การวิจัยปฏิบัติการ. (พิมพ์ครั้งที่ 9). อุบลราชธานี: ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุป.

- นาคยา ทับยาง, พรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา, 3(2), 44-63.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ . (2542). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 1-3.(14 สิงหาคม 2553).
- พระล้ง ขวโน (ทัมมะสอน). (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์เลย, 1(2),11-17.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พีรพรรณ ทองปั้น. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา . มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). การวิจัยทางการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มณฑนา อินทุสมิตและคณะ. (2545). ความเข้าใจพฤติกรรมสำหรับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัฐนันท์ สุนันทวนิช. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา . มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). การฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ใน ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สิริพร เมฆสุวรรณ. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.



- สุขุม พรหมเมืองคุณ. (2555). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุภมิตร กลวงค์. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนทุ่งฝน อำเภอทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต3. วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติ เรื่อง คุณภาพของการบริหารจัดการและนวัตกรรม, 6(1), 131-141.
- อมรา จำรูญศิริ. (2555). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130-139.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). *Imploring Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. California: Consulting Psychologists Press.
- Leithwood, K. (2006). A review of the research: Educational leadership. The laboratory for student success at the temple university center for research in human development and education . University of Toronto. Retrieved August 28, 2006, from <http://www.temple.edu/lss>
- Sergiovanni, T. J. (2006). *The principalship: A reflective practice perspective*. (5th ed). Boston: Allyn and Bacon.